Sick Leave Policy for Division 1 & 4 Employees

California law makes available up to three (3) days (e.g., 24 hours) of paid sick leave to employees each year. There is no similar federal law. Arizona law makes available up to 40 hours of paid sick leave per year. An employee working in both California and Arizona will not be paid more than 40 hours of paid sick leave for use in a calendar year.

The availability and use of paid sick leave shall be consistent with California and Arizona law, including but not limited to modifications made due to the COVID-19 pandemic.

Paid sick leave is available as follows:

1. Employees performing at least 30 days of work in a year shall earn paid sick leave at the rate of 1 hour for every 30 hours worked.
2. Employees shall be eligible to use their accrued paid sick leave on their 90th day of employment becoming "Eligible Employees" under this policy.
3. Eligible Employees:
    a. May use their accrued sick leave for the:
        i. Diagnosis, preventive care or treatment of an existing health condition (including medical care or mental or physical illness, injury or health condition) pertaining to the Eligible Employee or the Eligible Employee's parent, child, spouse, registered domestic partner, grandparent, grandchild or sibling.
        ii. Circumstances relating to public health emergency or communicable disease exposure.
        iii. Handling of personal matters involving domestic violence, sexual assault, abuse or stalking.
    b. Shall accrue 24 hours of sick leave by their 120th day of employment, inclusive of any used sick leave.
    c. May use up to 24 hours or 3 days of sick leave in a calendar year in California (and up to 40 hours of sick leave in a calendar year in Arizona), in no less than 2 hour increments in California (and in no less than 1 hour increment in Arizona) and no more than 10 hours in a day, depending on the work hours that would have been available to the Eligible Employee had he/she worked on the day sick leave is used (e.g., if the Eligible Employee's crew works 4 hours, the Eligible Employee would be paid up to 4 hours of accrued sick leave for that day).
    d. Using sick leave during the calendar year, shall be paid as follows:
        i. At the guaranteed base hourly wage, not counting premium payments (e.g., overtime pay, annual or end of season bonuses).
        ii. In operations where a discretionary production bonus is granted resulting in variable pay, the hourly rate to be used to pay sick leave will be determined by looking back over the payroll week in which the sick leave was taken. Specifically, the rate is derived from taking the total wages earned, less any premiums paid, and then dividing those wages by the actual hours worked in the full pay period of the sick leave. The resulting average hourly rate shall then be used to pay the sick leave taken.
        iii. In the next regularly scheduled paycheck following the sick leave taken.
4. Eligible Employees shall provide as much reasonable advance notification of the need to take sick leave as possible. If the need for the paid sick leave is unforeseeable, the employee shall provide notice of the need for the leave as soon as practicable. Refer to the Company policy for reporting absences or delays in arrival. The Company shall accept verbal, written and electronic methods of communication to HR.
5. Paid sick leave is **not an accrued benefit that is paid out at the time of termination or resignation**. Consequently, Eligible Employees who are terminated or voluntarily quit their employment are <u>not</u> entitled to receive pay for their accrued but unused sick leave.
6. The Company, at its complete discretion, may elect to pay-out *accrued* <u>and</u> *unused* sick leave (up to the 24 hour ~~3 day~~ limit per calendar year in California or up to 40 hours in Arizona), at the end of its Salinas, Oxnard and or Yuma seasons for active (i.e., currently working or recently laid-off) Eligible Employees in good standing. In the event of such a pay-out election, sick leave shall be paid at the applicable guaranteed hourly rate of pay for the accrued and unused sick leave being paid out. Should an employee NOT want to be paid-out his accrued and unused sick leave at the end of the season, the employee must notify HR accordingly prior to the end of the season.
7. Once the unused sick leave is paid-out at the end of the season, no additional paid sick leave will be available to be used in that calendar year, although other unpaid leaves may be available (e.g., family medical leave). An Eligible Employee who has received a pay-out may, nevertheless, continue to accrue sick leave up to a maximum accrual of 48 hours; 24 hours of which may be available for sick leave in the next calendar year in California, and 40 hours of which may be available for sick leave in Arizona.
8. Employees who have a separation of employment with the Company for any reason (e.g., termination, resignation) and return to work <u>*within a year*</u> of that separation shall be entitled to have their previously accrued but unused sick leave reinstated and to accrue additional paid sick leave upon rehiring, up to the maximum accrual of 48 hours, and to use their accrued sick leave upon their 90th day of cumulative employment (i.e., prior employment period plus reemployment period). Note: A rehired employee who departed before the 30th day of initial employment has no sick leave accrual to reinstate nor does an employee who received a pay-out of accrued and unused sick leave.
9. Employees are protected from retaliation or discrimination for requesting or using paid sick days. Employees are to use the Open Door Policy to advice of any retaliation or discrimination. Employees may also file a complaint for retaliation or discrimination with the appropriate government entity such as the California Labor Commissioner's Office.
10. The Company reserves the right to request and require proof of need as authorized by law (e.g., when an employee will be out for work for numerous days – 3 or more).

