

## Licencias laborales

---

### 1. Propósito

El propósito de esta norma y de los anexos que lo acompañan (consulte la sección de documentos relacionados) es establecer la política, los procedimientos y los formularios para guiar la designación y administración uniforme y en cumplimiento legal de las licencias laborales de empleados de Stryker y garantizar la coordinación adecuada con otras formas de licencia y beneficios de licencias con goce de sueldo disponibles para los empleados.

### 2. Alcance

Esta norma aplica a todos los empleados de Stryker (“la empresa”) en todas las ubicaciones de Stryker dentro de los Estados Unidos, en la medida permitida por la legislación vigente y cuando corresponda. Si una disposición de la presente norma no cumple con la legislación estatal o local aplicable a una unidad de negocio específica de Stryker, consulte a su equipo de myHR Leaves para determinar si existe una norma jurídica pertinente a nivel estatal. Stryker interpretará que esta norma cumple con la legislación estatal o local. Todas las disposiciones de esta norma que cumplan con las leyes estatales o locales seguirán en vigencia.

### 3. Referencias

3.1 Siete anexos acompañan a la presente norma, los cuales se consideran parte de esta norma y se aplican conforme a sus respectivos alcances. Dichos anexos son los siguientes:

- 3.1.1. Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de California, CHR-OPS-Leaves 001.01
- 3.1.2. Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de Nueva York, CHR-OPS-Leaves 001.02
- 3.1.3. Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de Nueva Jersey, CHR-OPS-Leaves 001.03
- 3.1.4. Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de ventas o servicios por comisión, CHR-OPS-Leaves 001.04
- 3.1.5. Anexo complementario sobre licencias laborales relacionado con el acceso a la documentación, CHR-OPS-Leaves 001.05
- 3.1.6. Anexo complementario sobre el modelo de gobernanza para la elevación de licencias laborales, CHR-OPS-Leaves 001.06
- 3.1.7. Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de San Francisco, CHR-OPS-Leaves 001.07

### 4. Requisitos generales

4.1. En la presente norma se identificará la política general de la empresa y la administración de las licencias laborales de los empleados y la coordinación entre licencia familiar y médica, licencia por discapacidad,

## Licencias laborales

---

licencia por maternidad o paternidad, licencia personal, licencia por duelo, licencia militar, licencia por servicio de jurado, licencia para víctimas de delitos y licencia para cuidadores, cuando corresponda.

- 4.2. Los empleados deben ponerse en contacto con myHR Leaves en todo caso de licencia para determinar si califican para un tipo de licencia y para cuál. Está prohibido que los empleados hagan “acuerdos especiales” con su gerente o socio de Recursos Humanos (HRBP), y es obligatorio que involucren al equipo de myHR Leaves.
- 4.3. En ningún momento Stryker permitirá que un empleado obtenga beneficios reglamentarios de un estado si no trabajan en dicho estado en el momento de su licencia laboral. Esto aplica incluso si el empleado vivió con anterioridad en el estado que brinda beneficios reglamentarios y luego se mudó a otro estado. El empleado obtendrá los beneficios del estado en el que trabaja en el momento de su licencia laboral. Si tiene más preguntas, comuníquese con myHR Leaves.
- 4.4. 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.
- 4.5. 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 apliquen también a matrimonios. A efectos de los planes de beneficios de Stryker, las parejas de hecho son individuos que cumplen con lo siguiente:
  - 4.5.1. 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.

### 0

- 4.5.2. Cumplen con todos los siguientes requisitos durante los 12 meses inmediatamente anteriores:
  - 4.5.2.1. 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.
  - 4.5.2.2. Son su única pareja de hecho en una relación comprometida y tienen la intención de seguir siéndolo de forma indefinida.
  - 4.5.2.3. No han tenido otra pareja de hecho durante los 12 meses anteriores.
  - 4.5.2.4. No han sido parte de un divorcio o anulación matrimonial en al menos 12 meses.
  - 4.5.2.5. No están emparentados de una forma que prohibiría un matrimonio legal.
  - 4.5.2.6. No están casados de forma legal con nadie más, y los matrimonios anteriores se disolvieron por fallecimiento, divorcio o nulidad.
  - 4.5.2.7. 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).
  - 4.5.2.8. Comparten responsabilidad conjunta por los gastos de vida básicos derivados de la convivencia.

## Licencias laborales

---

Para obtener más información sobre parejas de hecho registradas, comuníquese con myHR llamando al 877-795-2002.

### 5. Funciones y responsabilidades

#### 5.1. Sector corporativo

5.1.1. Un miembro del equipo de Prácticas en el lugar de trabajo tendrá la función de gerente de licencias laborales y adaptaciones de empleados y será responsable de garantizar la creación, revisión, aprobación, comunicación y almacenamiento de todas las políticas, los procedimientos, los formularios y las comunicaciones, guías y documentación de capacitación sobre licencias laborales de conformidad con las leyes, regulaciones y normas de la empresa correspondientes.

#### 5.2. Equipo de myHR Leaves

5.2.1. El equipo de myHR Leaves es responsable de administrar las licencias laborales aplicables a los empleados en cumplimiento de las normas corporativas y locales.

5.2.2. El equipo de myHR Leaves es responsable de entender las normas corporativas y mantenerse informado de las regulaciones estatales y locales vigentes que puedan requerir un nivel de cumplimiento diferente más allá de la norma corporativa, lo que incluye requisitos de elegibilidad específicos a cada estado y derechos a licencias.

#### 5.3. Empleados

5.3.1. Todos los empleados con licencia laboral deben mantenerse en contacto con Stryker, lo que incluye su gerente, myHR o incluso uno de los tantos proveedores de Stryker, como nuestros proveedores de seguros por discapacidad a corto plazo o indemnización por accidente laboral. Si recibe una solicitud de contacto con Stryker, se espera que responda a la misma dentro de un período de 24 horas. Si no se contacta con Stryker, su licencia laboral o su estado de empleo pueden verse afectados de forma negativa. Los empleados deben asegurarse de que su información de contacto sea correcta y esté actualizada en Workday antes de tomar una licencia laboral.

#### 5.4. Gerentes

5.4.1. Los gerentes deben ponerse en contacto con myHR para notificar al equipo de licencias cuando uno de sus empleados solicita o le habla sobre una licencia laboral o si reciben documentación médica. Los gerentes no tienen autoridad para aprobar licencias laborales o realizar “acuerdos especiales” con los empleados. Esta coordinación garantizará que myHR Leaves conozca todos los casos de licencias laborales.

### 6. Procedimiento

#### 6.1. Licencia familiar y médica (licencia en virtud de la FMLA básica y licencia familiar militar)

6.1.1. **Descripción general de las disposiciones de la licencia** Existen dos tipos de licencias según la FMLA (Family and Medical Leave Act, Ley de Ausencia Familiar y Médica): (1) la licencia básica en virtud de la FMLA con derecho a licencia básica de 12 semanas, (2) la licencia familiar militar descrita en esta norma.

## Licencias laborales

---

- 6.1.2. **Coordinación con la legislación de licencia familiar y médica estatal** Además de la FMLA federal, es posible que los empleados también califiquen para recibir beneficios adicionales o diferentes en virtud de la legislación estatal vigente. Los empleados deben consultar al equipo de myHR Leaves para determinar la disponibilidad y elegibilidad para dichos beneficios estatales. Consulte los anexos relacionados en la sección “Documentos relacionados” anterior.
- 6.1.3. **Formularios** Contacte al equipo de myHR Leaves correspondiente para obtener todos los formularios necesarios para solicitar y certificar una licencia. La empresa también mantiene un aviso general sobre los Derechos y responsabilidades de los empleados y la FMLA, WHD (Wage and Hour Division, Sección de Horas y Sueldos) 1420, en los tableros de avisos para empleados, el sitio de intranet de beneficios para empleados, Total Rewards, o los manuales del empleado. Este aviso también está disponible en el departamento del equipo de myHR Leaves y se distribuye a todos los nuevos empleados como parte de su inducción.
- 6.1.4. **Elegibilidad para licencias** Los empleados son elegibles para una licencia en virtud de la FMLA si cumplen con lo siguiente:
- 6.1.4.1. Han sido empleados de la empresa por un total de al menos 12 meses en el período de los últimos 7 años;
  - 6.1.4.2. Han trabajado al menos 1250 horas para la empresa durante el período de 12 meses calendario inmediatamente anterior al inicio de la licencia laboral; (en virtud de las regulaciones de USERRA, Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, Ley de Derecho de Empleo y Reempleo para el Personal del Servicio Uniformado, se contará el tiempo en cumplimiento de las obligaciones de servicio militar de un empleado (Guardia o Reserva Nacional) para determinar si un empleado cumple con los requisitos de 1250 horas y 12 meses);
  - 6.1.4.3. El empleado trabaja en un sitio con al menos 50 empleados dentro de un radio de 120 kilómetros (denominado “sitio de trabajo cubierto”); y
  - 6.1.4.4. Los empleados que cumplen con los primeros dos requisitos anteriores pero no trabajan en un sitio con al menos 50 empleados dentro de un radio de 120 kilómetros podrían obtener una licencia según esta política. La FMLA no rige dicha licencia, y los empleados que tomen dicha licencia no tendrán derechos en virtud de la FMLA.
  - 6.1.4.5. La licencia es por un motivo que califica, según se establece a continuación.
  - 6.1.4.6. 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 apliquen también a matrimonios.

### 6.2. Licencia básica en virtud de la FMLA

- 6.2.1. **Motivo que califica para obtener una licencia básica en virtud de la FMLA** Si se cumple con los requisitos de elegibilidad, los empleados pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo durante un año de licencia (el período de 12 meses que comienza en la fecha en la que comienza la licencia) por uno o más de los siguientes motivos que califican:
- 6.2.1.1. Cuidar del hijo o la hija del empleado durante los primeros 12 meses después del nacimiento o colocación con el empleado por adopción u hogar de acogida.

## Licencias laborales

---

- 6.2.1.2. Cuidar de un familiar del empleado, incluidos su cónyuge, hijo o hija menor de 18 años de edad o mayor de 18 años que sea incapaz de cuidarse por sí mismo debido a una discapacidad mental o física (que incluye hijastros, hijos adoptivos o de acogida, menores en guarda legal o un menor bajo la responsabilidad del empleado), padre (que incluye padre adoptivo, de acogida o padrastro o un padre que estuvo a cargo del empleado) o pareja de hecho registrada o sus dependientes, que consiste en la pareja de hecho registrada, hijo de la pareja de hecho registrada y la pareja de hecho de los padres (nótese que la FMLA no aplica a la licencia para cuidar de una pareja de hecho registrada o sus dependientes, pero la empresa pone a disposición dicha licencia en virtud de esta política), que sufre de una afección de salud grave.
- 6.2.1.3. Por una afección de salud grave del empleado que le imposibilite realizar una o más funciones básicas de su trabajo.
- 6.2.2. **Afección de salud grave** Una enfermedad, lesión, discapacidad o afección física o mental certificada por un proveedor de atención médica que implica:
  - 6.2.2.1. atención hospitalaria, que incluye todo período de incapacidad asociado o tratamiento posterior, o
  - 6.2.2.2. tratamiento continuo por un HCP (healthcare professional, proveedor de atención médica) que incluye uno o más de los siguientes:
    - 6.2.2.2.1. un período de incapacidad de más de 3 días calendarios completos consecutivos y todo tratamiento o período de incapacidad posterior asociado relacionado con la misma afección que implica 2 o más visitas al HCP, la primera de las cuales ocurre dentro de los 7 días después del primer día de incapacidad y ambas ocurren dentro de los 30 días después del primer día de incapacidad, a menos que circunstancias atenuantes lo prevengan;
    - 6.2.2.2.2. un período de incapacidad de más de 3 días calendarios completos consecutivos y todo tratamiento o período de incapacidad posterior asociado relacionado con la misma afección que implica una única visita al HCP dentro de los 7 días después del primer día de incapacidad que tenga como resultado un régimen de tratamiento continuo bajo supervisión de un HCP;
    - 6.2.2.2.3. todo período de incapacidad debido a un embarazo o para recibir atención prenatal;
    - 6.2.2.2.4. todo período de ausencia para recibir múltiples tratamientos por parte de un HCP por cirugía restauradora después de un accidente u otra lesión;
    - 6.2.2.2.5. todo período de ausencia para recibir múltiples tratamientos por parte de un HCP por una afección que probablemente cause una incapacidad de más de 3 días calendario consecutivos si no se realiza un tratamiento médico;
    - 6.2.2.2.6. todo período de incapacidad o tratamiento para dicha incapacidad debido a una afección de salud grave crónica que requiere tratamiento al menos dos veces al año (p. ej., asma, diabetes, epilepsia); o
    - 6.2.2.2.7. todo período de incapacidad que puede ser permanente o a largo plazo, para el cual el tratamiento puede no ser efectivo (p. ej., enfermedad de Alzheimer, accidente cerebrovascular grave o las etapas terminales de una

## Licencias laborales

---

enfermedad).

6.2.2.2.8. Telesalud o telemedicina con exámenes cara a cara o tratamiento de pacientes que usan tecnología de videoconferencia remota mediante computadoras o dispositivos móviles. Para calificar como una visita hospitalaria en virtud de las pautas del DOL (Department of Labor, Departamento de Trabajo), la visita de telemedicina debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 6.2.2.2.8.1. incluir un examen, evaluación o tratamiento por un proveedor de atención médica;
- 6.2.2.2.8.2. tener el permiso y la aceptación de las autoridades reguladoras del estado; y
- 6.2.2.2.8.3. en general, tener lugar por videoconferencia.

