

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

Empleados de California

1. Propósito

El propósito de esta norma es establecer la política, los procedimientos y los formularios a fin de guiar la designación y administración uniforme y en cumplimiento legal de las licencias laborales de los empleados y garantizar la coordinación adecuada con otras formas de licencia y beneficios de licencias con goce de sueldo disponibles para los empleados. La presente guía complementaria sobre licencias laborales destinada a los empleados de California tiene como objeto ser un recurso que comprenda disposiciones específicas para los empleados de Stryker del estado de California. Tanto la norma como esta guía complementaria deben leerse en conjunto. En caso de conflicto entre las obligaciones de Stryker en virtud de las leyes federales, estatales o locales vigentes que rigen las licencias laborales, Stryker se regirá por la ley que sea más beneficiosa para el empleado.

En ningún momento Stryker permitirá que un empleado obtenga beneficios de un estado en el que no resida al momento de su licencia laboral, incluso si el empleado vivía en el estado de California y se mudó a otro estado. El empleado obtendrá los beneficios del estado en el que vive en el momento de su licencia laboral. Si tiene más preguntas, remítase a myHR Leaves.

Todos los empleados con licencia laboral de cualquier tipo tienen prohibido asistir a actividades laborales. Si surge una situación que requiere que un empleado asista a un evento de la empresa, el gerente o empleado debe comunicarse con el equipo de myHR Leaves para determinar cómo proseguir. Si el empleado o gerente no realiza arreglos de antemano con el equipo de myHR Leaves, la licencia laboral del empleado podría verse afectada de forma negativa.

2. Alcance

Esta norma aplica a Stryker, los empleados de la empresa que trabajen en el estado de California o que realizan sus obligaciones laborales habitualmente en dicho estado y cuyo trabajo se gestiona y supervisa desde allí.

3. Documentos relacionados

Norma sobre licencias laborales

4. Requisitos generales

- 4.1. En la presente norma se determinarán la política general de la empresa y la administración de las licencias laborales de los empleados que están amparadas por la legislación de California.

NOTA: A efectos de la definición del término "pareja de hecho registrada" en este anexo, tenga en cuenta que las parejas de hecho registradas no están sujetas a requisitos de prueba de la relación o a períodos de espera aplicados a parejas de hecho que no se apliquen también a los matrimonios.

A efectos de los planes de beneficios de Stryker, las parejas de hecho son individuos que cumplen con lo siguiente:

- 4.1.1 Se definen como parejas del mismo sexo o de diferente sexo que se han inscrito en un registro de parejas de hecho gubernamental local o estatal.
- 4.1.2 Cumplen con todos los siguientes requisitos durante los 12 meses inmediatamente anteriores:

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

- 4.1.2.1. Tienen al menos 18 años de edad y pleno uso de sus facultades mentales para celebrar un contrato legal al momento de iniciar la pareja de hecho.
- 4.1.2.2. Son su única pareja de hecho en una relación comprometida y tienen la intención de seguir siéndolo de forma indefinida.
- 4.1.2.3. No han tenido otra pareja de hecho durante los 12 meses anteriores.
- 4.1.2.4. No han sido parte de un divorcio o anulación matrimonial en al menos 12 meses.
- 4.1.2.5. No están emparentados de una forma que prohibiría un matrimonio legal.
- 4.1.2.6. No están casados de forma legal con nadie más, y los matrimonios anteriores se disolvieron por fallecimiento, divorcio o nulidad.
- 4.1.2.7. Comparten una vivienda, la cual es la residencia principal de ambas personas (aunque es posible que vivan separados debido a motivos relacionados con la educación, la atención médica, el trabajo o el servicio militar).
- 4.1.2.8. Comparten responsabilidad conjunta por los gastos de vida básicos derivados de la convivencia.

- 4.2 Revisión de desempeño** Las revisiones de desempeño reflejarán el desempeño del empleado durante el tiempo real trabajado. Los empleados no recibirán un trato diferente a efectos de revisiones, salarios o bonificaciones por haber usado una licencia laboral. Los empleados deben cumplir con todos los demás requisitos de elegibilidad para obtener aumentos por mérito y bonificaciones. La revisión de desempeño se realizará una vez que el empleado haya vuelto al trabajo después de su licencia laboral.
- 4.3 Compensación** Los empleados con licencia laboral son elegibles para aumentos por mérito en el mismo momento que los demás empleados que están activamente trabajando.

5. Licencia en virtud de la Ley de Derechos de Familia de California

- 5.1. Resumen de las disposiciones de la licencia:** Además de los derechos de licencia conforme a la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés), tanto la "licencia básica en virtud de la FMLA" como la "licencia familiar militar" descritas en CHR-Ben-001, los empleados que trabajan en el estado de California y que cuentan con al menos 1250 horas de servicio con Stryker durante el período anterior de 12 meses tienen derechos de licencias adicionales en la medida y condiciones de la Ley de Derechos de Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés). La CFRA otorga a los empleados elegibles doce (12) semanas de licencia sin goce de sueldo y protegida que puede o no ejecutarse en simultáneo con la licencia en virtud de la FMLA según el motivo subyacente de dicha licencia.
- 5.2 Elegibilidad** A fin de calcular el requisito de haber servido por 12 meses en Stryker, los empleados pueden ser elegibles para la CFRA mientras se encuentran de licencia laboral. En caso de no cumplir con los requisitos para obtener una licencia en virtud de la CFRA al comienzo de una licencia debido a que no llevan 12 meses de servicio, los empleados pueden cumplir este requisito mientras están de baja, ya que las licencias a las que tengan derecho computan para la antigüedad, pero no para el requisito de 1250 horas. La empresa designará la parte de la licencia en que los empleados cumplieron con el requisito de prestar 12 meses de servicio como licencia en virtud de la CFRA. Si se mantiene a un empleado en nómina durante cualquier parte de una semana, incluidos los períodos de licencia con goce de sueldo o sin goce de sueldo durante los cuales el empleador le brinda otros beneficios o compensaciones, la semana cuenta como semana laboral.
 - 5.2.1. El método que se usa para calcular el período de doce (12) meses durante el cual se pueden tomar doce (12) semanas de FMLA en virtud de la CFRA consiste en contar hacia atrás a partir de la fecha en que el empleado solicita por primera vez disponer de la FMLA.

