PACKAGING CORPORATION OF AMERICA

Política de permisos de ausencia por razones militares

1.0 PROPÓSITO Y ALCANCE

1.1 PCA ha establecido una política para los empleados que prestan servicios en las fuerzas armadas.

1.2 Elegibilidad: Esta Política se aplica a todos los empleados de PCA. Sin embargo, la elegibilidad bajo esta política no se extiende a ningún empleado cuyo servicio finalice debido a:

- Una baja deshonrosa o mala conducta;
- Otras razones que no sean condiciones honorables;
- Despido o
- Que dicha persona ya no se encuentra en las listas militares.

2.0 POLÍTICA

2.1 De acuerdo con la Ley de Derechos Laborales y de Empleo de los Miembros de Servicios Militares Uniformados de 1994 (USERRA, en inglés), la Compañía proporcionará ciertos permisos de ausencia (también conocidos como licencias) y beneficios a los empleados que presten servicios en las fuerzas armadas.

Esta política cumple con las disposiciones de la ley federal. Muchos estados han promulgado leyes similares; en los casos en que la ley estatal proporcione mayores beneficios/protección, se aplicará la ley estatal.

2.2 **Aviso anticipado de la necesidad de un permiso de ausencia bajo USERRA**

Para tener derecho a los beneficios, un empleado debe notificar con 30 días de anticipación su necesidad de un permiso de ausencia (o sea, una licencia) para prestar servicios. En caso de que la necesidad militar no se pueda proporcionar con un aviso con 30 días de anticipación, el empleado debe dar aviso con la mayor anticipación posible según las circunstancias.

2.3 Beneficios durante el servicio

PCA proporcionará reembolso de compensación y ciertos beneficios como se describe a continuación mientras un empleado presta su servicio militar.

2.3.1 Reembolso de la compensación

PCA ofrecerá el reembolso de la compensación a un empleado que participe en lo siguiente:

- En entrenamiento militar, hasta un total de cuatro (4) semanas durante no más de dos (2) sesiones de entrenamiento por año calendario.
- Para todos los demás servicios, hasta 90 días por año calendario.

La siguiente fórmula se utilizará para determinar el reembolso de la compensación durante los períodos de servicio militar antes descritos:

(Pago base semanal de PCA) – (Pago de servicio[1]) = Monto de reembolso semanal

Para ser elegible para el reembolso de la compensación, un empleado debe proporcionar oportunamente una copia de su Resumen de Beneficios Militares a Recursos Humanos.

2.3.2 Beneficios

Seguro de salud, dental y de la vista y Cuenta de gastos flexibles (FSA, en inglés) para el cuidado de la salud (en la medida en que corresponda)

Para un permiso de ausencia de 90 días o menos para prestar servicios, un empleado puede mantener estas coberturas de beneficios siempre y cuando el empleado realice oportunamente los pagos requeridos. La factura de los pagos será facturada directamente al empleado por el proveedor de PCA.

Durante este período, el empleado puede hacer cambios en sus elecciones con los mismos términos y condiciones que los empleados con permisos de ausencia por razones familiares y médicas (licencias FMLA).

Para un permiso de ausencia para servir en las fuerzas armadas, que dure más de 90 días, se le puede ofrecer a un empleado la continuación de la cobertura de acuerdo con la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación de 1985 (COBRA en inglés) por un período de hasta 24 meses. Si un empleado elige la continuación de la cobertura de COBRA, el derecho a esa cobertura termina el día después de la fecha límite para que el empleado solicite el re-empleo o 24 meses después de que comenzó la licencia, lo que ocurra primero.

Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes

Los beneficios se suspenden mientras dure la licencia.

Seguro de vida, de muerte accidental y desmembramiento (AD&D en inglés) y seguro de vida para los dependientes (coberturas básicas y suplementarias)
La cobertura termina el último día del mes cuando se cumplan 90 días del permiso de ausencia. Al finalizar la cobertura, un empleado puede tener derecho a convertir la cobertura de vida en una póliza individual. La póliza individual no incluirá ningún beneficio por discapacidad o AD&D. La información sobre cómo convertir la cobertura a una póliza individual debe recibirse dentro de los 30 días posteriores a la terminación de la cobertura. Si la información no se recibe dentro de este tiempo, el empleado deberá comunicarse con New York Life Group Benefit Solutions al 888-737-3855, ya que hay una fecha límite para solicitar la conversión a una póliza individual.