6.3. **Parejas** En el caso de una pareja casada o pareja de hecho registrada en la que ambas personas son empleados de la empresa, los cónyuges o parejas de hecho registradas pueden tomar un total combinado de 12 semanas de licencia durante un período de 12 meses para el nacimiento, adopción o colocación de un menor, a menos que existan regulaciones estatales al respecto. En ese caso, cada cónyuge o pareja de hecho registrada tiene derecho a utilizar el resto de sus 12 semanas de licencia para otro motivo en virtud de la FMLA según sea necesario. Cada cónyuge o pareja de hecho registrada puede tomar las 12 semanas completas para atender la afección de salud grave de un familiar, incluido su hijo, incluso si ambos trabajan para la empresa. Además de la FMLA federal, pueden existir beneficios reglamentarios para los que el empleado sea elegible. Consulte el anexo reglamentario correspondiente para el que trabaja el empleado.

6.4. **Año de licencia** La cantidad de licencia en virtud de la FMLA disponible para los empleados se basa en el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha en la que el empleado empieza a usar la licencia en virtud de la FMLA por un motivo que califica. La licencia disponible será el saldo de la asignación de 12 semanas que no se usó durante los 12 meses anteriores. A efectos de determinar el uso de la licencia, un día no laboral para la empresa que tiene lugar dentro de una semana entera de licencia en virtud de la FMLA no tiene vigencia; la semana completa se cuenta como licencia en virtud de la FMLA. No obstante, si el empleado usa la licencia en virtud de la FMLA en incrementos de menos de 1 semana, el día no laboral de la empresa no se contará como licencia a menos que el empleado tuviera programado trabajar ese día.

6.5. **Cálculo para empleados con horario variable y de medio tiempo** El derecho a la licencia para empleados cuyo horario con Stryker cambia de semana a semana se calcula con base en las horas promedio semanales que el empleado tiene programado trabajar durante los 12 meses anteriores. Usualmente, no se calcula la licencia prorrateada si el empleado trabaja un horario a medio tiempo por horas fijas y toma licencia por semanas enteras. Si el empleado solicita una licencia intermitente o necesita semanas de licencia parciales, será necesario calcular la cantidad de licencia prorrateada.

6.5.1. Por ejemplo: Leslie suele tener un horario de trabajo de 30 horas por semana. Su derecho en virtud de la FMLA es de 12 semanas de licencia  $\times$  30 horas por semana = derecho a 360 horas en virtud de la FMLA. Si solicita 12 semanas de licencia debido a una afección médica grave, obtendrá 12 semanas de 30 horas de licencia por semana. No obstante, si solicita 15 horas de licencia cada semana debido a una afección médica grave, Leslie tendrá una licencia de media semana en virtud de la FMLA cada semana calendario y utilizará toda su licencia en virtud de la FMLA en 24 semanas calendario. [15 horas  $\times$  24 semanas = 360 horas].

## Licencias laborales

---

- 6.6. **Empleado clave** Stryker puede negar la reincorporación de empleo a un empleado clave bajo determinadas circunstancias. Un empleado clave es un empleado que se encuentra entre el 10 por ciento mejor remunerado de todos los empleados de Stryker en un radio de 120 kilómetros del sitio de trabajo del empleado.

## 7. Licencia intermitente y de horario reducido

- 7.1. **Licencia intermitente y de horario reducido** Es posible que un empleado pueda tomar una licencia intermitente (en bloques de tiempo separados debido a una única afección médica) o una licencia de horario reducido (se reduce la cantidad normal de horas trabajadas por día o semana laboral) si es necesario por motivos médicos. Los empleados que tomen licencia intermitente para un tratamiento médico planificado deben hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento a fin de no alterar indebidamente las operaciones de la empresa. La falta de un aviso adecuado puede ser motivo de retraso o denegación del inicio de la licencia.
- 7.2. A menos que la legislación estatal requiera lo contrario, el empleado debe usar todo el tiempo en su saldo de licencia por enfermedad disponible al inicio de la licencia y también debe usar todos menos cinco días de su saldo de vacaciones disponible al inicio de la licencia, independientemente de si el empleado recibe aprobación para una licencia laboral continua o una licencia laboral intermitente.
- 7.3. **Transferencias temporales** Si un empleado toma una licencia intermitente o de horario reducido para un tratamiento médico planificado, es posible que la empresa necesite transferir temporalmente al empleado a un puesto alternativo para el que esté calificado que se pueda adaptar mejor a la licencia. El puesto debe tener un salario y beneficios equivalentes, pero no necesariamente tareas equivalentes.
- 7.4. **Contabilización de la licencia intermitente** Se acumulará todo el tiempo tomado por una licencia intermitente o de horario reducido y se tendrá en cuenta para el derecho del empleado a 12 semanas de licencia en virtud de la FMLA. La empresa contabilizará la licencia utilizando un incremento no mayor que el período más corto que la empresa usa para contabilizar otras formas de licencia, en tanto que no sea mayor que 1 hora y que el derecho a licencia en virtud de la FMLA del empleado no se reduzca por más de la cantidad de licencia que se tomó.
- 7.5. **Tiempo intermitente para citas** En la medida de lo posible, los empleados deben hacer citas con sus proveedores que causen la menor alteración a los horarios de trabajo. Un ejemplo sería al inicio o al final de un turno.
- 7.6. **Seguridad laboral y aptitud para el trabajo** La empresa requiere una certificación de aptitud para el trabajo con una frecuencia de hasta cada 30 días cuando existen inquietudes de seguridad razonables y el empleado se toma una licencia intermitente. La empresa también requiere certificación de aptitud para el trabajo después de que el empleado vuelva de una licencia laboral continua. Los empleados recibirán aviso de sus obligaciones de aptitud para el trabajo en el aviso de designación de la FMLA.

## 8. Administración del proceso de licencia y designación de la licencia

- 8.1. El proceso inicia cuando el empleado solicita una licencia o cuando el empleado brinda a la empresa suficiente información para que la empresa esté avisada de que el empleado puede tener una necesidad que califica para la licencia en virtud de la FMLA.

## Licencias laborales

---

- 8.2. Los empleados deben avisar con 30 días de anticipación cuando la necesidad de la licencia es previsible. Cuando la necesidad de una licencia no es previsible, los empleados deben, al menos, brindar un aviso de forma oral sobre la necesidad de la licencia lo antes posible. **A efectos de esta norma, “lo antes posible” significa dentro de un período de 48 horas del inicio de la licencia, a menos que no sea físicamente posible para el empleado dar aviso en ese plazo.** Si no hay circunstancias atenuantes, el empleado debe dar aviso de la necesidad de dicha licencia dentro del tiempo estipulado por los procedimientos de aviso usuales de la empresa. Cuando se necesita una licencia para un tratamiento médico planificado, el empleado debe intentar programar el tratamiento a fin de no alterar las operaciones de la empresa. La falta de un aviso adecuado puede ser motivo de retraso o denegación del inicio de la licencia.
- 8.3. El empleado debe responder las preguntas razonables de la empresa relacionadas con la solicitud de licencia, cuándo se dio el aviso y otra información para determinar la elegibilidad y calificación para la licencia en virtud de la FMLA. **La falta de un aviso adecuado puede ser motivo de retraso o denegación del inicio de la licencia.**
- 8.4. La empresa notificará al empleado su elegibilidad para tomar licencia en virtud de la FMLA dentro de un período de cinco días hábiles, en ausencia de circunstancias atenuantes y una vez determinada la elegibilidad, la empresa brindará un **Aviso de elegibilidad** por escrito que incluye, entre otros datos, qué certificación el empleado debe brindar, las obligaciones del empleado y las consecuencias y el uso de la licencia con goce de sueldo (**formulario WH-381**).
- 8.5. El empleado debe presentar certificación médica de su proveedor de atención médica, que no sea parte de la familia del solicitante, para dar soporte a una solicitud de licencia debido a una afección de salud grave del empleado o de un familiar cubierto (formulario WH-380-E o WH-380-F). Este certificado debe presentarse dentro del período de 15 días calendario después de que el empleado o el proveedor de atención médica reciban el formulario de certificación. El incumplimiento de la entrega del certificado solicitado de forma completa y oportuna causará la denegación de la licencia hasta que se presente, y la fecha de recepción por parte del equipo de myHR Leaves será la fecha de inicio de la solicitud de FMLA.
- 8.6. La empresa le brindará al empleado un **Aviso de designación (formulario WH-382)** dentro de un período de cinco días hábiles, si no hubiere circunstancias atenuantes, que indica la aprobación o no de la licencia solicitada. Si la certificación que el empleado presenta es insuficiente o está incompleta, Stryker solicitará al empleado que corrija dichas situaciones y le dará 7 días adicionales para hacerlo. Este aviso incluye, entre otros datos, la designación de la FMLA, la cantidad de licencia aplicada, si la licencia es con goce de sueldo y el requerimiento del certificado de aptitud para el trabajo al volver.
- 8.7. En determinadas situaciones, la empresa puede designar de manera retroactiva la licencia tomada como licencia en virtud de la FMLA siempre que no haya un efecto negativo en el empleado.
- 8.8. Si el empleado vuelve de un período de ausencia no designado como licencia en virtud de la FMLA y desea designarlo como licencia en virtud de la FMLA, debe notificar a la empresa inmediatamente para la aprobación y designación retroactiva como licencia en virtud de la FMLA. Se debe dar aviso lo antes posible después de que surge la necesidad de la licencia. De lo contrario, la cobertura en virtud de la FMLA de la licencia puede retrasarse o rechazarse.

### 9. Certificación y recertificación médica, segundas y terceras opiniones

- 9.1. Contenido general del certificado médico: **El HCP del empleado debe completar el certificado médico en su totalidad. La falta de un aviso adecuado puede ser motivo de retraso o denegación del inicio de la licencia. Se solicitará información específica según el tipo de licencia solicitada:**
- 9.1.1. Para que el certificado médico respalde una licencia por la afección médica grave del empleado, el certificado (formulario WH-380-E) también debe incluir una declaración de que el empleado no puede realizar una o más de las funciones básicas de su puesto.
  - 9.1.2. Para que el certificado médico respalde una licencia por motivos médicos familiares: el certificado **(formulario WH-380-F) debe** incluir una declaración que indique que la atención brindada por el empleado es necesaria o por qué es necesaria por motivos médicos para el familiar.
  - 9.1.3. Para que el certificado respalde una licencia intermitente o de horario reducido, el certificado debe incluir las fechas y la duración del tratamiento, una declaración de necesidad médica de tomar licencia intermitente o de horario reducido y una estimación de la frecuencia de los brotes y la duración de incapacidad de cada uno.
  - 9.1.4. Para certificados recibidos después del período de 15 días, Stryker aceptará el certificado y aprobará la FMLA por los primeros 15 días y luego aprobará la licencia con fecha de vigencia en la fecha de recepción y aplicará la licencia adicional para la que el empleado puede ser elegible. No se aprobarán brechas de tiempo en la certificación, y se aplicará la política de tiempo y asistencia al empleado. Para los empleados exentos, se abordará como una cuestión de desempeño.
  - 9.1.5. Ante la solicitud de un empleado, Stryker brindará una prórroga de siete días para obtener el certificado completado por el proveedor médico.
- 9.2. **Presentación de certificados médicos** Todos los certificados médicos en virtud de la FMLA deben estar completos y ser suficientes y presentarse al equipo de myHR Leaves dentro de un período de **15 días calendario** desde que el empleado recibe los documentos de certificación de parte de myHR Leaves. Los empleados que solicitan una prórroga de ese período **dentro de los 15 días calendario** recibirán una prórroga de siete (7) días calendario. La siguiente tabla establece las consecuencias de no presentar un certificado completo y suficiente o de presentarlo con retraso:

## Licencias laborales

Acción	Resultado
El empleado presenta de forma oportuna un certificado completo y suficiente	Se otorga licencia en virtud de la FMLA, que comienza el primer día de incapacidad debido a una afección de salud grave.
El empleado presenta un certificado completo y suficiente <b>tarde</b> (es decir, el certificado se presenta fuera del período de 15 días calendario o la prórroga de 7 días, cuando corresponda)	Se otorgará la FMLA por los primeros 15 días de incapacidad y desde la fecha en la que se presenta el certificado. Se denegará la licencia en virtud de la FMLA por el período de tiempo entre el final de los primeros 15 días y la fecha en la que se presenta el certificado.  La política de asistencia puede aplicar a los días para los que no se otorgó la licencia en virtud de la FMLA.
El empleado presenta de forma <b>oportuna</b> un certificado incompleto o insuficiente	Se le dará al empleado siete días calendario para corregir los problemas detectados.  Si el empleado lo hace, se otorgará licencia en virtud de la FMLA, que comienza el primer día de incapacidad.  Si el empleado se retrasa en la presentación de un certificado completo y suficiente, se otorgará la FMLA por los primeros 15 días de incapacidad y desde la fecha en la que se presenta el certificado. Se denegará la licencia en virtud de la FMLA por el período de tiempo entre el final de los primeros 15 días y la fecha en la que se presenta el certificado. La política de asistencia puede aplicar a los días para los que no se otorgó la licencia en virtud de la FMLA.
El empleado presenta de forma <b>tardía</b> un certificado incompleto o insuficiente	Se le dará al empleado siete días calendario para corregir los problemas detectados. Si el empleado lo hace, se otorgará la FMLA por los primeros 15 días de incapacidad y desde la fecha en la que se presenta el certificado completo y suficiente. Se denegará la licencia en virtud de la FMLA por el período de tiempo entre el final de los primeros 15 días y la fecha en la que se presenta el certificado completo y suficiente. La política de asistencia puede aplicar a los días para los que no se otorgó la licencia en virtud de la FMLA.
El empleado no presenta un certificado completo y suficiente	Se denegará la licencia en virtud de la FMLA.