Póliza de Ausencia por Enfermedad para los Empleados de la División 1 y 4

La ley de California pone a disposición de los empleados hasta tres (3) días (p. ej. 24 horas) de ausencia por enfermedad pagada cada año. No existe una ley federal similar. Un empleado que trabaje tanto en California como en Arizona no se le pagara más de 40 horas de ausencia por enfermedad retribuida para utilizar en un año calendario pone a su disposición hasta 40 horas de ausencia por enfermedad retribuida al año.

La disponibilidad y el uso de su ausencia por enfermedad remunerada deberán ser consistente con las leyes de California y Arizona, incluidas, entre otras, las modificaciones realizadas debido a la pandemia de COVID-19

Ausencia por enfermedad con paga está disponible de la siguiente manera:

1. Empleados realizando al menos 30 días de trabajo en un año, deberán obtener 1 hora de ausencia por enfermedad con paga por cada 30 horas trabajadas.
2. Empleados serán elegibles a usar en su 90 día de empleo, la ausencia por enfermedad con paga que hayan acumulado, así convirtiéndose en un "Empleado Elegible" bajo esta póliza.
3. Empleados Elegibles:
    a. Pueden usar ausencia por enfermedad con paga para:
        i. El diagnóstico, cuidado preventivo o tratamiento de una condición de salud existente (incluyendo atención médica o enfermedad mental o física, lesión o condición de salud) relacionada con el Empleado Elegible o el padre(s), hijo(s), esposo(a), pareja de hecho registrada, abuelo(a), nieto(a) o hermano(a) del Empleado Elegible.
        ii. Circunstancias relacionadas con la emergencia de salud pública o la exposición a enfermedades transmisibles.
        iii. Tratamiento de asuntos personales relacionados con la violencia doméstica, la agresión sexual, el abuso o el acoso.
    b. Deberá acumular 24 horas de ausencia por enfermedad para el 120 día de empleo, incluyendo cualquier ausencia por enfermedad utilizada.
    c. Podrán usar hasta 24 horas o 3 días de ausencia por enfermedad en un año calendario en California (y hasta 40 horas de ausencia por enfermedad en un año calendario en Arizona), en incrementos de no menos de 2 horas en California (y no menos de incremento de 1 hora en Arizona) y hasta incrementos de 10 horas por día, dependiendo en las horas de trabajo que hubieran sido disponible al Empleado Elegible si él/ella hubieran trabajado el día que tomó la ausencia por enfermedad (p.ej., si la cuadrilla del Empleado Elegible trabaja 4 horas, el Empleado Elegible recibiría paga por hasta 4 horas de ausencia por enfermedad ese día).
    d. Recibirán paga de la siguiente manera al usar ausencia por enfermedad durante el año calendario:
        i. Al sueldo básico por hora garantizado, no contando paga de primas (p.ej., horas extraordinarias, bonos anuales o de fin de temporada).
        ii. En operaciones donde se provee un bono discrecional resultando en paga variable, las tasas por hora que serán usadas para pagar ausencia por enfermedad será determinada al revisar la semana de nómina cuando la ausencia por enfermedad fue usada. Específicamente, el total de los sueldos ganados, menos cualquieras primas pagadas, y dividiendo estos sueldos por las horas actuales trabajadas en el periodo completo cuando se usó la ausencia por enfermedad.
        iii. En el próximo período regular de nómina después de que la ausencia por enfermedad fue usada.