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

- 5.3** En conformidad con la legislación del estado de California, la licencia en virtud de la CFRA puede usarse debido a alguno de los siguientes motivos:
- 5.3.1. nacimiento, adopción o acogida temporal de un hijo del empleado en los 12 meses siguientes al nacimiento o colocación del niño (“licencia por vínculo afectivo”) y se permite tomarla intermitentemente en tramos de menos de dos semanas en dos ocasiones distintas;
 - 5.3.2. enfermedad grave que impida que el empleado trabaje (quedan excluidas discapacidades relacionadas con embarazo, partos o afecciones médicas relacionadas, que están amparadas por otra ley); o el cuidado de los siguientes familiares que sufran de enfermedades graves;
 - 5.3.3. un hijo, independiente de su edad o estado de dependencia, ya sea el hijo de la pareja de hecho registrada del empleado o un menor a cargo de una persona que sustituye a los padres; padres; cónyuge (se incluye cónyuges del mismo sexo y parejas de hecho registradas según estipula la legislación de California), abuelos (los padres del empleado), nietos (hijos de los hijos del empleado), hermanos (personas relacionadas a otra por sangre, adopción o porque comparten un mismo padre o madre o tienen un mismo padre o madre biológico);
 - 5.3.4. por un caso de una exigencia aceptable relacionado al servicio activo cubierto o a la convocatoria del cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo o padre o madre del empleado para presentarse a cubrir un servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.
- 5.4** Incapacidad por parte del empleado para trabajar debido a una afección de salud grave. Los cónyuges, incluidas las parejas de hecho registradas y padres que no están casados, que trabajan para Stryker pueden tomarse doce (12) semanas de licencia cada uno para crear un vínculo con un recién nacido o con un nuevo niño recién acogido. Asimismo, cada uno de los padres y madres que trabajan para Stryker pueden tomarse doce (12) semanas de licencia en virtud de la CFRA para cuidar de un niño que sufre de alguna enfermedad grave.
- 5.5** La empresa tiene la obligación de ofrecer protección laboral y derechos de reincorporación a los empleados “claves”. Los requisitos esenciales, la compensación y los beneficios durante la licencia así como las normas de retorno al trabajo que se aplican a los empleados que solicitan, toman y se reincorporan al trabajo después de tomarse una licencia laboral en conformidad con la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) también se aplican a los empleados que solicitan y se reincorporan al trabajo después de una licencia tomada en conformidad con esta política. Para obtener más información sobre estos requisitos, consulte la Norma sobre licencias laborales.

6. Licencia por discapacidad por embarazo

- 6.1.** El personal que esté efectivamente impedido para trabajar debido a embarazos, partos o afecciones médicas relacionadas cumple con los requisitos para obtener una licencia laboral por discapacidad por embarazo. A efectos de esta guía, se considera efectivamente impedido a un miembro del personal cuando, en consonancia con la opinión de su proveedor de atención médica, no puede trabajar en absoluto o no puede llevar a cabo alguna o más de una de las funciones básicas de su trabajo o no puede llevarlas a cabo sin que exista un riesgo para sí mismo, para la conclusión de su embarazo o para otras personas según determine un profesional de la salud. Asimismo, se incluyen fuertes náuseas matutinas o si necesita tomarse tiempo libre para cuidados prenatales o posnatales.
- 6.2. Traslado a un puesto menos extenuante o peligroso**
- 6.2.1. Además de otras formas de adaptación razonable, Stryker transferirá al personal que curse un embarazo a un puesto o funciones menos extenuantes o peligrosas si se cumple lo siguiente:
 - 6.2.1.1. el miembro del personal solicita un traslado;
 - 6.2.1.2. la solicitud cuenta con un certificado médico de su respectivo proveedor de atención médica; y
 - 6.2.1.3. el traslado puede adaptarse de forma razonable.

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

- 6.2.2. Se considera que un miembro del personal se encuentra impedido por el embarazo en caso de que esté gestando o tenga una afección médica relacionada y que su proveedor de atención médica le haya aconsejado trasladarse debido a su estado. Stryker no creará un puesto adicional, no despedirá a otro empleado, no trasladará a otro empleado de mayor jerarquía ni ascenderá o trasladará a un empleado que

no esté capacitado para realizar nuevas funciones.

6.3. Obligatoriedad de dar un preaviso y presentar un certificado médico

- 6.3.1. Como condición para obtener la licencia laboral por discapacidad por embarazo, la adaptación razonable o el traslado, el personal deberá notificar con 30 días de anticipación antes de que la licencia laboral o el traslado comience cuando la licencia, la adaptación razonable o el traslado son inminentes. En caso de no poder avisar con 30 días de anticipación, el personal debe notificarlo tan pronto como sea posible luego de que se entere de que va a necesitar una licencia por discapacidad por embarazo, adaptación razonable o traslado. Se entiende por "tan pronto como sea posible" en las 48 horas siguientes. Toda solicitud para obtener una licencia por embarazo debe estar respaldada por un certificado de un proveedor de atención médica y debe incluir la siguiente información: (a) la fecha en que el miembro del personal se verá incapacitado para trabajar debido al embarazo; (b) la duración estimativa de la licencia; y (c) una constatación de que el miembro del personal necesita tomarse licencia debido a una discapacidad por embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas.
- 6.3.2. Toda solicitud para obtener adaptaciones o traslado por discapacidad debe estar respaldada por un certificado del proveedor de atención médica y debe incluir la siguiente información: (a) descripción de la adaptación razonable o traslado solicitado; (b) la fecha en la que el proveedor de atención médica aconsejó o aconsejará la necesidad de la adaptación razonable o del traslado; (c) la duración estimada de la adaptación razonable o del traslado; y (d) una constatación que describa la recomendación médica para llevar a cabo la adaptación razonable o el traslado debido al embarazo.
- 6.3.3. En lo posible, el personal debe presentar el certificado médico dentro de los 15 días siguientes a que la empresa le dé el formulario para dicho cometido.
- 6.3.4. Stryker podrá solicitar que el miembro del personal presente un nuevo certificado si solicita una extensión de la licencia laboral.
- 6.3.5. Incumplimiento de la presentación del certificado médico
- 6.3.5.1. (1) En caso de que la necesidad de la adaptación razonable, el traslado o la licencia por discapacidad por embarazo sea prevista, Stryker puede retrasar la concesión de la adaptación razonable, el traslado o la licencia a un miembro del personal que no presentó el certificado a tiempo luego de que el empleador le haya pedido que facilitara dicho certificado, es decir, dentro de los 15 días calendario, si es posible, hasta que se entregue el certificado solicitado.
- 6.3.5.2. (2) En caso de que la necesidad de la adaptación razonable, el traslado o la licencia no sea prevista o en caso de recertificación, el miembro del personal deberá facilitar la certificación o recertificación en el plazo solicitado por el empleador, el cual deberá ser al menos 15 días después de la solicitud del personal o tan pronto como sea razonablemente posible debido a las circunstancias. En el caso de una emergencia médica, no será posible que el miembro del personal presente el certificado solicitado dentro del plazo de los 15 días calendario. Si el miembro del personal no logra presentar el certificado médico dentro del plazo razonable según las circunstancias pertinentes, el empleador tendrá derecho a retrasar la continuación de la adaptación razonable, el traslado o la licencia por discapacidad por embarazo.