## Licencias laborales

---

- 9.3. **Recertificación** Los empleados deberán recertificar la necesidad o extender la duración de la licencia con base en la certificación médica continua. El incumplimiento de la entrega del certificado solicitado dentro del período de 15 días puede generar el retraso o la denegación de más días de licencia hasta que se presente. En el caso de los empleados que soliciten una licencia intermitente o de horario reducido por más de seis meses, el empleador puede solicitar la recertificación cada seis meses en relación con la ausencia del empleado.
- 9.4. **Autenticación y aclaración de la certificación médica y segundas y terceras opiniones** Si un empleado presenta un certificado incompleto o insuficiente, el equipo de myHR Leaves se comunicará con el empleado para trabajar con su proveedor y así aclarar y autenticar la certificación médica con el objeto de corregir deficiencias. Además, la empresa puede, a su cargo, requerir un examen realizado por un segundo proveedor de atención médica que la empresa designe si tiene motivos para dudar de la validez de la certificación médica inicial. Si la opinión del segundo proveedor de atención médica está en conflicto con la opinión original, la empresa puede, a su cargo, requerir que un tercer proveedor de atención médica, aceptado por ambas partes, realice un examen y brinde una opinión final y vinculante.

## 10. Beneficios

- 10.1. Por la duración de la licencia aprobada, la empresa mantendrá la cobertura de beneficios del empleado. Las contribuciones del personal hacia los planes de beneficios para empleados deben mantenerse durante la licencia para continuar con la cobertura. Si el pago de las primas del empleado se retrasa por más de 30 días, la empresa puede optar por cancelar la cobertura de beneficios (después del aviso por escrito al empleado con al menos 15 días de antelación) o por pagar la cobertura y obtener un reembolso mediante una deducción de la nómina cuando el empleado 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.
- 10.2. El uso de la licencia en virtud de la FMLA no causará la pérdida de beneficios de empleo acumulados o ganados antes del inicio de la licencia del empleado. 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.
- 10.3. En el caso de licencias con goce de sueldo durante el período en virtud de la FMLA, el empleado seguirá recibiendo cobertura de beneficios voluntaria (p. ej., seguro de vida complementario, plan de compra de acciones para empleados) según los términos del plan. La cobertura de beneficios voluntaria que el empleado desee mantener durante la licencia en virtud de la FMLA sin goce de sueldo es responsabilidad del empleado. El empleado debe acordar los pagos durante la licencia o reembolsar a la empresa mediante una deducción de la nómina una vez terminada la licencia.

### 11. Licencia con goce de sueldo y coordinación con otras formas de licencia

11.1. La licencia en virtud de la FMLA se coordina con otras formas de licencia. La licencia será sin goce de sueldo, excepto lo cubierto por días de licencia por enfermedad y vacaciones ganados y disponibles, otras licencias con goce de sueldo, pagos por discapacidad médica en virtud de un plan de discapacidad de Stryker o del estado o beneficios de indemnización por accidente laboral, licencia por maternidad o paternidad, o licencia para cuidadores, según corresponda. En ninguna instancia la aplicación de licencia con goce de sueldo para licencias sin goce de sueldo tendrá como consecuencia que se reciba más del 100 % del salario del empleado o más de 12 semanas de licencia (con la excepción de la licencia por maternidad o paternidad, licencia para cuidadores, licencia por discapacidad o cualquier beneficio reglamentario adicional bajo las circunstancias que se describen a continuación). No se pueden usar las vacaciones u otras licencias con goce de sueldo al final o poco después del final de un período de licencia para extender la cantidad total de semanas de licencia. La licencia en virtud de la FMLA se coordina con otras formas existentes de licencia y la empresa puede considerar información sobre la afección de salud del empleado obtenida al determinar el estado de discapacidad en virtud de la ADA (Americans with Disabilities Act, Ley para Estadounidenses con Discapacidades) o de un programa de indemnización por accidente laboral. La coordinación y la licencia con goce de sueldo funcionan de la siguiente manera:

11.1.1. **Afección médica grave relacionada con el trabajo** Cuando se usa la licencia en virtud de la FMLA para una afección de salud grave del empleado cubierta por un seguro de accidentes laborales según las leyes de discapacidad, las disposiciones de las normas que cubren la indemnización por accidente laboral indicarán si el empleado recibirá compensación durante la licencia. Los empleados no deberán usar todo su saldo de licencia por enfermedad y vacaciones acumulado antes de usar la licencia en virtud de la FMLA para una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que sea para una **afección de salud** grave del empleado.

11.1.1.1. **Afección médica grave de un familiar** Cuando se usa la licencia en virtud de la FMLA para cuidar a un familiar con una afección médica grave, es posible que califique para licencia para cuidadores con base en si el familiar del empleado califica en virtud de la licencia para cuidadores (consulte la sección 21 a continuación). Si la licencia no califica como licencia para cuidadores, el empleado debe usar todo su saldo de licencia por enfermedad y vacaciones disponible al inicio de la licencia, en ese orden, a menos que lo invalide la legislación estatal, excepto que el empleado puede elegir ahorrar hasta cinco días del saldo de vacaciones.

11.1.1.2. **Para nacimientos, adopciones o tutela de acogida de un menor** Cuando se toma licencia en virtud de la FMLA por el nacimiento, la adopción o la colocación en acogida de un menor, después de cualquier parte de la licencia cubierta por el plan de discapacidad de corto plazo de Stryker o la licencia por maternidad o paternidad, el empleado debe usar todo su saldo de licencia por enfermedad y vacaciones al inicio de la licencia, en ese orden, a menos que lo invalide la legislación estatal, excepto que el empleado puede elegir ahorrar hasta cinco días de vacaciones acumuladas.

## Licencias laborales

---

- 11.1.1.3. **Para deducciones de la asignación en virtud de FMLA** Toda licencia que se categorice en virtud de la FMLA se designará como licencia en virtud de la FMLA y se deducirá del derecho del empleado en virtud de la FMLA. La empresa toma esta determinación. Por ejemplo, cuando una licencia por indemnización por accidente laboral, una licencia por discapacidad o una licencia por enfermedad se debe a una afección médica grave, todo el tiempo de licencia se deducirá del período asignado en virtud de la FMLA. De la misma manera, si un empleado usa saldo de vacaciones, licencia por enfermedad u otras licencias con goce de sueldo para propósitos cubiertos por la FMLA, todo el tiempo de la licencia se deducirá del período asignado del empleado en virtud de la FMLA.
- Esto aplica aunque el empleado no haga referencia a la FMLA al momento de solicitar la licencia. Por ejemplo, un empleado con licencia en virtud de la FMLA disponible no puede usar licencia por vacaciones en lugar de la licencia en virtud de la FMLA para no gastar la licencia en virtud de la FMLA. Las vacaciones correrán de forma simultánea con la licencia en virtud de la FMLA disponible.
- 11.1.1.4. El empleado debe presentar un certificado médico de su proveedor de atención médica para dar soporte a una solicitud de licencia debido a una afección de salud grave del empleado o un familiar cubierto (**formulario WH-380-E o WH-380-F**).
- 11.1.1.5. Este certificado debe presentarse dentro del período de 15 días calendario después de que el empleado o el proveedor de atención médica reciban el formulario de certificación. El incumplimiento de la entrega del certificado solicitado de forma completa y oportuna causará la denegación de la licencia hasta que se presente, y la fecha de recepción por parte del equipo de myHR Leaves será la fecha de inicio de la solicitud de FMLA.

## 12. Retorno al trabajo

- 12.1. **Aviso a los empleados sobre la fecha de retorno al trabajo** Los empleados deben presentar informes regulares de su estado e intención de volver al trabajo. Los empleados recibirán aviso de sus obligaciones de presentación de informes en el aviso de elegibilidad y el aviso de derechos y responsabilidades. Es posible que la empresa necesite ponerse en contacto con el empleado por dichos motivos. Si no se puede contactar al empleado mediante el número telefónico registrado en la empresa y la licencia excede los 5 días laborales, el empleado debe brindar un número telefónico y una dirección donde lo puedan contactar.
- 12.2. **Retorno al trabajo** Al regresar de la licencia en virtud de la FMLA, un empleado debe ser restituido al mismo puesto o a un puesto equivalente con salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes. El empleado no perderá los beneficios de empleo acumulados o ganados antes del inicio de la licencia.
- 12.2.1. **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 en virtud de la FMLA. Los

## Licencias laborales

---

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.

- 12.2.2. **Compensación** Los empleados con licencia laboral son elegibles para aumentos por mérito en el mismo momento que los demás empleados que están activamente trabajando.
- 12.2.3. **Certificado de aptitud para el trabajo** Los empleados con licencia laboral continua debido a una afección de salud grave deben brindar un certificado de aptitud para el trabajo que verifique que pueden realizar las funciones básicas del trabajo. A este efecto, la empresa puede brindar una lista de las funciones básicas del trabajo del empleado con el Aviso de designación. Para los empleados con licencia intermitente o de horario reducido, la empresa puede requerir un certificado de aptitud para el trabajo para volver después de dicha licencia con una frecuencia de hasta cada 30 días si existen inquietudes de seguridad razonables sobre su capacidad de realizar sus funciones. El incumplimiento de la entrega de un certificado de aptitud para el trabajo requerido causará el retraso de la restitución del trabajo del empleado, y puede causar la denegación de la restitución de dicho trabajo.

## 13. Rescisión de la licencia en virtud de la FMLA

- 13.1. **Rescisión de la licencia en virtud de la FMLA** La licencia en virtud de la FMLA del empleado, los beneficios que la acompañan y el empleo cesarán bajo las siguientes circunstancias:
- 13.1.1. la relación laboral habría cesado si el empleado no hubiera tomado la licencia en virtud de la FMLA, incluso si el puesto del empleado se ve afectado por una reducción de personal durante la licencia del empleado;
  - 13.1.2. el empleado informa a la empresa su intención de no volver de la licencia;
  - 13.1.3. el empleado no cumple con el requisito de presentar un certificado médico dentro de los 15 días calendario o el empleado no aborda de forma adecuada un certificado incompleto o insuficiente dentro del período de 7 días calendario desde que se le informó del certificado incompleto o insuficiente o de otro modo no cumple ni participa en el proceso de verificar la necesidad de la licencia;
  - 13.1.4. el empleado tiene otro empleo (incluye el empleo por cuenta propia) o presenta conductas que no concuerdan con la necesidad de la licencia;
  - 13.1.5. la empresa realmente cree que el empleado obtiene la licencia en virtud de la FMLA de forma fraudulenta o de otra manera representa de forma errónea su necesidad de la cantidad o el tipo de licencia obtenida; o
  - 13.1.6. el empleado no vuelve de la licencia o sigue de licencia luego de agotar su derecho a licencia en virtud de la FMLA, a menos que la empresa haya dado permiso por escrito o que la licencia esté cubierta por otra forma de licencia aprobada. Aunque el derecho a licencia en virtud de la FMLA puede terminar, la rescisión del empleo puede no estar garantizada al final de la licencia en virtud de la FMLA. Por ejemplo, el empleado puede tener licencia por discapacidad que se extiende más allá del derecho a licencia en virtud de la FMLA debido a la Ley para Estadounidenses con Discapacidades u otra legislación estatal similar.