4. Empleados Elegibles deberán proveer con la más anticipación posible una notificación razonable de la necesidad de usar ausencia por enfermedad. Si la necesidad de usar ausencia por enfermedad es imprevista, el empleado deberá presentar un aviso de la necesidad de usar la ausencia tan pronto como sea práctico. Consulte la póliza de la Compañía para reportar ausencias o retrasos en llegar a trabajar. La Compañía aceptará métodos verbales, escritos y electrónicos de comunicación con Recursos Humanos.
5. Paga por ausencia por enfermedad **no es un beneficio acumulado que es pagado en el momento que ocurra una terminación o renuncia.** Así que, Empleados Elegibles que son terminados, o que voluntariamente renuncian a su trabajo no tienen derecho a recibir paga por la cantidad acumulada pero que no haya sido usada.
6. La Compañía, a su entera discreción, puede optar por pagar la ausencia por enfermedad acumulada y no utilizada (hasta el límite de 24 horas por año calendario en California o hasta 40 horas en Arizona), al final de su temporada en Salinas, Oxnard y/o Yuma para empleados elegibles activos (es decir, actualmente trabajando o recientemente descansados) en buen estado con la Compañía. En el caso de tal elección de pago, la ausencia por enfermedad se pagará a la tasa de pago por hora garantizada aplicable para la ausencia por enfermedad acumulada y no autorizada que se paga. Si un empleado NO desea que se le pague su ausencia por enfermedad acumulada y no utilizada al final de la temporada, el empleado debe notificar a Recursos Humanos antes del final de la temporada.
7. Una vez que se pague su ausencia por enfermad no utilizada al final de la temporada, no habrá ninguna ausencia por enfermedad con paga adicional disponible para usar durante el calendario, aunque otras ausencias no remuneradas pueden estar disponible (p. ej., ausencia medica familiar). No obstante, un Empleado Elegible que haya recibido un pago puede continuar acumulando ausencia por enfermedad hasta un máximo de 48 horas; 24 horas de las cuales pueden estar disponible para ausencia por enfermedad en el próximo año calendario en California, y 40 horas de las cuales pueden estar disponible para ausencia por enfermedad en Arizona.
8. Los empleados que tengan una separación del empleo con la Compañía por cualquier motivo (p. ej. despido o renuncia) y regresen a trabajar dentro de un año de esa separación tendrán derecho a que se les restablezca sus días de ausencia por enfermedad previamente acumulado pero no utilizados y a acumular salarios adicionales pagados, días de ausencia por enfermedad al momento de la recontratación, hasta la acumulación máxima de 48 horas, y usar su días de ausencia por enfermedad acumulada en su día 90 de empleo acumulativo (es decir, periodo de empleo anterior más reempleo). Nota: Un empleado recontratado que se fue antes del día 30 del empleo inicial no tiene acumulación de días de ausencia por enfermedad para reintegrar ni tampoco un empleado que recibió un pago de ausencia por enfermedad acumulada y no utilizada
9. Empleados están protegidos de represalia y discriminación por pedir o usar días de ausencia por enfermedad pagados.
Empleados pueden usar la Póliza de Puertas Abiertas para informar sobre cualquier represalia o discriminación. Los empleados también pueden presentar una queja por represalia o discriminación ante la entidad gubernamental correspondiente, como la Oficina del Comisionado Laboral en California.
10. La Compañía se reserva el derecho de solicitar y exigir pruebas de necesidad según lo autorice la ley (p. ej., cuando un empleado estará fuera del trabajo durante varios días, 3 o más).