Beneficios por discapacidad a corto y largo plazo
La cobertura termina en la fecha cuando el empleado comienza el servicio.

Contribuciones al Plan 401(k)
El pago militar se considera compensación y por lo tanto, es elegible para las contribuciones proporcionales al plan 401(k) de PCA y a las contribuciones para jubilación que la Compañía aporta.

2.3.3 **Vacaciones**
Un empleado puede optar por usar las vacaciones acumuladas durante la licencia de servicio para complementar sus ingresos, pero solo si gana menos que su salario base semanal de PCA. Las vacaciones acumuladas se pueden usar para complementar los ingresos para recibir una compensación igual, pero no mayor, a su salario base semanal de PCA.

El tiempo del permiso de ausencia para prestar servicios en las fuerzas armadas contará como tiempo de servicio de un empleado para propósitos de determinar la elegibilidad para las vacaciones cuando sea reincorporado.

3.0 SOLICITUD DE REEMPLEO

3.1 Al regresar del permiso de ausencia por servicio, un empleado tiene el derecho incondicional de ser reincorporado siempre y cuando:

- El empleado haya dado un aviso de la licencia con una anticipación razonable, siempre que fuera posible;
- La ausencia del empleado, en conjunto, no supera los cinco (5) años (excepto en ciertas circunstancias);
- El empleado completó el período de servicio y fue dado de baja honorablemente; y
- El empleado solicitó la reincorporación dentro de los plazos que aparecen a continuación.

3.2 Una vez dado de baja del servicio militar, un empleado debe solicitar o presentar una solicitud de reempleo, verbalmente o por escrito, dentro de los siguientes plazos basados en la duración del servicio militar:

- Para el servicio que dure menos de 31 días o para una licencia para exámenes de aptitud física, de cualquier duración, un empleado debe presentarse al comienzo del siguiente día de trabajo regular después de terminar el servicio militar, teniendo en cuenta el tiempo de viaje y hasta ocho (8) horas de descanso.
- Para el servicio que dura de 31 a 180 días, un empleado debe solicitar el re-empleo a más tardar 14 días después de terminar el servicio. Si esto no es posible o no es razonable por causas ajenas al empleado, debe solicitarlo lo antes posible.
- Para el servicio que dura más de 180 días, un empleado debe solicitar el re-empleo a más tardar 90 días después de terminar el servicio. Si esto no es posible o no es razonable por causas ajenas al empleado, debe solicitarlo lo antes posible.

Se requerirá que el empleado presente la documentación que confirme que solicitó reincorporarse al empleo de manera oportuna. Esta documentación puede incluir una copia de las órdenes militares que muestren las fechas de la baja del servicio militar y que la baja ha sido en condiciones honorables.

Los plazos antes mencionados se extienden hasta por dos (2) años si un empleado está hospitalizado o convaleciente debido a una enfermedad o lesión relacionada con el servicio militar. El período de dos (2) años se extenderá por el tiempo mínimo requerido para adaptarse a una circunstancia fuera del control de un empleado que haga que presentarse a trabajar dentro del período de dos (2) años no sea posible o no sea razonable.

3.3 **Reincorporación al puesto**

- Para el servicio de menos de 91 días, el empleado será reincorporado al puesto que tenía.
- Para el servicio de 91 días o más, el empleado regresará al puesto que tenía o a un puesto con antigüedad, estatus y pago similares.

Los empleados tendrán derecho a antigüedad, estatus, ascensos y aumentos de salario a los que hubieran tenido derecho si hubieran trabajado de forma continua. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a derechos de reincorporación mayores de los que tendrían si no hubieran tomado la licencia (o sea, el permiso de ausencia).