## Licencias laborales

---

### 14. Licencia militar (FMLA): contenido general

- 14.1. **Descripción general de la licencia familiar militar** Existen dos tipos de licencias familiares militares en virtud de la FMLA: (1) licencia por exigencia aceptable y (2) licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto
- 14.2. **Elegibilidad para la licencia familiar militar** Los empleados son elegibles para la licencia militar en virtud de la FMLA si cumplen con los mismos requisitos que aplican a la licencia básica en virtud de la FMLA (consulte la sección 6.1.4)

### 15. Licencia por exigencia aceptable

- 15.1. **Elegibilidad para la licencia por exigencia aceptable** Si se cumplen los requisitos de elegibilidad, los empleados pueden tener derecho a usar hasta 12 semanas de su derecho a licencia básica en virtud de la FMLA para abordar ciertas exigencias aceptable. Se puede usar la licencia si el familiar cubierto del empleado, incluidos su cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo o hija de cualquier edad (incluidos hijastros, hijos adoptivos o de acogida, menores en guarda legal o un menor bajo la responsabilidad del empleado), padre (incluidos padre adoptivo, de acogida o padrastro o una persona a cargo del empleado cuando era menor de edad) o hijos de la pareja de hecho registrada o sus dependientes (nótese que la FMLA no aplica a la licencia para cuidar de una pareja de hecho registrada o sus dependientes, pero la empresa pone a disposición dicha licencia en virtud de esta política) fue desplegado (o se le ha notificado de que se lo desplegará) en el extranjero. Las siguientes circunstancias activarían el derecho del empleado a tomar licencia por una exigencia aceptable:
- 15.1.1. **Despliegue con poca antelación** Abordar las cuestiones que surgen de que un militar cubierto recibe notificación de una inminente llamada al servicio activo como soporte a una operación de contingencia siete días calendario o menos antes de la fecha del despliegue. Los empleados elegibles pueden tomar hasta siete días de licencia para abordar cuestiones que surjan a partir del **despliegue con poca antelación**.
- 15.1.2. **Eventos militares y actividades relacionadas** Asistir a eventos militares y actividades relacionadas. Esto puede incluir asistir a una ceremonia oficial, programa o evento patrocinado por las fuerzas militares y relacionado con el servicio activo o una llamada al servicio activo de un militar cubierto; y asistir a programas de apoyo familiar o de asistencia y reuniones informativas patrocinadas o promovidas por las fuerzas militares, organizaciones militares o la Cruz Roja Americana que estén relacionados con el servicio activo o una llamada al servicio activo de un militar cubierto.
- 15.1.3. **Cuidado de menores y actividades escolares**
- 15.1.3.1. Organizar el cuidado de menores alternativo cuando el estado de servicio activo o la llamada a servicio activo de un militar cubierto requiere un cambio en el cuidado de menores existente para hijos biológicos, adoptados o de acogida, hijastros o menores en guarda legal de un militar cubierto, pareja de hecho registrada y sus dependientes o un menor bajo la responsabilidad del militar cubierto, que sea menor de 18 años o que tenga 18 años o más y no pueda cuidarse de sí mismo debido a una discapacidad física

## **Licencias laborales**

---

o mental en el momento en el que comienza la licencia en virtud de la FMLA (de aquí en adelante, el “menor cubierto”);

- 15.1.3.2. Cuidar a menores por una necesidad urgente e inmediata (pero no de forma rutinaria, regular o diaria) cuando la necesidad de cuidado surge del servicio activo o la llamada al servicio activo de un militar cubierto para un menor cubierto;
- 15.1.3.3. Inscribir o transferir a una nueva escuela o guardería al menor cubierto cuando la inscripción o transferencia es necesaria debido al servicio activo o una llamada al servicio activo de un militar cubierto; y
- 15.1.3.4. Asistir a reuniones con el personal de la escuela o guardería, como reuniones con funcionarios de la escuela sobre medidas disciplinarias, conferencias de padres y maestros o reuniones con consejeros escolares para un menor cubierto, cuando dichas reuniones son necesarias debido a las circunstancias que surgen del servicio activo o la llamada al servicio activo de un militar cubierto.

### **15.1.4. Arreglos financieros y legales**

- 15.1.4.1. Hacer o actualizar arreglos financieros o legales para abordar la ausencia de los militares cubiertos mientras están en servicio activo o llamada al servicio activo, como preparar y ejecutar poderes notariales financieros y de atención médica, transferir autoridades sobre cuentas bancarias, inscribirse en sistemas de administración militar, obtener tarjetas de identificación o preparar o actualizar un testamento o fideicomiso en vida; y
  - 15.1.4.2. Actuar como el representante del militar cubierto ante un organismo federal, estatal o local para obtener, acordar o apelar beneficios por servicio militar mientras el miembro cubierto está en servicio activo o llamada al servicio activo y por un período de 90 días después del cese del estado de servicio activo del militar cubierto.
- 15.1.5. **Descanso y recuperación de un militar cubierto** Pasar tiempo con un militar cubierto que tiene licencia de descanso y recuperación temporal de corto plazo durante el período de despliegue. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 15 días de licencia para cada instancia de descanso y recuperación.
- 15.1.6. **Asesoramiento** Asistir a servicios de asesoramiento brindados por alguien que no sea un proveedor de atención médica para uno mismo, un militar cubierto o un menor cubierto, en tanto la necesidad de asesoramiento surja del servicio activo o la llamada al servicio activo de un militar cubierto;
- 15.1.7. **Actividades posteriores al despliegue** Por hasta 90 días después del cese del estado de servicio activo del militar cubierto:
- 15.1.7.1. Asistir a ceremonias de llegada, reuniones de reincorporación y eventos y otras ceremonias o programas oficiales patrocinados por las fuerzas militares por un período de 90 días después del cese del estado de servicio activo del militar cubierto; y
  - 15.1.7.2. Abordar cuestiones que surjan del fallecimiento de un militar cubierto mientras estaba en servicio activo, como recibir y recuperar el cuerpo del militar cubierto y realizar arreglos funerarios.

## Licencias laborales

---

- 15.1.8. **Otras actividades** Abordar otros eventos que surjan del servicio activo o la llamada al servicio activo del militar cubierto, en tanto la empresa y el empleado acuerden que dicha licencia calificará como una exigencia y acuerden el momento y la duración de dicha licencia.
- 15.2. **Para la certificación de órdenes y documentación de servicio activo** La primera vez que el empleado solicita una licencia por exigencia aceptable, la empresa requiere que el empleado brinde una copia de las órdenes de servicio activo del militar cubierto u otra documentación emitida por las fuerzas militares que indique que el militar cubierto está en servicio activo o fue llamado al servicio activo en apoyo de una operación de contingencia y las fechas del servicio activo del militar cubierto. La documentación de servicio en apoyo de una “operación de contingencia” se suele identificar en las órdenes por citación (sección relevante del Título 10 del Código de los Estados Unidos) o por referencia a la operación de contingencia con nombre específico. A su criterio, la empresa puede requerir certificación adicional para respaldar la solicitud de licencia por exigencia con base en el propósito de la licencia, como anuncios de reuniones, notas de la escuela o documentos de servicio para asuntos legales o financieros.
- 15.3. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia por exigencia aceptable recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA de conformidad con la legislación vigente. (Consulte la sección 10.1)
- 15.4. **Coordinación con otras formas de licencia y licencia con goce de sueldo** La licencia en virtud de la FMLA se coordina con otras formas de licencia. Si la licencia militar en virtud de la FMLA se usa para tomar una licencia por exigencia que califica, el empleado debe usar todo su saldo de licencia por enfermedad, tiempo personal y vacaciones disponible al inicio de la licencia, en ese orden, a menos que lo invalide la legislación estatal, excepto que el empleado puede elegir ahorrar hasta 5 días del saldo de vacaciones. El tiempo de vacaciones acumulado mientras está de licencia se aplicará a licencias sin goce de sueldo. El uso de licencias con goce de sueldo para tomar licencias sin goce de sueldo no extiende el período de licencia de 12 semanas. En ninguna instancia la aplicación de una licencia con goce de sueldo para licencias sin goce de sueldo causa que se reciba más del 100 % del salario del empleado o más de 12 semanas de licencia. No se pueden usar las vacaciones u otras licencias con goce de sueldo al final o poco después del final de un período de licencia para extender la cantidad total de semanas de licencia.

## 16. Licencia para cuidar de un miembro del servicio cubierto (FMLA)

- 16.1. Si se cumplen los requisitos de elegibilidad, los empleados pueden tener derecho a usar una licencia especial por hasta 26 semanas para cuidar de un “miembro del servicio cubierto” con una “lesión o enfermedad grave” durante un único período de 12 meses. Entre otras condiciones se incluyen las siguientes:
- 16.1.1. El período único de 12 meses comienza el primer día que el empleado elegible toma la licencia en virtud de la FMLA para cuidar de un miembro del servicio cubierto y termina 12 meses después de esa fecha, independientemente del método que el empleador use para determinar el derecho del empleado de 12 semanas laborales de licencia para otros motivos que califican para la FMLA.
- 16.1.2. Si un empleado elegible no toma todas sus 26 semanas laborales de licencia durante el período único de 12 meses, perderá la parte restante del derecho a las 26 semanas laborales.

## Licencias laborales

---

- 16.1.3. Los familiares cubiertos por este tipo de licencia incluyen cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo, hija, padre o madre o “pariente más cercano”. “Pariente más cercano” de un miembro del servicio cubierto significa el familiar consanguíneo más cercano que no sea el cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo o padre en el siguiente orden de prioridad: parientes consanguíneos que tienen la custodia legal del miembro del servicio cubierto por decreto de un tribunal o disposiciones estatutarias, hermanos, abuelos, tías/tíos, primos hermanos, a menos que otro pariente consanguíneo haya sido designado por escrito como el pariente más cercano para este propósito.
- 16.1.4. A efectos de la licencia de cuidador de un militar, un “miembro del servicio cubierto” se define como (1) un miembro de las Fuerzas Armadas, que incluye un miembro de la Guardia o Reserva Nacional, que está bajo tratamiento médico, recuperación o terapia, es un paciente ambulatorio o está en la lista de retirados por discapacidad temporal por una lesión o enfermedad grave que ocurrió en cumplimiento del deber en servicio activo que puede causar que el individuo no sea médicamente apto para cumplir con sus deberes militares; o (2) una persona que, durante los cinco (5) años anteriores al tratamiento que necesita la licencia, fue parte del servicio activo del ejército, la Marina o la Fuerza Aérea y que fue dado de baja o liberado en condiciones que no sean no honorables (el Departamento de Asuntos de Veteranos define qué es un veterano) y que tiene una lesión o enfermedad que califica incurrida o agravada en cumplimiento del deber en servicio activo que se manifestó antes o después de que el miembro se convierta en veterano.
- 16.1.5. Se aplica el derecho a licencia a un militar precubierto antes de la lesión y el empleado elegible puede tener derecho a tomar más de un período de 26 semanas laborales de licencia si la licencia es para cuidar a un miembro del servicio cubierto diferente o para cuidar del mismo miembro del servicio cubierto, pero por una lesión o enfermedad grave posterior. Un empleado elegible puede tomarse más de un período de 26 semanas laborales de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto con más de una lesión o enfermedad grave únicamente cuando la lesión o enfermedad grave es una lesión o enfermedad grave posterior.
- 16.1.6. En todo caso, no se puede tomar más de 26 semanas laborales de licencia dentro de un único período de 12 meses.
- 16.1.7. La licencia que califica como licencia para cuidar de un militar cubierto y como otro tipo de licencia en virtud de la FMLA se designará como ambas licencias y se tomarán de forma simultánea; las licencias no se “acumularán” en este caso.
- 16.2. **Parejas** En el caso de una pareja casada o pareja de hecho registrada en la que ambas personas son empleados de la empresa, los cónyuges o parejas de hecho registradas pueden tomar un total combinado de 26 semanas de licencia durante un período de 12 meses para cuidar del mismo militar cubierto.
- 16.3. **Certificación para la licencia de cuidador de un militar** La empresa requiere que el empleado brinde un certificado médico por parte de un HCP de la siguiente manera:

## Licencias laborales

---

- 16.3.1. Cualquiera de los siguientes HCP del DOL está autorizado para completar la certificación médica, lo que incluye: HCP del Departamento de Defensa o coordinador de atención de recuperación, HCP de Asuntos de Veteranos o HCP dentro o fuera de la red TRICARE usando el formulario WH-385.
  - 16.3.2. En lugar del formulario WH-385, se aceptará la Orden o Autorización de Viaje por Invitación (Invitational Travel Order or Authorization, ITO o ITA) emitida por las fuerzas militares para que el familiar viaje al lecho del militar lesionado. Si la necesidad de licencia del cuidador excede la fecha de vencimiento de la ITA o ITO, el empleado deberá completar el formulario WH-385 para obtener más días de licencia.
  - 16.3.3. Es posible que la empresa también requiera que el empleado brinde confirmación de su relación con el familiar cubierto.
  - 16.3.4. Es responsabilidad del empleado brindar al empleador información completa, ya que no hacerlo puede causar la denegación de la licencia en virtud de la FMLA.
  - 16.3.5. La empresa puede buscar autenticar o aclarar la certificación, pero en este tipo de licencias, quedan prohibidas las segundas y terceras opiniones y las recertificaciones.
- 16.4. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia para cuidar de un militar cubierto recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA de conformidad con la legislación aplicable. (Consulte la sección 10.1)
- 16.5. **Coordinación con otras formas de licencia y licencia con goce de sueldo** La licencia en virtud de la FMLA se coordina con otras formas de licencia. Si la licencia se usa para cuidar de un militar cubierto por una lesión o enfermedad grave, el empleado debe usar todo su saldo de licencia por enfermedad, tiempo personal y vacaciones disponible al inicio de la licencia, en ese orden, a menos que lo invalide la legislación estatal, excepto que el empleado puede elegir ahorrar hasta cinco días del saldo de vacaciones. El uso de licencias con goce de sueldo (p. ej., vacaciones) para tomar licencias sin goce de sueldo no extiende el período de licencia de 26 semanas. El tiempo de vacaciones acumulado mientras está de licencia se aplicará a licencias sin goce de sueldo. En ninguna instancia la aplicación de una licencia con goce de sueldo para licencias sin goce de sueldo causa que se reciba más del 100 % del salario del empleado o más de 26 semanas de licencia. No se pueden usar las vacaciones u otras licencias con goce de sueldo al final o poco después del final de un período de licencia para extender la cantidad total de semanas de licencia.

## 17. Administración de licencia familiar militar

- 17.1. Cuando el empleado solicita la licencia, la empresa notificará al empleado si es elegible en virtud de la FMLA. Se debe dar aviso lo antes posible, independientemente de con cuánta antelación dicha licencia sea previsible.
- 17.2. Si son elegibles, la empresa brindará un **aviso de elegibilidad** por escrito con todo detalle adicional y requisitos del empleado, incluida la certificación, que se mencionan en el **formulario WH-381**.
- 17.3. Se requerirá la certificación de la forma descrita con anterioridad. El certificado debe presentarse dentro del período de 15 días calendario después de que el empleado solicita la licencia. Si no se entrega el certificado solicitado de forma oportuna o está incompleto, se retrasará o denegará la licencia.