6.4. Duración de la licencia por discapacidad por embarazo (PDL)

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

- 6.4.1 En conformidad con esta norma, mientras dure la incapacidad relacionada con el embarazo de acuerdo con lo certificado por el proveedor de atención médica del miembro del personal, se le otorgará una licencia por discapacidad por embarazo durante un máximo de cuatro meses por embarazo, no por año. Se entiende por "licencia cuatrimestral" el tiempo libre correspondiente a la cantidad de días u horas que el personal trabajaría normalmente en el plazo de cuatro meses calendario, un tercio de año o 17 semanas y un tercio. En el caso de un miembro del personal a tiempo completo que trabaja 40 horas semanales, "cuatro meses" son 693 horas de licencia, tomándose como base 40 horas semanales multiplicadas por 17 semanas y un tercio. Se concede la licencia en función de todas las discapacidades relacionadas a cada embarazo y no es necesario tomársela en un período de tiempo continuo. Se la puede tomar de forma gradual, en intervalos de una hora o con reducción de horario, según lo recomiende el médico. La sustitución de la licencia con goce de sueldo acumulada se ejecuta en simultáneo con la licencia sin goce de sueldo disponible y no ampliará el tiempo máximo de la licencia laboral.
- 6.4.2 La licencia que se tome en virtud de esta norma sobre la licencia por discapacidad por embarazo se ejecuta en simultáneo con la licencia en virtud de la Ley de Ausencia Familiar y Médica en conformidad con la legislación federal, pero no con la licencia en virtud de la Ley de Derechos de Familia de California. Por lo tanto, tras la licencia por discapacidad por embarazo, los miembros del personal elegibles tienen derecho a un máximo de 12 semanas para formar un vínculo afectivo con el bebé en consonancia con la Ley de Derechos de Familia de California (CFRA).
- 6.4.3 Cualquier traslado temporal u otra adaptación razonable que se le haya concedido a un miembro del personal que curse un embarazo no reducirá el tiempo de licencia por discapacidad por embarazo del que disponga a menos que el traslado temporal u otra adaptación razonable implique una reducción de la jornada laboral o ausencias intermitentes del trabajo.

6.5. Compensación durante la licencia

- 6.5.1. Las licencias por discapacidad por embarazo en conformidad con esta norma son sin goce de sueldo. No obstante, el personal que se haya tomado una PDL puede calificar para obtener pagos por discapacidad en virtud del seguro por discapacidad del estado de California (SDI, por sus siglas en inglés) o del programa de discapacidad por corto plazo de Stryker. En caso de que el período no esté cubierto por los beneficios por discapacidad, el personal deberá sustituir los días de baja por enfermedad acumulados durante la licencia y, si se agotan, podrá sustituirlos por días de vacaciones. La sustitución de la licencia con goce de sueldo acumulada se ejecuta en simultáneo con la licencia sin goce de sueldo disponible y no ampliará el tiempo máximo de la licencia laboral.

6.6. Beneficios durante la licencia

- 6.6.1. Durante la licencia aprobada, la empresa mantendrá la cobertura de atención médica del personal en la misma medida y con los mismos términos y condiciones que se aplicarían si el personal no se hubiera tomado la licencia. Las contribuciones del personal hacia los planes de beneficios para empleados deben mantenerse durante la licencia para continuar con la cobertura. Si el personal sustituye licencias con goce de sueldo por licencias sin goce de sueldo, dichos pagos serán deducidos del pago del personal a través de las deducciones regulares de la nómina. En su defecto, el personal deberá acordar con la empresa el pago de dichas primas. Si el pago de las primas se retrasa por más de 30 días, la empresa puede optar por cancelar la cobertura de beneficios (después del aviso por escrito al miembro del personal con al menos 15 días de antelación) o por pagar la cobertura y obtener un reembolso mediante una deducción de la nómina, en la medida en que la legislación lo permita, cuando el miembro del personal vuelva al trabajo. El personal que no vuelva de una licencia tiene la obligación de reembolsar a la empresa por el costo de los beneficios pagados por la empresa, excepto cuando el personal no vuelve de una licencia debido a la continuación, recurrencia o inicio de una afección de salud grave o debido a otras circunstancias fuera de su control.
- 6.6.2. El uso de la PDL no causará la pérdida de beneficios de empleo acumulados o ganados antes del inicio

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

de la licencia del personal. El período de licencia se tratará como un servicio acreditado a efectos de la acumulación, adquisición, otorgamiento de todos los beneficios o elegibilidad para participar en un plan de beneficios.

6.7. En el caso de licencias con goce de sueldo durante el período de la PDL, el personal seguirá recibiendo cobertura de beneficios voluntaria, seguro de vida complementario y plan de compra de acciones para empleados según los términos del plan. La cobertura de beneficios voluntaria que el personal desee mantener durante la PDL sin goce de sueldo es responsabilidad del personal. El personal debe acordar los pagos durante la licencia o reembolsar a la empresa mediante una deducción de la nómina una vez terminada la licencia en la medida que la legislación lo permita.