3.4 **Beneficios**

3.4.1 **Seguro de salud, dental, de la vista y Cuenta de Gastos Flexibles (FSA, en inglés) para el cuidado de la salud**

El empleado no tendrá ningún lapso en la cobertura ni un período de espera, suponiendo que ha pagado todas las facturas directas y/o las primas de COBRA.

Si hubo un lapso en la cobertura antes de la reincorporación, la cobertura se restablecerá con las elecciones de beneficios existentes, asumiendo que la reintegración ocurrirá en el mismo año calendario en que comenzó el permiso de ausencia por servicio. Si la reincorporación no ocurre hasta un

año calendario posterior, el empleado será elegible para los beneficios en la fecha de reincorporación al empleo, pero deberá comunicarse con el Centro de Beneficios de PCA para hacer nuevas elecciones en la cobertura.

3.4.2 **Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes**
Si es reincorporado dentro del mismo año calendario en que comenzó el permiso de ausencia por servicio, el monto de la elección anual restante del empleado se dividirá entre los períodos de pago restantes. El empleado puede utilizar la cuenta para el reembolso de los gastos existentes del cuidado de dependientes hasta el final del año del plan.

3.4.3 **Plan 401(k)**
Un empleado que participa en el plan 401(k) de la Compañía puede optar por aportar las contribuciones atrasadas al plan al regresar del permiso de ausencia por servicio. Las contribuciones para ponerse al corriente son elegibles para las contribuciones proporcionales de PCA al Plan 401(k). Un empleado debe pagar estas contribuciones en un período que sea igual a tres (3) veces el período del permiso de ausencia por servicio, pero no de más de cinco (5) años.

4.0 SEPARACIÓN DEL EMPLEO

Un empleado que sea reincorporado no será despedido, excepto por causa o por problemas de desempeño, durante un (1) año después del empleo si el período de servicio fue de 181 días o más. Si el período de servicio fue entre 30 y 181 días, esta protección durará hasta seis (6) meses.

Si el empleado no se presenta a trabajar dentro del período de reincorporación requerido después de la baja del servicio militar, el empleado será separado del empleo. Si en el futuro, el empleado volviera a trabajar para la Compañía, se considerará como un empleado nuevo y no estará sujeto a los términos y condiciones del re-empleo.

5.0 SE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS

La Compañía no discrimina ni toma represalias contra los solicitantes de empleo o los empleados debido a su solicitud, cumplimiento u obligación de prestar su servicio en las fuerzas armadas. Si un empleado tiene alguna pregunta sobre esta política o necesita solicitar un permiso de ausencia por razones militares (o licencia militar), el empleado debe comunicarse con Recursos Humanos.

6.0 DEFINICIONES

- ***Entrenamiento militar:*** Un programa diseñado para preparar o mantener a individuos dentro de la sociedad civil para que se desempeñen como personal militar profesional. Dicho programa puede incluir, entre otras cosas, el acondicionamiento físico, el aprendizaje de tácticas, el desarrollo de estrategias y el uso de armas.
- ***Servicio:*** Funciones que se realizan de forma voluntaria o involuntaria en las fuerzas armadas incluyendo, entre otros, el servicio activo, el servicio activo para entrenamiento, el servicio activo inicial para entrenamiento, el entrenamiento para

servicio inactivo, el servicio de tiempo completo en la Guardia Nacional, el servicio de honores fúnebres realizado por miembros de la Guardia Nacional y la reserva, y cualquier período de ausencia para un examen para determinar la aptitud de una persona para realizar dicha función.

- ***Fuerzas armadas:*** Incluye las fuerzas armadas (Ejército, Armada, Cuerpo de Marines, Fuerza Aérea, Guardia Costera, Reservas, Guardia Nacional del Ejército, Guardia Nacional Aérea, Fuerza Espacial, Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública) y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente en tiempo de guerra o emergencia, o según se defina de otro modo por la ley estadounidense aplicable.

---

[1] El pago por servicio es igual al pago base militar. No incluye elementos auxiliares como el subsidio para la vivienda.

Fecha vigente: enero de 2004
Fecha de revisión: junio de 2024