## Licencias laborales

---

- 17.4. La licencia militar en virtud de la FMLA del empleado, los beneficios que la acompañan y el empleo cesarán o se retrasarán si el empleado no cumple con el requisito de presentar un certificado médico dentro de los 15 días calendario o el empleado no aborda de forma adecuada un certificado incompleto o insuficiente dentro del período de 7 días calendario desde que se le informó del certificado incompleto o insuficiente o de otro modo no cumple ni participa en el proceso de verificar la necesidad de la licencia.
- 17.5. La empresa le brindará al empleado un **Aviso de designación (formulario WH-382)** que indica la aprobación o no de la licencia solicitada o solicita información o acción adicional.

## 18. Licencia por maternidad o paternidad

- 18.1. **Elegibilidad** Los empleados son elegibles para seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad desde el primer día del empleo con Stryker, en tanto que (1) los eventos descritos en el párrafo 18.2 ocurran el primer día de empleo con Stryker o después del mismo; y (2) se cumplan todos los demás requisitos de elegibilidad. Usted debe ser empleado de Stryker al momento del nacimiento o la adopción para ser elegible para este beneficio.

La licencia por maternidad o paternidad debe usarse para establecer un vínculo con el hijo y no como un beneficio de vacaciones complementario. La licencia por maternidad o paternidad puede usarse para tomar vacaciones siempre que el hijo esté con el empleado durante el viaje.

**Cambio en la política con entrada en vigor el 1 de abril de 2020** Los beneficios de licencia por maternidad o paternidad se expandirán a seis (6) semanas por nacimiento o adopción el 1 de abril de 2020 o después de esa fecha. Si los empleados toman licencia por maternidad o paternidad de forma intermitente, deben hacerlo en incrementos de dos semanas, de lo contrario, deben tomarla como una licencia continua. Para los nacimientos o las adopciones que ocurrieron antes del 1 de abril de 2020, se pagará la licencia por maternidad o paternidad a las cuatro (4) semanas.

- 18.1.1. Para ser elegible para la licencia por maternidad o paternidad, el empleado debe ser el padre biológico o madre biológica legal de un menor o debe adoptar legalmente a un menor de 18 años o el hijo de la pareja de hecho registrada o adoptar legalmente a un menor de 18 años de edad. Los empleados que son padres adoptivos pueden tomar licencia por maternidad o paternidad cuando se coloque al menor con el empleado para la adopción (en lugar de esperar a la finalización de la adopción legal) siempre que el empleado tenga la intención de adoptar legalmente al menor en cuestión.
- 18.1.2. Los empleados únicamente son elegibles para seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad en virtud de esta política si el nacimiento o la colocación para la adopción legal ocurre el 1 de abril de 2020 o después de dicha fecha. Para los nacimientos y las adopciones que ocurren antes de dicha fecha, el empleado es elegible por cuatro (4) semanas de licencia por maternidad o paternidad de conformidad con la versión anterior de esta norma.

### 18.2. Términos clave

- 18.2.1. **Fecha de inicio anticipada** La fecha en la que el empleado espera tomarse la licencia por maternidad o paternidad (el día de la fecha de parto o la fecha de colocación por adopción anticipada o después de dichas fechas).

## Licencias laborales

---

- 18.2.2. **Fecha de inicio real** La fecha real en la que el empleado se vuelve elegible para la licencia por maternidad o paternidad y busca tomarla, independientemente de la fecha de inicio anticipada. Esta fecha se rige por la fecha de nacimiento real del menor o la fecha de colocación para la adopción legal.
- 18.2.3. **Empleados que no trabajan en ventas** Todos los empleados estadounidenses, excepto los empleados de ventas elegibles para comisiones.
- 18.2.4. **Empleados de ventas elegibles para comisiones** Empleados de ventas cuya compensación se paga, en parte o en su totalidad, mediante comisiones.
- 18.3. **Exclusiones** Las siguientes circunstancias no califican para la licencia por maternidad o paternidad:
- 18.3.1. empleados que solicitan licencia luego de la colocación de un hijo de acogida;
  - 18.3.2. empleados que se convierten en tutores legales (pero no padres legales) de un menor;
  - 18.3.3. empleados que adoptan legalmente al hijo o los hijos de su cónyuge de una relación anterior; o
  - 18.3.4. empleados que legalmente adoptan a un niño de más de 18 años de edad.
- 18.4. **Formulario de solicitud de licencia laboral** Todos los empleados que solicitan una licencia por maternidad o paternidad deben completar un formulario de solicitud de licencia laboral y presentarlo al equipo de myHR Leaves con la documentación pertinente (es decir, certificado de nacimiento, documentos del tribunal sobre la adopción).
- 18.4.1. Los empleados pueden solicitar tomar las seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad de forma consecutiva o en múltiples incrementos de al menos dos (2) semanas de duración.
  - 18.4.2. Los incrementos de la licencia por maternidad o paternidad pueden comenzar cualquier día de la semana.
  - 18.4.3. Dos (2) semanas de licencia por maternidad o paternidad se definen como dos semanas laborales con horario regular para el empleado que solicita la licencia. Para los empleados a tiempo completo, una semana normalmente equivale a cinco (5) días de ocho horas para un total de 40 horas. Para los empleados a medio tiempo o los empleados que tienen un horario de semana laboral alternativa (alternate workweek schedule, AWW), una semana reflejará la cantidad de horas y el horario de trabajo de la semana laboral regular de ese empleado. Por ejemplo, si el empleado regularmente trabaja 24 horas por semana en tres (3) días de ocho horas, una semana equivale a tres (3) días de ocho horas para un total de 24 horas.
  - 18.4.4. Cuando un empleado solicita una licencia, debe indicar en el formulario de solicitud de licencia laboral las semanas e incrementos en los que desea tomar la licencia por maternidad o paternidad, de acuerdo con los requisitos del período de aviso en la sección 18.5 más adelante. Si el empleado elige tomar la licencia por maternidad o paternidad en incrementos, puede presentar múltiples formularios de solicitud de licencia laboral durante el período de elegibilidad de doce (12) meses, en tanto cada solicitud cumpla con los requisitos del período de aviso en la sección 14.5 más adelante.

## Licencias laborales

---

### 18.5. Período de aviso

18.5.1. Los empleados deben presentar el formulario de solicitud de licencia laboral **al menos 30 días** antes de la fecha de inicio anticipada de la forma descrita en la sección 6.1.3.

18.5.1.1. En la mayoría de los casos, es posible que se desconozca la fecha de inicio real del derecho a la licencia por maternidad o paternidad. Por lo tanto, los empleados que brinden un aviso al menos 30 días antes de la fecha de inicio anticipada habrán cumplido (conforme a la sección 18.5.2 a continuación) con los requisitos de aviso anticipado para la licencia por maternidad o paternidad, incluso si la fecha de inicio real de la licencia es diferente a la fecha de inicio anticipada.

18.5.2. **Aviso de la fecha de inicio real** Cuando la fecha de inicio real difiere de la fecha de inicio anticipada, el empleado debe dar aviso por escrito de la fecha de inicio real tan pronto como sea posible a su gerente y al equipo de myHR Leaves.

18.5.2.1. En la mayoría de los casos, “tan pronto como sea posible” significa dentro del período de 48 horas desde el nacimiento de un hijo o dentro del período de 24 horas desde la colocación del menor para su adopción.

18.5.2.2. Si el empleado conoce la fecha de inicio real con antelación, por ejemplo, si el miembro del personal, su cónyuge o su pareja de hecho registrada tiene una cita programada para una cesárea o inducción del parto, “tan pronto como sea posible” significa dentro del período de 24 horas desde que se toma conocimiento de la fecha de inicio real.

18.5.2.3. El aviso por escrito se puede realizar por correo electrónico.

18.5.2.4. Stryker se reserva el derecho de retrasar la licencia por maternidad o paternidad del empleado si no cumple con los requisitos del período de aviso en esta sección 18.5.

18.6. **Compensación** La licencia por maternidad o paternidad que se toma en virtud de esta política será una licencia con goce de sueldo.

18.6.1. **Empleados que no trabajan en ventas** Para cada semana de licencia por maternidad o paternidad disponible, los empleados que no trabajan en ventas recibirán el 100 % de su salario base semanal o salario por horas semanal, menos las deducciones obligatorias y aplicables. La compensación se pagará en las fechas de nómina regulares del empleado.

18.6.2. **Empleados de ventas que ganan comisiones** Los empleados de ventas que ganan comisiones recibirán su pago de conformidad con el Anexo complementario sobre licencias laborales para empleados de ventas o servicios por comisión.

### 18.7. Beneficios

18.7.1. Todos los empleados con licencia por maternidad o paternidad continuarán recibiendo todos los beneficios para los que son elegibles y por los que han optado de conformidad con la legislación vigente.

18.7.2. **Acumulación de vacaciones** Todos los empleados con licencia por maternidad o paternidad seguirán acumulando vacaciones a la tasa de acumulación normal.

## Licencias laborales

---

- 18.7.3. **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 en virtud de la FMLA. 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.
- 18.7.4. **Compensación** Los empleados con licencia laboral son elegibles para aumentos por mérito en el mismo momento que los demás empleados que están activamente trabajando.

### 18.8. Otras disposiciones

- 18.8.1. **Elegibilidad para la licencia por maternidad o paternidad si ambos padres son empleados de Stryker** Si ambos padres son empleados de Stryker, cada uno será elegible para seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad con goce de sueldo después del nacimiento o la adopción de su hijo. Si ambos padres trabajan en el mismo departamento, Stryker puede retrasar la licencia por maternidad o paternidad con goce de sueldo de uno de ellos para que no tomen licencia de forma simultánea.
- 18.8.2. **Tiempo de uso de la licencia por maternidad o paternidad** Las seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad en su totalidad deben tomarse dentro del período de doce (12) meses después del nacimiento de un hijo o la colocación del menor para su adopción. Los empleados no serán elegibles para pagos de licencia por maternidad o paternidad sin usar, y perderán la licencia sin usar.
- 18.8.3. **Cálculo de 12 meses consecutivos** Los empleados son elegibles para un máximo de seis (6) semanas de licencia por maternidad o paternidad con goce de sueldo en un período de doce (12) meses consecutivos, independientemente de la cantidad de hijos nacidos o adoptados dentro de dicho período de doce (12) meses.
- 18.8.4. **Uso simultáneo de la licencia en virtud de la FMLA** La porción de licencia en virtud de la FMLA o licencia estatal equivalente del empleado se usará de forma simultánea con la licencia por maternidad o paternidad, en la medida en que no haya gastado la licencia en virtud de la FMLA antes del nacimiento o colocación del menor para su adopción. Si un empleado ha agotado su porción de la licencia en virtud de la FMLA a la fecha del nacimiento o la colocación de un menor para su adopción, podrá usar su licencia por maternidad o paternidad. Las disposiciones legales pueden requerir que la empresa no ejecute las dos licencias de forma simultánea. En la actualidad, esto ocurre en el estado de Washington.
- 18.8.5. **No se requiere el uso de las vacaciones** No se requiere que los empleados usen sus vacaciones de forma simultánea con la licencia por maternidad o paternidad o que agoten sus vacaciones antes de optar por la licencia por maternidad o paternidad con goce de sueldo.
- 18.8.6. **Año de licencia** A efectos de determinar el uso de la licencia por maternidad o paternidad, un día no laboral para la empresa no afectará la licencia cuando se produzca dentro de una semana completa de licencia por maternidad o paternidad; la semana completa se contará como licencia por maternidad o paternidad.

## Licencias laborales

---

### 18.8.7. **Uso de la licencia por maternidad o paternidad para formar un vínculo con el hijo**

El propósito de la licencia por maternidad o paternidad es permitir a los padres establecer un vínculo con su hijo. Por ello, la licencia por maternidad o paternidad debe usarse para este propósito y no debe usarse como un beneficio de vacaciones complementario.

18.8.8. **Renuncia** Los empleados que renuncian a su empleo no son elegibles para obtener beneficios de la licencia por maternidad o paternidad antes de su último día de empleo y no tienen derecho a recibir un pago en lugar de la licencia.

## 19. Licencia personal

19.1. **Elegibilidad** Un empleado de estado regular que ha estado empleado por al menos 30 días es elegible para solicitar una licencia personal. Todas las solicitudes de licencia personal deben enviarse al equipo de myHR Leaves para su evaluación. El equipo de Prácticas en el lugar de trabajo tiene la decisión final sobre la aprobación de la licencia.

19.2. **Propósito de la licencia** A criterio de la empresa, se puede otorgar licencia sin goce de sueldo por motivos personales apropiados que no están cubiertos por otras políticas de licencia (es decir, licencia por duelo sin goce de sueldo o problemas de salud personales no cubiertos por otras políticas aplicables).