6.8. Integración con otros tipos de beneficios

6.8.1. Las licencias laborales por discapacidad por embarazo y las adaptaciones solicitadas por el personal para trabajar con reducción de horario o para tomarse días libres intermitentemente son sin goce de sueldo. Pueden optar por hacer uso de los días por enfermedad acumulados o los beneficios de los días de vacaciones acumulados durante la licencia laboral sin goce de sueldo. Sin embargo, el uso de la licencia con goce de sueldo no ampliará el período de licencia laboral disponible. Las horas de vacaciones y de licencia por enfermedad no se acumularán durante la parte no remunerada de la licencia laboral y no percibirán retribución alguna por los días festivos oficiales que haya durante su licencia, salvo en aquellos períodos en los que estén sustituyendo la licencia sin goce de sueldo por vacaciones o licencias por enfermedad.

6.9. Retorno al trabajo

- 6.9.1. En caso de que Stryker y el personal hubiesen acordado una fecha de retorno específica de la licencia laboral o del traslado, el personal será reincorporado esa fecha si notificó que estaría apto para volver en dicha fecha. Si no se estableció la duración de la licencia laboral o del traslado o si difieren del acuerdo original, en lo posible, el personal se reincorporará al trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a la notificación a Stryker de que ya está listo para volver.
- 6.9.2. Antes de que se le permita regresar a trabajar tras la licencia laboral o el traslado, el personal debe presentar al equipo de myHR Leaves un certificado por parte de su proveedor de atención médica que constate que puede desempeñar sin problemas todas las funciones básicas de su puesto, con o sin adaptaciones razonables. Si no facilita dicha documentación antes de presentarse a trabajar o en el momento de hacerlo, deberá volver a su casa hasta que la presente. Ese tiempo no será remunerado.
- 6.9.3. El personal volverá a su mismo puesto y a tener las mismas obligaciones tras el término de su licencia laboral o traslado a menos que suceda lo siguiente:
- 6.9.3.1. no hubiera sido contratado para el mismo puesto en el momento en que solicitó la reincorporación debido a motivos empresariales legítimos ajenos a la licencia laboral; **o**
 - 6.9.3.2. cada medida para preservar su puesto de trabajo o sus funciones hubiera perjudicado seriamente la capacidad de Stryker para hacer funcionar la empresa con seguridad y eficacia.
- 6.9.4. En caso de que Stryker no pudiera reincorporar al miembro del personal a su puesto original, le ofrecerá un puesto equivalente siempre y cuando exista y esté disponible. No obstante, no tiene más derecho a la reincorporación que si no hubiera tomado la licencia. Por ejemplo, si un miembro del personal hubiera sido despedido a pesar de estar de licencia y no existiera un puesto equivalente disponible tras volver de la licencia, entonces el miembro del personal no tendría derecho a su reincorporación. Asimismo, si Stryker no pudiera mantener ese puesto abierto porque implicaría perjudicar las operaciones de seguridad y eficacia de Stryker y si en el momento de la reincorporación del miembro del personal no existiera un puesto equivalente, se denegará la reincorporación.
- 6.9.5. Si el miembro del personal no se reincorpora a su puesto de trabajo una vez finalizada la licencia laboral, puede ser despedido a menos que esté tomando una licencia adicional según lo estipula la ley o la política de Stryker o que Stryker lo haya autorizado a tomarse días adicionales.

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

7. Política de espacios de lactancia de California

- 7.1. Todo el personal de Stryker que trabaje en California tiene derecho a solicitar un espacio de lactancia. Esto incluye, entre otras cosas, el uso de un espacio privado, que no sea el baño, para extraer leche materna en conformidad con las exigencias del Código de Trabajo de California y una cantidad razonable de descansos para sacarse o bombearse leche.
 - 7.1.1. En lo posible, el personal que disponga de tiempo de descanso para extraer leche materna deberá hacer coincidir dichos descansos con otras pausas habituales.
 - 7.1.2. El personal no exento deberá registrar la salida cuando el descanso para extraer leche no coincida con las pausas habituales.
- 7.2. El personal que solicita un espacio razonable para extraer leche está obligado a notificar a su gerente y a abrir una solicitud en myHR, que contestará dicha solicitud.
- 7.3. El personal tiene derecho a presentar una queja al Comisionado Laboral en caso de incumplimiento de los derechos contemplados en el Código de Trabajo de California en materia de espacios de lactancia.
- 7.4. Si Stryker no puede garantizar descansos o espacios privados para extraer leche en conformidad con la presente política, Stryker notificará por escrito al personal.

Si desea obtener más información, póngase en contacto con el equipo de myHR Leaves.

8. Licencia familiar con goce de sueldo (PFL)

- 8.1. Los empleados de California están cubiertos por el beneficio de la licencia familiar con goce de sueldo (PFL, por sus siglas en inglés). El fondo de la PFL está administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) de California y no por Stryker, lo cual significa que los empleados deben recurrir al EDD a fin de obtener este beneficio. A través del fondo de la PFL, el EDD otorgará a los empleados elegibles un complemento salarial durante un máximo de seis semanas dentro de un plazo de 12 meses en conformidad con la ley. El EDD puede conceder beneficios de la PFL en caso de licencia laboral por los siguientes motivos:
 - 8.1.1 por el nacimiento o colocación de un menor, tal y como se define en la ley de la PFL, a efectos de adopción o acogida en el plazo de un año desde el nacimiento o la colocación del menor; o
 - 8.1.2 para cuidar un familiar inmediato (cónyuges, pareja de hecho registrada, padres, hijos, los padres de la pareja de hecho registrada, suegros, abuelos, nietos o hermanos según se estipula en la ley de la PFL) que se encuentre gravemente enfermo o necesite de cuidados.
 - 8.1.3 A partir del 1 de enero de 2021, los empleados podrán solicitar beneficios del seguro de licencia familiar con goce de sueldo si no pueden presentarse a trabajar debido a que participarán en una exigencia aceptable que se relaciona con el servicio activo cubierto o la convocatoria de su cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre para presentarse a cubrir un servicio activo en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos.
- 8.2. Los beneficios de la PFL se coordinarán con una licencia laboral autorizada de otro modo. En esos casos, el uso de los beneficios de la PFL o de licencias con goce de sueldo durante el período de baja no extenderá la duración de la licencia más allá del tiempo que exija la legislación vigente o la política de Stryker.
- 8.3. A partir del 1 de julio de 2020, el beneficio pasará de seis a ocho semanas.