19.2.1. **Circunstancias** que justifican la licencia personal La licencia personal es un tipo de licencia extraordinaria que puede utilizarse únicamente en circunstancias poco frecuentes y atenuantes. Las siguientes son, entre otras, circunstancias que justifican el uso de licencia personal:

- 19.2.1.1. un fallecimiento en la familia para el que la licencia por duelo permitida es insuficiente y el empleado no tiene vacaciones;
- 19.2.1.2. el empleado solicita quedarse con un familiar que presenta una afección de salud grave o terminal en donde no aplica ningún otro tipo de licencia;
- 19.2.1.3. el empleado se vio afectado por un desastre natural y no tiene vacaciones u otras licencias disponibles;

19.2.2. **Circunstancias** que no justifican la licencia personal La licencia personal no está pensada para usarse como vacaciones adicionales o para que un empleado realice pasatiempos o intereses. Las siguientes son, entre otras, circunstancias que no califican para licencia personal:

- 19.2.2.1. el deseo de un empleado de tener más vacaciones cuando las vacaciones que le quedan son insuficientes;
- 19.2.2.2. el deseo de un empleado de extender la licencia en virtud de la FMLA o por maternidad o paternidad más allá de sus períodos normales sin circunstancias atenuantes como las descritas en el párrafo 19.2.1;
- 19.2.2.3. viajes a realizar porque el empleado ha trabajado una cantidad de horas que considera importante;
- 19.2.2.4. tiempo libre para investigar o escribir libros o artículos que no son necesarios para los negocios de Stryker;

## Licencias laborales

---

19.2.2.5. tiempo libre para ayudar a un hijo u otro familiar con el nacimiento o la adopción de un hijo;

19.2.2.6. viajes o tiempo libre para realizar pasatiempos o intereses de cualquier tipo no relacionados con el trabajo.

19.3. **Cantidad** En general, la licencia personal es por hasta 30 días. En circunstancias poco frecuentes e inusuales, Stryker puede permitir una licencia adicional que el gerente de licencias laborales y adaptaciones de empleados y el equipo de Prácticas del lugar de trabajo pueden revisar y aprobar.

19.4. **Aviso con antelación** Los empleados deben avisar por escrito con 30 días de anticipación cuando la necesidad de la licencia es previsible. Cuando la necesidad de una licencia no es previsible, los empleados deben brindar un aviso por escrito sobre la necesidad de la licencia lo antes posible.

19.5. **Duración de la licencia** Se puede tomar licencia personal por un mínimo de 1 día y un máximo de 30 días calendario dentro de un período único de 12 meses. Todas las licencias deben ser continuas. No se puede tomar licencia personal de forma intermitente o mediante un acuerdo de horario de trabajo reducido. Únicamente el equipo de Prácticas en el lugar de trabajo puede aprobar las solicitudes de licencia personal.

19.6. **Reportes periódicos** Es posible que se requiera que los empleados con licencia se presenten y reporten a la empresa de forma periódica, según lo especificado cuando se otorga la licencia personal, para informar sobre su progreso, la necesidad continua de la licencia y su fecha anticipada de retorno al trabajo.

19.7. **Formularios** Todos los formularios necesarios para solicitar una licencia personal están disponibles con el equipo de myHR Leaves 19.7.1. (formulario CHR-BEN-001-B).

19.8. **Compensación:** La licencia personal es sin goce de sueldo.

19.8.1. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia que califica recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA, de conformidad con la legislación vigente. (Consulte la sección 10.1). El tiempo de vacaciones no se acumulará mientras el empleado tenga licencia personal.

19.9. **Coordinación con otras formas de licencia y tiempo libre con goce de sueldo** El empleado debe gastar todas las formas de licencia aplicables que incluyen, entre otras, saldos de licencia por enfermedad o personal acumulada, saldos de vacaciones, licencia en virtud de la FMLA y licencia por discapacidad antes de tomar una licencia personal.

19.10. **Retorno al trabajo**

19.10.1. Al regresar de la licencia personal, la empresa buscará reincorporar al empleado al mismo puesto o a un puesto similar con salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes. El empleado no perderá los beneficios de empleo acumulados o ganados antes del inicio de la licencia.

19.11. **Rescisión de la licencia** La licencia personal del empleado y el empleo cesarán en las siguientes circunstancias:

19.11.1. la relación laboral habría cesado si el empleado no hubiera tomado licencia personal;

## Licencias laborales

---

- 19.11.2. el empleado informa a la empresa su intención de no volver de la licencia;
- 19.11.3. el empleado tiene otro empleo (incluido el empleo por cuenta propia);
- 19.11.4. la empresa realmente cree que el empleado ha obtenido la licencia personal de forma fraudulenta o de otra manera representa de forma errónea su necesidad de la cantidad o el tipo de licencia obtenida; o
- 19.11.5. el empleado no vuelve de la licencia o sigue de licencia luego de agotar su derecho a licencia personal a menos que la empresa haya dado permiso por escrito.

## 20. Licencia por discapacidad

- 20.1. **Elegibilidad** Todos los empleados activos, a partir de su primer día de empleo con Stryker, que brinden pruebas adecuadas de una discapacidad según la define la legislación federal, estatal o local vigente pueden ser elegibles para obtener una licencia por discapacidad. La licencia por discapacidad no aplica para empleados elegibles para licencia en virtud de la FMLA para la misma afección médica o discapacidad. Los empleados no tienen que ser elegibles para recibir pagos en virtud del plan de discapacidad por corto plazo (short term disability, STD) de Stryker para ser elegibles para la licencia por discapacidad.
- 20.2. **Propósito de la licencia** Para garantizar que nuestras prácticas brinden igualdad de oportunidades a individuos calificados con discapacidades, la empresa se adaptará razonablemente a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo calificado con una discapacidad si el empleado requiere la adaptación razonable para realizar las funciones básicas de su puesto, a menos que la adaptación imponga dificultades indebidas a la operación del negocio o cree una amenaza directa a la salud o seguridad del individuo o de otros, incluidos los clientes. Si el empleado identifica la necesidad de una adaptación razonable cuando vuelva de su licencia laboral por discapacidad para poder realizar las funciones básicas de su trabajo, el empleado debe comunicarse con su representante de Recursos Humanos o con el equipo de myHR Leaves. Juntos, seguirán un proceso interactivo que podría incluir la participación del proveedor de atención médica del empleado para poder tomar una determinación sobre las limitaciones específicas resultantes de la discapacidad y las posibles adaptaciones razonables que podrían subsanar dichas limitaciones. Si el empleado no participa en el proceso interactivo, la empresa no considerará ni brindará ningún tipo de adaptación razonable. El propósito de esta política de licencia por discapacidad es abordar circunstancias en las que la empresa determina que se ofrecerá una licencia laboral como una adaptación razonable. Consulte la norma sobre la ADA de Stryker.
- 20.3. **Duración de la licencia** Se puede otorgar la licencia por discapacidad por el tiempo que sea razonable según las circunstancias y se determinará para cada caso específico, siempre que tenga aprobación médica.
- 20.4. **Determinación de la elegibilidad para la licencia** La determinación de la elegibilidad para la licencia por discapacidad se hará según la legislación federal, estatal o local vigente.
- 20.5. **Formularios** Todos los formularios necesarios para solicitar una licencia por discapacidad están disponibles con el equipo de myHR Leaves.

## Licencias laborales

---

20.6. **Compensación** Normalmente, la licencia por discapacidad es sin goce de sueldo. No obstante, los empleados pueden calificar para obtener beneficios en virtud del plan de discapacidad por corto plazo (STD, Short Term Disability) de Stryker o a través de programas pertinentes de seguro por discapacidad del estado. La elegibilidad para los beneficios bajo el plan de STD es determinada por el proveedor de discapacidad de Stryker según el lenguaje del plan de STD. La determinación del proveedor de discapacidad de Stryker sobre si un empleado es elegible para obtener beneficios en virtud del plan STD no afecta la determinación de Stryker sobre si un empleado es elegible para la licencia por discapacidad y viceversa. Bajo ninguna circunstancia los empleados pueden recibir más del 100 % de su salario a través de los beneficios por discapacidad.

Para los empleados que no reciban aprobación a través del proveedor de discapacidad, se les requerirá usar tiempo de enfermedad y vacaciones para cubrir el período mientras estén fuera del trabajo. Para el uso del tiempo de vacaciones, Stryker aplicará todos menos cinco (5) días de tiempo de vacaciones. De lo contrario, será una ausencia no remunerada.

20.7. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia que califica recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA, de conformidad con la legislación vigente. (Consulte la sección 10.1).

20.8. **Coordinación** con otras formas de licencia y licencia con goce de sueldo La licencia por discapacidad no está disponible si la FMLA cubre la licencia. En ese caso, la licencia correspondiente sería la licencia en virtud de la FMLA.

20.9. **Retorno al trabajo** Para que un empleado sea elegible para volver al trabajo después de la licencia por discapacidad, el empleado debe brindar documentación de un médico que indique que puede volver al trabajo. Dicha documentación debe indicar que el empleado puede realizar de forma segura las funciones básicas de su trabajo con o sin adaptaciones razonables.

20.10. **Restitución del trabajo** En general, al regresar de la licencia por discapacidad, la empresa reincorporará al empleado al mismo puesto con salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.

20.11. **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 faltado al trabajo debido a una licencia. Los empleados deben cumplir con todos los demás requisitos de elegibilidad para obtener aumentos por mérito y bonificaciones.

Los empleados con licencia durante la revisión anual de compensación o proceso CAR recibirán su aumento anual al igual que todos los demás empleados activos. La revisión de desempeño con el gerente directo no se realizará hasta que el empleado haya vuelto al trabajo después de su licencia laboral. Esto se aplica a todos los demás tipos de licencias.

20.12. **Rescisión de la licencia** La licencia por discapacidad del empleado y el empleo cesarán en las siguientes circunstancias:

20.12.1. la relación laboral habría cesado si el empleado no hubiera tomado la licencia por discapacidad;

20.12.2. el empleado informa a la empresa su intención de no volver de la licencia;

## Licencias laborales

---

- 20.12.3. el empleado tiene otro empleo (incluido el empleo por cuenta propia);
- 20.12.4. la empresa realmente cree que el empleado ha obtenido la licencia por discapacidad de forma fraudulenta o de otra manera representa de forma errónea su necesidad de la cantidad o el tipo de licencia obtenida; o
- 20.12.5. el empleado no vuelve de la licencia o sigue de licencia luego de agotar su derecho a licencia por discapacidad a menos que la empresa haya dado permiso por escrito. Aunque se pueda agotar la licencia por discapacidad bajo los términos del plan de discapacidad por corto plazo de Stryker, la rescisión del empleo puede no estar garantizada al final de la licencia por discapacidad. La empresa debe considerar otros requisitos de licencia y los requisitos de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades o legislación estatal similar.
- 20.12.6. La empresa determina que la licencia laboral continua en las circunstancias particulares no sería razonable según la definición de este término en la legislación federal, estatal o local vigente.

## 21. Licencia por duelo

- 21.1. **Elegibilidad** Todos los empleados regulares tienen derecho a licencia por duelo con goce de sueldo desde la fecha de contratación.
- 21.2. **Propósito de la licencia** La licencia por duelo está disponible ante el fallecimiento de un familiar inmediato del empleado. La licencia por duelo cubre a los siguientes familiares inmediatos: cónyuge, hijo, hijastro, yerno, nuera, padre, madre, suegro, suegra, padrastro, madrastra, hermano, hermana, hermanastro, hermanastra, cuñado, cuñada, abuelo, abuelo político, nieto del empleado.  
  
Pareja de hecho registrada: hijo, hija, padre, madre, abuelo, abuelo de la pareja de hecho registrada, nieto, hermano, hermana, hijo, hermano o hermana de la pareja de hecho del empleado, pareja de hecho del padre del empleado, abuelo de la pareja de hecho del empleado, hijo de la pareja de hecho del padre del empleado.
- 21.3. **Aviso** Tan pronto como sea razonable bajo las circunstancias, el empleado debe notificar a su supervisor inmediato del fallecimiento y la necesidad de licencia por duelo. La notificación debe incluir la duración anticipada de la licencia. Usted debe ser empleado de Stryker al momento del fallecimiento para ser elegible para la licencia por duelo. El tiempo de duelo debe usarse dentro del período de seis (6) meses desde la fecha de fallecimiento del familiar salvo que la ley estatal aplicable disponga lo contrario.

**Duración de la licencia** Salvo que la ley estatal aplicable disponga lo contrario, los empleados que sufren la pérdida de un cónyuge, pareja de hecho registrada o hijo tienen derecho a diez (10) días de licencia por duelo con goce de sueldo. Los empleados que sufren la pérdida de cualquier familiar enumerado en el párrafo 21.2 que no sea un cónyuge, pareja de hecho registrada o hijo tienen derecho a tres (3) días de licencia por duelo con goce de sueldo.

**Entrada en vigor el 1 de enero de 2021** Stryker expandirá su política de licencia por duelo para incluir la cobertura para madres y padres luego de un aborto espontáneo:

un miembro del personal que sufre un aborto espontáneo a las 20 semanas de gestación o menos será elegible para tres (3) días de licencia por duelo;

## Licencias laborales

---

un miembro del personal que sufre el fallecimiento del feto a las 21 semanas de gestación o más será elegible para diez (10) días de licencia por duelo.

Esta política sigue la definición de aborto espontáneo de la Asociación Médica Estadounidense.

- 21.4. **Formularios** Todos los formularios necesarios para solicitar una licencia por duelo están disponibles con el equipo de myHR Leaves.
- 21.5. **Compensación** La paga por duelo se basa en las horas de trabajo perdidas del empleado a su tarifa normal por hora.
- 21.6. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia que califica recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA, de conformidad con la legislación vigente. (Consulte la sección 10.1).
- 21.7. **Retorno al trabajo**
- 21.7.1. **Restitución del trabajo** Al regresar de la licencia por duelo, un empleado debe ser restituido al mismo puesto con salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.
- 21.8. **Rescisión de la licencia por duelo** La licencia por duelo del empleado, los beneficios que la acompañan y el empleo cesarán en las siguientes circunstancias:
- 21.8.1. la relación laboral habría cesado si el empleado no hubiera tomado la licencia por duelo;
- 21.8.2. el empleado informa a la empresa su intención de no volver de la licencia;
- 21.8.3. el empleado tiene otro empleo (incluido el empleo por cuenta propia);
- 21.8.4. la empresa realmente cree que el empleado ha obtenido la licencia por duelo de forma fraudulenta o de otra manera representa de forma errónea su necesidad de la cantidad o el tipo de licencia obtenida; o
- 21.8.5. el empleado no vuelve de la licencia o sigue de licencia luego de agotar su derecho a licencia a menos que la empresa haya dado permiso por escrito.