9. Seguro por discapacidad del estado de California (SDI)

- 9.1. El EDD también administra los beneficios del seguro estatal por discapacidad que se financian íntegramente con los impuestos que se deducen del salario de los empleados de California. Un empleado que esté impedido para trabajar

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

debido a una afección médica grave y, en consecuencia, sufra una pérdida salarial puede y tiene derecho a solicitar los beneficios del SDI a través del EDD. Para más información sobre los beneficios del SDI y sobre cómo solicitarlo, ingrese al sitio web del EED haciendo clic en el siguiente enlace: www.edd.ca.gov/direp/pflind.asp. Solicite los formularios para el SDI al equipo de myHR Leaves o a su proveedor de atención médica. El equipo de myHR Leaves coordinará los pagos por discapacidad por corto plazo, vacaciones, licencias por enfermedad u otros beneficios de licencias remuneradas elegibles con cualquier beneficio que cumpla con los requisitos del SDI. En ningún momento un empleado tendrá derecho a recibir más del 100 % de su salario a través de la percepción del SDI y de los pagos por discapacidad por corto plazo.

10. Licencia por enfermedad y seguridad con goce de sueldo de California

- 10.1. En conformidad con la Ley de lugar de trabajo saludable/familias saludables de 2014, todos los empleados que trabajen al menos 30 días en un año en California son elegibles para recibir al menos 24 horas o tres días de licencia por enfermedad y seguridad con goce de sueldo (PSST, por sus siglas en inglés) en virtud de la presente política. Los empleados recibirán la subvención de la PSST cuando se los contrate o en el momento de elegibilidad y, de ahí en adelante, al inicio de cada año calendario como parte de su subvención anual de la licencia por enfermedad otorgada en conformidad con la política de vacaciones y días por enfermedad de Stryker que se encuentra en el Manual del empleado para Estados Unidos. Tenga en cuenta que, para los empleados no exentos, la subvención de la PSST forma parte de la subvención anual habitual de licencia por enfermedad y no aumentará la cantidad total de días por enfermedad que se conceden por año.
- 10.2. Esta PSST podrá usarse como licencia por enfermedad tanto para el empleado como para los familiares que cumplan con los requisitos para: a) obtener el diagnóstico, la atención o el tratamiento de una afección médica existente; b) recibir atención preventiva; c) asistir a un turno médico o al odontólogo; d) acudir en ayuda o cuidar de un familiar que tenga una enfermedad física o mental; o (e) recuperarse de una lesión o enfermedad. La PSST también puede emplearse como tiempo de seguridad si el empleado es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho y necesita tiempo libre para ocuparse del plan de seguridad u otras medidas que puedan servirle al empleado, como asistencia judicial, atención médica, asesoramiento, etc.
- 10.3. Los miembros de la familia que reúnen los requisitos son el cónyuge actual del empleado, el hijo o la persona bajo cuidado del empleado, el tutor legal o el pupilo, el progenitor, el suegro, la persona a cargo del empleado cuando era menor de edad, el hermano, el abuelo o el nieto. La pareja de hecho registrada del empleado (tal y como lo define la ley) así como el hijo y el padre de su pareja también se consideran familiares del empleado. Estos lazos familiares no solo incluyen el parentesco biológico, sino parentesco producto de adopciones, familia política y por acogimiento familiar. La definición de "niño" aplica independientemente de su edad o estado de dependencia.
- 10.4. Los empleados son elegibles para tomar la PSST a partir del día número noventa como empleados de Stryker y luego de haber trabajado 30 días en California. Los empleados no exentos tienen derecho a cobrar la PSST no utilizada al final del año calendario de acuerdo con la política de vacaciones y días por enfermedad de Stryker que se encuentra en el Manual del empleado para EE. UU. Por su parte, los empleados exentos no podrán cobrar la PSST que no hayan utilizado al término del año calendario. La PSST no puede transferirse de un año a otro y no se pagará en caso de rescisión de la relación laboral. Puede usarse en tramos de dos horas o más para cubrir la jornada laboral en su totalidad o parcialmente. Los beneficios de la PSST se basarán en el salario ordinario actual del empleado, tal y como se establece en la presente política. Si un empleado rescinde su relación laboral y vuelve a ser contratado en el plazo de un (1) año a partir de la fecha de rescisión, se le devolverá toda la PSST acumulada que no se hubiera utilizado al momento de la rescisión y podrá utilizar ese tiempo a partir de la fecha de reincorporación.
- 10.5. Si la necesidad de PSST es previsible, el empleado debe avisar a su superior con una antelación razonable. Cuando el uso de la PSST no es previsible, el empleado debe avisar por escrito o verbalmente a su supervisor acerca de la necesidad de usar dicha licencia lo antes posible. En todos los casos, el empleado es responsable de especificar que su ausencia se debe a motivos relacionados con la PSST. Si tras haber determinado la necesidad

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

de
tomarse una PSST, no se obtiene la aprobación a la brevedad, ello puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Stryker no privará a un empleado elegible del derecho a utilizar los días de PSST acumulados, ni discriminará de ninguna manera a un empleado elegible por utilizar o intentar utilizar los días de PSST acumulados, por denunciar una supuesta infracción de esta política o por participar en la investigación sobre la supuesta infracción de la presente política.

11. Cuidado de familiares

- 11.1. A su discreción, los empleados pueden utilizar su licencia anual por enfermedad otorgada conforme a la política de vacaciones y días por enfermedad de Stryker que se encuentra en el Manual del empleado para Estados Unidos por cualquier motivo que califique para una licencia conforme a la Ley de lugar de trabajo saludable/familias saludables de 2014. En los casos en que la licencia por cuidado de familiares se utilice para atender a un pariente que padezca una enfermedad grave, la licencia por cuidado de familiares se ejecutará simultáneamente con la licencia en virtud de la FMLA o la CFRA.

12. Licencia military

- 12.1. Además de las garantías federales que se incluyen en la política de la licencia militar de Stryker, los empleados de California que sirven en las fuerzas armadas están amparados por los derechos y garantías que se estipulan en el Código Militar y de Veteranos de California. Entre otras cosas, el código prohíbe la discriminación contra miembros de las fuerzas armadas o de la marina del estado o de los Estados Unidos y concede a los miembros de la Guardia Nacional de los Estados Unidos, de las reservas o de la milicia naval hasta 17 días calendario de licencia sin goce de sueldo anuales, que contemplan el tiempo de viaje para cumplir con sus obligaciones, llevar a cabo entrenamiento militar, simulacros, campamentos, cruceros navales y ejercicios especiales o actividades afines.

13. Licencia por pertenecer a la Patrulla Civil Aérea

- 13.1. Stryker no discriminará a ningún empleado que pertenezca a la patrulla civil aérea. Asimismo, no tomará represalias contra ningún empleado que solicite o se tome licencia por pertenecer a la patrulla civil aérea.
- 13.2. Stryker otorgará no menos de 10 días anuales de licencia, pero no más de 3 días por vez a los empleados que son miembros voluntarios en el Ala de la Patrulla Civil Aérea de California. No obstante, puede extenderse si lo autoriza la entidad gubernamental que realizó la convocatoria de la misión y el empleado accede. Los empleados deben haber sido contratados por Stryker al menos 90 días previos a la fecha del inicio de la licencia y deben ser dirigidos y autorizados debidamente por una entidad política que tenga el poder de autorizar una misión operativa de emergencia del Ala de la Patrulla Civil Aérea de California.
- 13.3. Los empleados deben solicitar una licencia con la mayor antelación posible para responder a una misión operativa de emergencia del Ala de la Patrulla Civil Aérea de California. Stryker podrá exigir un certificado de la autoridad competente de la Patrulla Civil Aérea para determinar la elegibilidad del empleado para la licencia solicitada o que se tomó y podrá denegar la obtención de la licencia por pertenecer a la Patrulla Civil Aérea si el empleado no presenta el certificado pertinente.
- 13.4. Las licencias en virtud de la presente guía son sin goce de sueldo. Un empleado que se tome licencia bajo el amparo de esta guía no tendrá que agotar las vacaciones, licencias por enfermedad acumuladas u otro tipo de licencias acumuladas antes de tomar la licencia por pertenecer a la Patrulla Civil Aérea sin goce de sueldo.
- 13.5. Al término de la licencia en virtud de esta política, el empleado deberá volver al trabajo tan pronto como sea posible y deberá acreditar que completó satisfactoriamente el servicio en la Patrulla Civil Aérea. Si el empleado

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

cumple con estos requisitos, se lo reincorporará a su puesto anterior sin que pierda la jerarquía, la remuneración u otros beneficios.

14. Licencia familiar militar

- 14.1. Los empleados que tengan parejas de hecho o estén casados con ciertos miembros de las fuerzas armadas tendrán un total de diez (10) días de licencia sin goce de sueldo durante un período de tiempo restringido. A efectos de esta guía, se entiende por "período de licencia restringido" al período durante el cual la persona está de licencia por haber sido enviada a un conflicto militar.
- 14.2. Un empleado es elegible para obtener esta licencia en virtud de esta guía si se cumple lo siguiente:
 - 14.2.1. es el cónyuge o la pareja de hecho registrada de una persona que: (a) fue enviada por las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos durante un período de conflicto militar a un área que el presidente de los Estados Unidos declaró como teatro de operaciones o como zona de guerra o (b) fue enviada por la Guarda Nacional o por las reservas durante un período de conflicto militar;
 - 14.2.2. trabaja un promedio de 20 horas semanales o más;
 - 14.2.3. notifica su intención de tomarse licencia durante los dos días hábiles siguientes a la recepción del aviso de que su cónyuge o pareja de hecho registrada estará de licencia por despliegue; y
 - 14.2.4. presenta la documentación por escrito que certifique que su cónyuge o pareja de hecho registrada estará de licencia por despliegue durante el período de la licencia solicitada.
- 14.3. Se entiende por "conflicto militar" un período de guerra declarado por el Congreso de los Estados Unidos o un período de despliegue en el que un miembro de la reserva es llamado a cumplir servicio activo por el gobernador o el presidente de los Estados Unidos.
- 14.4. La licencia que se tome en virtud de esta guía no afectará el derecho del empleado de disfrutar de otros beneficios, a menos que el empleado opte por usar días de vacaciones durante la licencia.
- 14.5. Stryker no discriminará ni tolerará que se discrimine a ningún empleado que solicita o se tome licencia en virtud de la presente guía. Si desea obtener más información, póngase en contacto con Recursos Humanos.

15. Licencia para votar

- 15.1. Stryker alienta a todos sus empleados a cumplir con sus responsabilidades cívicas y a votar en las elecciones. El horario laboral de la mayoría de los empleados proporciona el tiempo necesario para que voten antes o después de la jornada laboral.
- 15.2. En caso de no disponer del tiempo suficiente para votar fuera de su horario laboral, se les concederá hasta dos horas libres remuneradas para que emitan su voto. Todo tiempo libre adicional será sin goce de sueldo.
- 15.3. Los empleados deben solicitar tiempo libre a su supervisor al menos dos días laborables antes del día de las elecciones para que el tiempo libre que se necesite pueda programarse al principio o al final del turno de trabajo en función de lo que menos altere el horario de trabajo habitual.
- 15.4. Si se les autoriza a ausentarse, su asistencia no se verá afectada ni serán objeto de medidas laborales negativas por faltar al trabajo para votar.

16. Licencia por donación de órganos o de médula ósea

- 16.1. Los empleados que hayan estado contratados por Stryker durante al menos un período de 90 días justo antes de la licencia dispondrán de una licencia laboral para someterse a un procedimiento quirúrgico con el fin de donar un órgano a otra persona. La duración total de las licencias no podrá exceder los 30 días de trabajo en el plazo de

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

un

año, que se considera a partir de la fecha de inicio de la licencia y comprende 12 meses consecutivos. A fin de calificar para esta licencia, el empleado deberá presentar un certificado médico en el que se detalle que hay una necesidad médica para la donación así como la extensión de la licencia solicitada. Los empleados deberán hacer uso de hasta dos semanas por enfermedad/de las vacaciones que tengan disponibles al mismo tiempo que esta licencia. En caso de que un empleado no cuente con suficientes días por enfermedad/vacaciones o tiempo libre remunerado, Stryker pagará los días de licencia restantes. El uso de esta licencia no se descontará de ningún tiempo de la FMLA/CFRA que se tenga disponible. Tampoco se considera un corte en el servicio continuo a efectos de beneficios o de jerarquía.