## 22. Licencia militar

- 22.1. **Elegibilidad** Todos los empleados de estado regular tienen derecho a una licencia militar de conformidad con la ley federal USERRA y otras leyes vigentes.
- 22.2. **Prohibido trabajar para Stryker** Los empleados con licencia militar no pueden realizar trabajos en nombre de Stryker y los gerentes no deben solicitar o requerir que los empleados con licencia militar trabajen.
- 22.3. **Propósito de la licencia** La empresa brinda licencia por servicio militar de conformidad con la legislación. La licencia militar incluye el servicio militar activo en cualquier rama de las fuerzas

## Licencias laborales

---

armadas, entrenamiento y actividades de reserva y la realización de exámenes para determinar la aptitud del empleado para el servicio militar. También incluye la Guardia Nacional y reservistas en servicio activo para entrenamiento y servicio de entrenamiento no activo. Stryker brinda su total apoyo a nuestros miembros de las fuerzas militares y desea que los empleados cumplan con sus deberes militares. Por lo tanto, Stryker no permitirá que los empleados estén desplegados y trabajen a medio tiempo o a tiempo completo para Stryker de forma simultánea.

- 22.4. **Solicitud de licencia y aviso anticipado** Todos los formularios necesarios para solicitar o certificar una licencia están disponibles con el equipo de myHR Leaves (formulario CHR-BEN-001-B). Los empleados deben dar un aviso razonable sobre la necesidad de la licencia militar de acuerdo con los requisitos de la licencia. Si no se brinda dicho aviso, se puede denegar la licencia y rescindir la relación laboral del empleado. Se debe presentar una copia de las órdenes militares.
- 22.5. **Duración de la licencia** Los empleados tienen derecho a un total de cinco años de servicio activo (USERRA excluye ciertas categorías de servicio de este máximo de cinco años) y pueden tener derecho a tiempo adicional si el reclutamiento inicial dura más de cinco años; el empleado toma licencias periódicas para su servicio en la Guardia o Reserva Nacional; o el gobierno requiere servicio activo involuntario, extensiones o reconvocatorias.
- 22.6. **Compensación** La compensación de empleados con licencia militar aprobada se pagará de la siguiente manera:
- 22.6.1. Los empleados que cumplen con ejercicios o servicios militares anuales de corto plazo recibirán como pago la diferencia entre su salario militar y su salario regular o salario base por un máximo de 10 días por año. Para los empleados que reciben pago mediante comisiones, el salario base a una tasa diaria significa las comisiones ganadas durante el período de los 12 meses anteriores divididas por 260.
- 22.6.2. Los empleados llamados a cumplir servicio militar por un motivo que no sea ejercicios o servicios militares anuales recibirán como pago la diferencia (si la hubiere) entre su salario militar básico y su salario regular o salario base por los primeros 6 meses de su licencia laboral militar. Para los empleados que reciben pago mediante comisiones, el salario base a una tasa diaria significa las comisiones ganadas durante el período de los últimos 12 meses divididas por 260.
- 22.6.3. El empleado debe presentar una copia de su salario militar bruto total para el período de tiempo cubierto al equipo de myHR Leaves antes de recibir el pago. Los pagos pueden ser mensuales durante la licencia o como monto total cuando el empleado retorna a su trabajo en la empresa, a elección del empleado. Si se elige el método de pago del monto total, el empleado debe solicitar su pago dentro de un período de 60 días desde su retorno a la empresa luego de terminada la licencia.
- 22.7. **Beneficios**
- 22.7.1. **Cobertura de atención médica durante la licencia militar.** En el caso de las licencias militares que incluyen ejercicios militares anuales y duran menos de 31 días, los beneficios del empleado no se verán afectados.
- 22.7.2. Para los empleados llamados al servicio militar activo por cualquier motivo que no sean ejercicios o servicios militares anuales, o si la licencia militar es de 31 días o más, la

## Licencias laborales

cobertura de atención médica no se verá afectada durante los primeros 30 días de la licencia militar. A partir el día 31, la empresa rescindiré la cobertura de atención médica vigente y ofrecerá cobertura de salud continua en virtud de COBRA (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act, Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria) para empleados inscritos en el plan de atención médica de Stryker, que incluye servicios médicos, dentales, de visión, y Healthcare FSA en el día 31 de la licencia, por hasta 24 meses. Si se elige la continuación de la cobertura, la empresa pagará el costo total de la cobertura por los primeros 6 meses de servicios médicos, dentales y de visión de la cobertura COBRA. El empleado será responsable del costo total de la cobertura durante los 18 meses restantes si elige continuar con ella. El empleado debe elegir la continuación en virtud de COBRA para que la cobertura se reinstituya de forma adecuada.

Los empleados pueden ser elegibles para convertir o transferir la cobertura que estaba vigente para los planes de seguro de vida y de discapacidad a largo plazo que terminan a partir del día 31 de la licencia militar. Los empleados serán notificados de esta oportunidad y tendrán 90 días para completar la solicitud y el pago de la prima.

22.7.3. **Beneficios del plan 401(k).** Luego de que Stryker vuelva a emplear al empleado después de la licencia militar elegible, se considerará que no hubo una interrupción en el servicio en lo que respecta a los beneficios de pensión del plan de ahorros y jubilación 401(k). Consulte la descripción resumida del plan (summary plan description, SPD) para obtener más detalles.

22.7.4. **Otros programas de beneficios durante la licencia militar.** El uso de la licencia militar no causará la pérdida de beneficios de empleo acumulados o ganados antes del inicio de la licencia del empleado. 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. Se acumularán vacaciones por las primeras 12 semanas de la licencia militar.

22.7.5. **Se pueden pagar las vacaciones a cualquier empleado que lo solicita durante la licencia militar. No obstante, no habrá otras compensaciones a su pago cuando se elige usar las vacaciones durante la licencia militar.**

22.8. **Retorno al trabajo, reincorporación al puesto** Al regresar de la licencia militar de 90 días o menos, el empleado debe ser restituido:

22.8.1. al puesto que el empleado habría tenido si su empleo continuo no hubiera sido interrumpido por la licencia militar; o

22.8.2. a su puesto anterior, si el empleado no está calificado para desempeñarse en ese puesto que habría tenido después de que la empresa haga esfuerzos razonables para hacer que el empleado califique.

22.8.3. Si la licencia dura más de noventa (90) días, el empleado puede reincorporarse:

22.8.3.1. al puesto que el empleado habría tenido si su empleo continuo no hubiera sido interrumpido por la licencia militar, o a un puesto de jerarquía, estado y salario similares al que está calificado para desempeñar; o

22.8.3.2. al puesto anterior del empleado o un puesto de jerarquía, estado y salario similares, si el empleado no está calificado para desempeñarse en el puesto que habría tenido después de que la empresa haga esfuerzos razonables para hacer

## Licencias laborales

---

que el empleado califique.

22.8.4. Los períodos de licencia se tratarán como servicios acreditados únicamente en la medida que requiera la legislación (como el período de tiempo en el cual el empleado debe retomar el empleo luego de la licencia militar) a efectos de determinar la compensación y los beneficios del empleado.

22.8.5. Luego de que Stryker vuelva a emplear al empleado después de la licencia militar elegible, se considerará que no hubo una interrupción en el servicio en lo que respecta a los programas de beneficios de la empresa, que incluyen planes de licencia por vacaciones y por enfermedad o tiempo personal.

22.9. **Rescisión de la licencia militar** La licencia militar del empleado y los beneficios que la acompañan, incluido su empleo, cesarán en las siguientes circunstancias:

22.9.1. Hay un cambio en las circunstancias de la empresa que causa que el reemplazo no sea posible o razonable.

22.9.2. El empleado ha renunciado a sus derechos de reemplazo.

22.9.3. El empleado es separado del servicio militar por baja no honorable o por mala conducta.

22.9.4. El empleado es separado del servicio militar por condiciones que no son honorables.

22.9.5. El empleado no vuelve a solicitar su puesto dentro del plazo y de conformidad con los requisitos de la ley.

## 23. Licencia por servicio de jurado

23.1. **Elegibilidad** Cualquier empleado que sea convocado para el servicio de jurado o requerido por la ley para asistir como testigo es elegible para un permiso por servicio de jurado.

23.2. **Propósito de la licencia** Permitir al empleado cumplir con sus obligaciones cívicas.

23.3. **Aviso** El empleado debe brindar una copia de la citación para integrar un jurado a su gerente al menos 5 días antes de la necesidad de la licencia para que se apruebe la misma y para ser elegible para recibir el beneficio de pago que brinda la empresa. Si tiene preguntas sobre la política, comuníquese con myHR.

23.4. **Duración de la licencia** La licencia por servicio de jurado del empleado durará el tiempo que requiera el tribunal. No se requiere que los empleados trabajen los días en los que su servicio de jurado es igual o mayor a la cantidad de horas que el empleado suele trabajar. En los días que el empleado trabaja, no se requiere que trabaje más que la cantidad de horas que el empleado suele trabajar cuando su tiempo de servicio de jurado se combina con su tiempo de trabajo. En los días en los que la causa no está en sesión en el tribunal o no se requiere asistir de forma presencial, el empleado debe presentarse a trabajar según su horario.

23.5. **Compensación** Todas las licencias por servicio de jurado se pagan al 100 % del salario. Stryker no requiere que el empleado presente el estipendio del tribunal para compensaciones.

23.6. **Beneficios** Los empleados que tomen una licencia que califica recibirán los mismos beneficios que aquellos que tomen una licencia básica en virtud de la FMLA, de conformidad con la legislación vigente. (Consulte la sección 10.1).

## Licencias laborales

---

### 23.7. Retorno al trabajo

23.7.1. **Puesto** Al regresar de la licencia por servicio de jurado, el empleado debe ser restituido al mismo puesto o a un puesto equivalente con salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes. El empleado no perderá los beneficios de empleo acumulados antes del inicio de la licencia.

23.7.2. **Revisión de desempeño** Las revisiones de desempeño reflejarán el desempeño del empleado por el tiempo trabajado. Los empleados no recibirán un trato diferente a efectos de revisiones, salarios o bonificaciones por haber faltado al trabajo debido a una licencia. 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.

23.7.3. **Compensación** Los empleados con licencia laboral son elegibles para aumentos por mérito en el mismo momento que los demás empleados que están activamente trabajando.

23.7.4. **Días parciales** Cuando el tiempo de servicio de jurado del empleado no dura un día o turno entero de trabajo, en general, se requiere que el empleado se presente a trabajar por el resto del día o turno a menos que su gerente le indique lo contrario.

23.8. **Rescisión de la licencia** La licencia por servicio de jurado del empleado, los beneficios que la acompañan y el empleo cesarán en las siguientes circunstancias:

23.8.1. la relación laboral habría cesado si el empleado no hubiera tomado licencia por servicio de jurado;

23.8.2. el empleado informa a la empresa su intención de no volver de la licencia;

23.8.3. el empleado participa activamente en otro empleo (incluido el empleo por cuenta propia);

23.8.4. la empresa realmente cree que el empleado obtuvo la licencia por servicio de jurado de forma fraudulenta; o

23.8.5. el empleado no vuelve de la licencia o sigue de licencia luego de agotar su derecho a licencia por servicio de jurado, a menos que la empresa haya dado permiso por escrito.

## 24. Licencia para víctimas de delitos

24.1. **Elegibilidad** Todos los empleados activos son elegibles para una licencia para víctimas de delitos.

### 24.2. Propósito de la licencia

24.2.1. Víctimas de delitos en general. La empresa puede otorgar una licencia sin goce de sueldo a las víctimas de delitos para que respondan a una citación para comparecer ante un tribunal en materia penal o para trabajar con un fiscal y así prepararse para la audiencia si el empleado es (1) la víctima del delito tratado en el tribunal; o (2) el cónyuge, hermano, padre, padre político, hijo, padrastro o hijastro, abuelo, tutor u otro representante legal u otro familiar, o hermano de la pareja de hecho registrada, padres de la pareja de hecho registrada, hijo de la pareja de hecho registrada, pareja de hecho registrada del padre, abuelo, tutor u otro representante legal u otro familiar que requiere la legislación estatal vigente (“Familiar”) de la víctima si la víctima fue asesinada o incapacitada.