- 16.2.** Stryker otorgará cinco días de licencia anuales a todo empleado que necesite ausentarse para donar o recuperarse de la donación de médula ósea. Los empleados deberán hacer uso de todos los días por enfermedad/de todas de las vacaciones o del tiempo libre remunerado que tengan disponibles al mismo tiempo que esta licencia. En caso de que un empleado no cuente con suficientes días por enfermedad/vacaciones o tiempo libre remunerado, Stryker pagará los días de licencia que quedaran.
- 16.3.** Mientras el empleado esté de licencia por donación de órganos y médula ósea, Stryker garantizará todos los beneficios del seguro médico grupal en los mismos términos como si el empleado hubiera continuado trabajando y todas las deducciones por pagos de primas continuarán durante la licencia. Si el empleado no realiza los copagos de las primas, Stryker no seguirá proporcionando beneficios de seguro médico y el empleado sería elegible para los derechos de continuación de seguro en virtud de la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés).
- 16.4.** En la mayoría de los casos, al regresar de esta licencia, un empleado debe ser restituido a su trabajo original u otro trabajo equivalente con salario, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. No obstante, no tiene más derecho a la reincorporación que si no hubiera tomado la licencia. Por ejemplo, si un empleado en licencia por donación de órgano hubiera sido despedido de no haber estado de licencia o si su puesto es anulado durante dicha licencia y no existiera un puesto equivalente disponible, entonces el empleado no tendría derecho a ser reincorporado.

17. Licencia por actividades escolares y de guarderías autorizadas

- 17.1.** Si es padre, padrastro, padre sustituto, tutor, abuelo o tiene a su cargo un niño que asiste al preescolar o se encuentra entre 1.^o y 12.^o grado, o a una guardería autorizada, y desea tomarse tiempo libre para buscar, matricular o volver a matricular a su hijo en una escuela o guardería, para visitar la escuela o la guardería para asistir a una actividad o para encargarse de una emergencia escolar o de la guardería, puede tomarse hasta ocho horas libres cada mes calendario (hasta un máximo de 40 horas por ciclo lectivo), en conformidad con la legislación de California, siempre que notifique a la empresa con una antelación razonable su ausencia prevista. Esta licencia es sin goce de sueldo, pero aquellos empleados que desean tomarse dicha licencia deberán usar sus vacaciones acumuladas existentes. Stryker pide que la escuela o la guardería autorizada expidan un certificado que constate que el empleado participó en actividades relacionadas con la educación de su hijo permitidas conforme a esta política en una fecha y hora determinadas. Se entiende por "certificado" cualquier constatación escrita de la participación de los padres que la escuela o la guardería autorizada considere apropiada y razonable.
- 17.2.** Si ambos padres de un niño trabajan en Stryker, solo uno de ellos (el primero en notificar) podrá tomarse el día libre a menos que la empresa apruebe que ambos puedan ausentarse al mismo tiempo. Asimismo, se les concederá tiempo libre para asistir a una reunión escolar que implique la posible suspensión del niño. Póngase en contacto con su respectivo supervisor, si se toma el día por este motivo.

18. Licencia para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso

- 18.1** Stryker concederá tiempo libre a los empleados que son víctimas o que tengan familiares que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso a fin de que puedan ocuparse de los asuntos producto del delito,

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

entre ellos se encuentran los siguientes:

- 18.1.1. asistir a audiencias judiciales;
- 18.1.2. obtener o intentar obtener una reparación judicial a fin de proteger tanto al empleado como a su familia;
- 18.1.3. pedir u obtener atención médica, asesoramiento, servicios para víctimas o ayuda legal;
- 18.1.4. participar en un plan de seguridad; y
- 18.1.5. tomar otras medidas para mejorar la salud física y mental o la seguridad económica del empleado o de un familiar, o para reforzar la seguridad de las personas que se relacionan con el empleado o trabajan con él.

18.2. Se entiende por "familiar" lo siguiente:

- 18.2.1. un hijo independientemente de su edad (ya sea biológico, adoptado, en acogida o hijastro; pupilo; el hijo de la pareja de hecho; un niño que está a cargo del empleado; o una persona que estuvo bajo la responsabilidad del empleado cuando era menor);
- 18.2.2. una persona con la que el empleado está legalmente casado conforme a las leyes de cualquier estado o una pareja de hecho de un empleado registrada conforme a las leyes de cualquier estado o subdivisión política;
- 18.2.3. un hermano (ya sea biológico, adoptado, en acogida, hermanastro o medio hermano); y
- 18.2.4. cualquier otra persona cuya estrecha relación con el empleado sea equivalente a la relación de parentesco descrita anteriormente.

18.3. Solicitud de una licencia

- 18.3.1. **Notificación razonable** Si los empleados desean ausentarse en virtud de esta guía, deben avisar con una anticipación razonable de la necesidad de hacerlo debido a una de las actividades enumeradas anteriormente, a menos que no sea posible avisar con antelación. En caso de que no sea posible notificarlo con anterioridad, no se penalizará al empleado por haberse ausentado del trabajo. Si acontece una emergencia o evento imprevisto que requiera que se ausente de inmediato, avise a su supervisor antes de dejar las instalaciones de Stryker.
- 18.3.2. **Verificación** Stryker podrá exigir que se constate que tuvo que ausentarse del trabajo debido a una situación de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Los tipos de verificación que se solicitan son los siguientes: denuncias policiales, órdenes judiciales u otras pruebas que certifiquen que el empleado estaba en tribunales, otra documentación de un profesional médico, abogado especializado en violencia doméstica, proveedor de atención médica o terapeuta que demuestre que está bajo tratamiento por las lesiones o abusos sufridos.

18.4 Confidencialidad En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad de la situación, incluida la solicitud de la licencia por parte del empleado. A fin de recibir compensaciones durante la licencia, los empleados deben usar los beneficios acumulados, como la PSST o vacaciones existentes.

18.5. Adaptaciones

- 18.5.1. Stryker llevará a cabo adaptaciones razonables para aquellos empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho y que soliciten ciertas adaptaciones en función de su seguridad mientras trabajan, a menos que dichas adaptaciones implicaran una dificultad injustificada para la operación de la empresa.
- 18.5.2. Las adaptaciones razonables pueden incluir la aplicación de medidas de seguridad, ayuda para registrar situaciones de violencia doméstica, de agresión sexual o de acecho que se produzcan en el lugar de trabajo, la modificación del horario o la reasignación del puesto de trabajo para garantizar la seguridad de la víctima o la derivación a una organización de ayuda para víctimas.

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

18.6. Tolerancia cero a la discriminación o a las represalias Stryker no discriminará ni tomará represalias contra las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso debido a su condición como víctimas o de su necesidad de ausentarse en virtud de esta política, siempre y cuando el empleado notifique a la empresa de su condición como víctima o de su licencia o la empresa tenga conocimiento de la situación por cualquier otro medio.

19. Licencia para que las víctimas de delitos graves puedan asistir a procesos judiciales

19.1. Los empleados podrán ausentarse con el objetivo de presentarse a procesos judiciales relacionados con delitos graves en caso de que sean víctimas de delitos graves o familiares directos de una víctima de un delito grave.

19.1.1. A efectos de esta política, un delito grave incluye delitos violentos, delitos de gravedad, robos y desfalcos.

19.1.2. Consulte el párrafo 18.2 para ver los familiares que se encuentran cubiertos en virtud de este tipo de licencia.

19.2. Un empleado que sea víctima de un delito también puede ausentarse del trabajo, a petición del propio empleado, para asistir a cualquier procedimiento en el que se cuestione algún derecho de la víctima.

19.2.1. Estos procedimientos pueden incluir la decisión de puesta en libertad tras la detención, alegato, sentencia, decisión de puesta en libertad tras la condena, o cualquier procedimiento en el que se cuestione un derecho de la víctima.

19.2.2. A efectos de esta licencia, se entiende por "víctima" a toda persona que sufra daños físicos, psicológicos o económicos directos o en forma de amenaza como consecuencia de la perpetración o la tentativa de perpetración de un delito grave.

19.3. Solicitación de una licencia

19.3.1. **Notificación razonable** Antes de que un empleado se ausente del trabajo para asistir a un proceso judicial relacionado con un delito grave, debe dar a su supervisor una copia de la notificación de cada proceso programado que el organismo responsable de la notificación facilite a la víctima, a menos que no sea posible notificarlo con antelación. En el caso en que un proceso judicial no programado tenga lugar y que requiera que se ausente de inmediato, avise a su supervisor antes de dejar las instalaciones de Stryker.

19.3.2. **Verificación** Stryker podrá exigir que alguna de las siguientes entidades constate el proceso judicial: el tribunal o la entidad gubernamental que fije la audiencia; el fiscal o la fiscalía, o la oficina de víctimas/testigos que representa a la víctima.

19.4. Confidencialidad En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad de la situación, incluida la solicitud de la licencia por parte del empleado. A fin de recibir compensaciones durante la licencia, los empleados deben usar los beneficios acumulados, como la PSST si aplica o vacaciones existentes.

19.5. Tolerancia cero a la discriminación o a las represalias Stryker no discriminará ni tomará represalias contra los empleados que soliciten o tomen una licencia en virtud de esta política siempre y cuando el empleado notifique a la empresa de su condición como víctima de un delito o de su licencia o la empresa tenga conocimiento de la situación por cualquier otro medio.

20. Licencia para bomberos voluntarios, oficiales de la fuerza pública de reserva o rescatistas de emergencia

20.1. Si usted es bombero voluntario certificado, oficial de la fuerza pública de reserva o rescatista de emergencia y tiene la intención de realizar servicios de emergencia durante su horario laboral, avise a su supervisor para que Stryker sepa que podría necesitar tiempo libre para llevar a cabo su cometido. En caso de que un empleado esté obligado a tomarse tiempo libre para realizar este tipo de servicios de emergencia, deberá notificar al supervisor

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California **VERSION: 7.0**
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

antes de ausentarse del trabajo. Toda ausencia debido a estos motivos no será remunerada.

- 20.2.** Los bomberos voluntarios certificados, los oficiales de la fuerza pública de reserva o los rescatistas de emergencia son elegibles para tomar licencias laborales temporales sin goce de sueldo para capacitarse en materia de incendios o de aplicación de la ley que no superen los 14 días por año calendario.

21. Licencia para participar en programas de alfabetización para adultos

- 21.1.** Stryker llevará a cabo adaptaciones razonables para los empleados que comuniquen que tienen problemas de alfabetización y que soliciten a la empresa ayuda para inscribirse en un programa de alfabetización para adultos, a menos que suponga una dificultad injustificada para la empresa. Asimismo, la empresa brindará una lista de lugares que cuenten con programas de alfabetización locales con el objeto de ayudar a aquellos empleados que quieran formarse académicamente.
- 21.2.** La empresa tomará medidas razonables para proteger la privacidad de cualquier empleado que señale que tiene problemas de alfabetización. El empleado que quiera identificarse como tal, puede ponerse en contacto directamente con Recursos Humanos. Las personas que tengan un desempeño satisfactorio no serán objeto de medidas discriminatorias por revelar problemas de alfabetización.
- 21.3.** Si bien Stryker incentiva a los empleados a mejorar sus habilidades de lectoescritura, Stryker no reembolsará a los empleados por los costos en los que incurran por asistir a un programa de alfabetización, incluida la concesión de tiempo libre remunerado, aparte de permitir a los empleados utilizar las vacaciones disponibles o el tiempo libre remunerado.

22. Licencia por duelo

Los empleados de California pueden tomarse hasta cinco (5) días de licencia por duelo remunerada por el fallecimiento de los siguientes familiares: cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, suegros, hermanos, abuelos y nietos. La licencia por duelo debe completarse en un plazo de seis (6) meses a partir de la fecha de fallecimiento del familiar.

En la actualidad, en virtud de la política vigente de la empresa, Stryker ofrece una licencia por duelo con goce de sueldo a causa de la muerte de un familiar que se coordinará en función de la política vigente de la empresa. Consulte la política de duelo que se encuentra en la [Norma sobre licencias laborales](#).

Historial de revisiones del documento

Número de revisión	Fecha de revisión	Fecha de entrada en vigor	Motivo y descripción de la revisión
1.0		1 de marzo de 2018	Primera publicación
2.0		1 de enero de 2020	Revisión anual
3.0		20 de agosto de 2020	Actualización para parejas de hecho de San Francisco
4.0		1 de abril de 2021	Revisión anual
5.0		1 de enero de 2023	Actualización de la licencia por duelo

Corporate Human Resources **Standard**

TITLE: Guía complementaria sobre licencias laborales para empleados de California VERSION: 7.0
EFFECTIVE DATE: 1 de enero de 2025

6.0		16 de mayo de 2024	Solo actualización de formato
7.0		1 de enero de 2025	Actualización de elegibilidad de licencia de duelo y tiempo de uso