## Licencias laborales

---

- 24.2.2. Víctimas de abuso doméstico, agresión sexual y delitos relacionados. Además de la licencia descrita para víctimas en general, la empresa puede otorgar licencia sin goce de sueldo a víctimas de abuso doméstico, agresión sexual o delitos relacionados para (1) buscar atención médica para tratar las lesiones físicas o psicológicas causadas por la violencia doméstica o sexual al empleado o familiar, o recuperarse de ellas, (2) obtener servicios de una organización de servicios para víctimas para el empleado o familiar, (3) obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo para el empleado o familiar, (4) buscar protección civil para evitar más abusos.
- 24.3. **Aviso con antelación** Los empleados deben avisar por escrito con anticipación cuando la necesidad de la licencia es previsible. Cuando la necesidad de una licencia no es previsible, los empleados deben brindar un aviso lo antes posible, en general, a más tardar al final del primer día de la licencia.
- 24.4. **Duración de la licencia** La licencia para víctimas de delitos puede ser de un mínimo de 1 día hasta el período de tiempo requerido por la citación u orden judicial. Las víctimas de abuso doméstico, agresión sexual o delitos relacionados pueden tomar hasta una (1) semana por año, excepto según lo que requiera la ley. Esta licencia puede ejecutarse en simultáneo con otras licencias de Stryker, incluida la licencia en virtud de la FMLA, y puede tomarse como días individuales.
- 24.5. **Verificación** Stryker requiere una verificación que respalde la solicitud de la licencia. Las formas aceptables de verificación incluyen, entre otras, un informe policial, un documento del tribunal o una declaración de un defensor de víctimas de violencia doméstica, un abogado, un miembro del clero, o un profesional médico o de otro tipo.
- 24.6. Stryker garantizará el cumplimiento de las regulaciones específicas del estado relacionadas con delitos. El equipo de myHR Leaves se comunicará con el gerente de licencias laborales y adaptaciones de empleados para consultar sobre requisitos adicionales.

## 25. Licencia para cuidadores

- 25.1. **Elegibilidad** Para ser elegible para la licencia para cuidadores con goce de sueldo, el empleado debe cumplir con todos los requisitos de elegibilidad para la licencia en virtud de la FMLA (consulte el párrafo 6.1.4 de esta norma) y debe necesitar una licencia para cuidar de un familiar inmediato (cónyuge, hijo, padre o pareja de hecho registrada) con una afección de salud grave.
- 25.2. **Licencia para cuidadores** Los empleados elegibles pueden tomarse hasta seis (6) semanas de licencia con goce de sueldo cada tres (3) años para cuidar de un familiar inmediato (según se define más adelante) con una afección de salud grave (según se define más adelante).
- 25.3. **Fecha de entrada en vigor** La licencia para cuidadores con goce de sueldo está disponible para los empleados desde el 1 de abril de 2020. Los empleados pueden solicitar dicha licencia ese día o después, pero no antes.
- 25.4. **Solicitud de licencia laboral** Para solicitar la licencia para cuidadores con goce de sueldo, los empleados deben seguir el proceso para solicitar la licencia en virtud de la FMLA establecido en los párrafos 4 y 5 de esta norma. Los empleados elegibles para la licencia en virtud de la FMLA para cuidar de un familiar inmediato serán automáticamente elegibles para la licencia para cuidadores con goce de sueldo, **en tanto** el empleado no hay usado seis (6) semanas de licencia para cuidadores con goce de sueldo en los 3 años anteriores.
- 25.5. **Compensación** La licencia para cuidadores con goce de sueldo tomada en virtud de esta política será con goce de sueldo siempre que el empleado cumpla con los requisitos de esta

## Licencias laborales

---

política.

- 25.5.1 **Empleados que no trabajan en ventas** Para cada semana de licencia para cuidadores con goce de sueldo disponible, los empleados que no trabajan en ventas recibirán el 100 % de su salario base semanal o salario por horas semanal, menos las deducciones obligatorias y correspondientes. La compensación se pagará en las fechas de nómina regulares del empleado.
- 25.5.2 **Empleados de ventas que ganan comisiones** Los empleados de ventas que ganan comisiones recibirán su pago de conformidad con el Anexo complementario sobre licencias laborales para ventas. Cubre a empleados de ventas y servicio de campo por comisión.
- 25.5.3 **Compensación mensual promedio** El cálculo del pago será para todas las divisiones y se basa en el ingreso mensual promedio, menos pagos anticipados recuperables, bonificaciones o incentivos, premios puntuales, concesiones de acciones o subsidios (“Ingreso excluido”), ya sea que se paguen de forma mensual, trimestral o anual, que reciben los representantes de ventas y servicio de campo durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia. La compensación mensual promedio se calcula al dividir el ingreso total que recibe el representante de ventas o servicio de campo en salario y comisiones (excepto el Ingreso excluido) durante los 12 meses anteriores al primer día de licencia dividido por 12.
- 25.5.4 **Beneficios reglamentarios** Stryker compensará todos los beneficios reglamentarios para reclamos por licencia médica familiar con goce de sueldo por hasta seis (6) semanas. Los empleados deberán brindar información del pago reglamentario al equipo de myHR Leaves antes de que se realicen pagos por licencia para cuidadores con goce de sueldo.

### 25.6 Beneficios

- 25.6.1 Todos los empleados con licencia para cuidadores con goce de sueldo continuarán recibiendo todos los beneficios para los que son elegibles y por los que han optado de conformidad con la legislación vigente.
- 25.6.2 Todos los empleados con licencia para cuidadores con goce de sueldo seguirán acumulando vacaciones a la tasa de acumulación normal.
- 25.6.3 **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 faltado al trabajo. 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.
- 25.6.4 **Compensación** Los empleados con licencia laboral son elegibles para aumentos por mérito en el mismo momento que los demás empleados que están activamente trabajando.

### 25.7 Otras disposiciones

- 25.7.1 **Uso simultáneo de la licencia en virtud de la FMLA** La porción de licencia en virtud de la FMLA del empleado se usará de forma simultánea con la licencia para cuidadores con goce de sueldo, en la medida en que no haya gastado la licencia en virtud de la FMLA.

## Licencias laborales

---

- 25.7.2 **No se requiere el uso de las vacaciones** No se requiere que los empleados usen sus vacaciones de forma simultánea con la licencia para cuidadores con goce de sueldo o que agoten sus vacaciones antes de optar por la licencia para cuidadores con goce de sueldo.
- 25.7.3 **Feriatos** A efectos de determinar el uso de la licencia para cuidadores con goce de sueldo, los feriatos no se tendrán en cuenta cuando sucedan dentro de una semana entera de licencia para cuidadores con goce de sueldo; la semana completa se contará como licencia para cuidadores con goce de sueldo y no se pagará el feriado.

## 26. Licencia por voluntariado (VTO)

### 26.1. Definiciones

- 26.1.1. **La licencia por voluntariado (volunteer time off, VTO)** es tiempo pagado que los empleados usan durante su horario de trabajo normal para desempeñarse como voluntarios en una organización que califica.
- 26.1.2. **Organización que califica** una organización que califica cumple con lo siguiente:
- 26.1.2.1. tiene una organización formal;
  - 26.1.2.2. tiene un propósito de caridad definido y publicado;
  - 26.1.2.3. nunca distribuye ganancias; y
  - 26.1.2.4. pertenece a una de las siguientes clasificaciones de la estrategia de solidaridad Typo voluntariado de Stryker:
    - 26.1.2.4.1. **Desarrollar la atención médica:** asociación con organizaciones sin fines de lucro que brindan a personas con bajos recursos acceso a atención médica segura y oportuna.
    - 26.1.2.4.2. **Apoyar la educación:** asociación con organizaciones sin fines de lucro que ayudan a la educación pública a preparar a todos los niños para que alcancen su potencial. Preparar a los estudiantes al apoyar causas que abordan todo el proceso de la educación, la preparación en la infancia temprana, la competencia en la lectura, los planes de estudios de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM, por sus siglas en inglés), tutelaje y preparación después de la escuela secundaria.
    - 26.1.2.4.3. **Mejorar la salud ambiental:** apoyar organizaciones sin fines de lucro globales que abordan los desafíos de sustentabilidad del planeta y grupos locales que protegen y preservan nuestro medio ambiente para las futuras generaciones.
    - 26.1.2.4.4. **Enriquecer la cultura comunitaria:** nos asociamos con organizaciones sin fines de lucro y eventos que enriquecen la calidad de vida a través de las artes. En consonancia con nuestros objetivos de ERG (Employee Resource Groups, grupos de recursos para empleados), buscamos oportunidades para conectar a la gente, reforzar la comunidad y facultar a nuestros ciudadanos para que imaginen un futuro más vibrante.
  - 26.1.2.5. **Exclusiones** Independientemente de que una organización cumpla con las disposiciones de los párrafos 26.2.1.1 al 26.2.1.4 anteriores, la organización **no** es una organización que

## Licencias laborales

---

califica si presenta las siguientes características:

- 26.1.2.5.1. Es una organización cuyo propósito y misión es discriminar debido a la raza, el sexo, el color, la nacionalidad, la religión, la orientación sexual, la identidad de género o discapacidades y que existe para desarrollar objetivos discriminatorios.
  - 26.1.2.5.2. La función principal de la organización es el litigio.
  - 26.1.2.5.3. La organización es un club atlético, un club de apoyo, una fraternidad o una sororidad
  - 26.1.2.5.4. La organización es una junta gubernamental, campaña política, partido político o campaña de defensa de un asunto que figura en una boleta electoral futura o busca que dicho asunto figure en una boleta electoral futura.
  - 26.1.2.5.5. La organización brinda un beneficio directo a cambio del voluntariado.
  - 26.1.2.6. Las organizaciones religiosas, que incluyen iglesias, sinagogas, mezquitas, templos y otras entidades similares, son organizaciones que califican siempre que el voluntariado sea una actividad de servicio y que el empleado no quiera tomar la VTO para participar de actividades de proselitismo o conversión.
- 26.1.3. **Empleado elegible** El empleado que cumpla con todos los requisitos de elegibilidad enumerados en el párrafo 26.3.

### 26.2. Elegibilidad

- 26.2.1. **Requisitos de elegibilidad básicos** Todos los empleados de Stryker son elegibles para la VTO si cumplen con lo siguiente:
- 26.2.1.1. Han sido empleados de Stryker por al menos un año.
  - 26.2.1.2. Su calificación de desempeño general más reciente es desempeño en desarrollo o una calificación mejor.
  - 26.2.1.3. No se encuentran actualmente en un plan de mejora del desempeño.

### 26.3. Beneficio de la VTO

- 26.3.1. **Horas de VTO** Los empleados elegibles podrán tomarse, como VTO, la cantidad de horas equivalente a un día de trabajo normal por año para desempeñarse como voluntarios para una organización que califica. Por ejemplo, un empleado elegible que normalmente trabaja 8 horas al día tendrá derecho a 8 horas de VTO, mientras que un empleado elegible que normalmente trabaja 10 horas al día tendrá derecho a 10 horas de VTO.
- 26.3.2. **Acumulación** La VTO no se acumula. En su lugar, se ofrece como una subvención global el 1 de enero de cada año.
- 26.3.3. **Sin reventa ni pago** Los empleados no deben revender la VTO y Stryker no pagará las horas de VTO sin usar a empleados que dejan la empresa o a los empleados a fin de año.

### 26.4. Proceso para solicitar la VTO

## Licencias laborales

- 26.4.1. Los empleados deben solicitar la VTO en Workday al solicitar licencia y seleccionar “Licencia por voluntariado” como la opción correspondiente.
- 26.4.2. Para poder usar la VTO, los empleados deben contar con la aprobación del gerente, quien debe aprobar la solicitud en Workday. En general, los gerentes deben aprobar las solicitudes de VTO y no deben denegarlas a menos que haya una razón de negocio legítima para hacerlo. Dichas razones pueden incluir necesidades del negocio, la necesidad de evitar que múltiples empleados de un área o departamento se ausenten de forma simultánea, el hecho de que el empleado no solicita la VTO para desempeñarse como voluntario en una organización que califica o la ausencia de elegibilidad según los criterios anteriormente descritos.
- 26.4.3. Al solicitar la VTO, el empleado debe identificar la organización para la que quiere desempeñarse como voluntario y el trabajo que el empleado hará para la organización. Se debe brindar esta información al gerente y al HRBP del empleado que solicita la VTO. Los gerentes y los HRBP no deben aprobar solicitudes de VTO para desempeñarse como voluntarios en organizaciones que no califican.

## 27. Otras formas de licencia

- 27.1. Stryker garantizará el cumplimiento de otras licencias de conformidad con la legislación vigente.

## Historial de cambios del documento

Número de versión	Nivel de revisión	Motivo y descripción de la revisión	Fecha de emisión	Fecha de entrada en vigor
1.0	Publicación inicial de la política	La política corporativa n.º 5 quedó obsoleta y se volvió a emitir como norma de Recursos Humanos; se actualizó para cumplir con las nuevas modificaciones de la FMLA		1 de junio de 2018
2.0	Actualizaciones de LOA	Cambios a licencias por maternidad o paternidad, por duelo y para cuidadores; otros cambios menores		1 de abril de 2020
3.0	Actualizaciones para San Francisco	Cambios a parejas de hecho registradas y cambios menores		26 de agosto de 2020
4.0	Revisión anual	Cambios de redacción menores		1 de abril de 2021
5.0	Nueva actualización de LOA	Licencia por voluntariado		1 de julio de 2021
6.0	Nueva actualización	Licencia por voluntariado		1 de febrero de 2023
8.0	Revisión anual	Se eliminó referencia a “The Hartford”, se incluyó “Testigo” a la sección de licencia por servicio de jurado, se incluyó “salvo que la ley estatal aplicable disponga lo contrario” a la sección de		1 de enero de 2025



Número de documento: CHR-OPS-Leaves 001  
Nombre: Norma sobre licencias laborales  
Revisión: Versión 8.0, con entrada en vigor  
el 1 de enero de 2025

## Licencias laborales

		licencia por duelo, se actualizaron los detalles de la licencia militar, se clarificaron las definiciones básicas de la licencia por FMLA para hijo o hija, se cambió el término de “atención médica” a “beneficio” en la sección 10.1.		
--	--	---	--	--