

PROPÓSITO

Mister Car Wash (Mister) entiende que los empleados pueden requerir una ausencia no pagada y aprobada del trabajo por un período de tiempo específico por razones médicas, parentales, militares o personales. Para más información sobre las disposiciones sobre permisos de ausencia específicos del estado, véanse los anexos a continuación. Ver también Estándares, Políticas y Procesos Relacionados a continuación.

OBJETIVO

Esta Política se aplica a todos los empleados de Mister, ya sean de medio tiempo, a tiempo completo, pasantes o contratistas independientes.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Si debe estar o está fuera del trabajo por más de cinco (5) días, póngase en contacto con Recursos Humanos (HR) para determinar si usted califica para un permiso de ausencia no remunerado y aprobado del trabajo por un período específico de tiempo (LOA). Póngase en contacto con HR al 1-844-529-7392 o HRhelp@mistercarwash.com. Para solicitar un LOA, siga las instrucciones en el formulario "Solicitar un permiso de ausencia" en Dayforce.

En general, debe proporcionar un aviso con 30 días de anticipación cuando la necesidad de el LOA sea previsible, por ejemplo, si los tratamientos médicos u otros eventos están planeados o conocidos de antemano. Si la LOA no es previsible, debe notificar a su gerente o supervisor tan pronto como sea posible y debe cumplir con los procedimientos normales de Mister de llamar para avisar su ausencia hasta que LOA sea aprobado oficialmente por Mister.

Por lo general, las LOA se conceden sin paga. Los empleados deben usar el tiempo libre pagado acumulado y no utilizado (PTO) durante un LOA antes de seguir en su ausencia sin paga. Los empleados exentos que son elegibles para la PTO de la Lista 3 serán pagados por las primeras tres semanas de cualquier LOA aprobado por Mister, que se considerará tiempo de enfermedad bajo cualquier ley estatal aplicable y se reflejará como tal en Dayforce. Las LOA comenzarán en la fecha de solicitud o fecha de necesidad, no después de que se agote el PTO disponible. Los empleados también pueden ser elegible para el pago bajo Permiso de ausencia parental pagado, para obtener más información, consulte la Política Permiso de Ausencia Parental Pagado de Mister.

Mientras esté en un LOA, un empleado debe comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos al menos cada 30 días. No ponerse en contacto con recursos humanos cada 30 días puede resultar en el despido. El no regresar a trabajar una vez que se haya expirado el LOA o rechazar una oferta de regresar a trabajar para la que el empleado está calificado puede resultar en el despido. Cuando corresponda, Mister puede otorgar un LOA como un ajuste bajo la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) cuando el empleado ha agotado, o no es elegible para, otro programa de permisos de ausencia requerido por la ley. No se concederá un LOA para permitir que un empleado tome tiempo libre para buscar empleo en otro lugar o para trabajar para otro empleador. LOA no se otorgará cuando la razón sea por el encarcelamiento del empleado. Empleados que comiencen un empleo en otro lugar mientras que esten en LOA, a excepción del deber de reserva militar, se les considerarán como si hubiesen renunciado voluntariamente.

LEY DE PERMISO DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Mister cumple con todos los requisitos de la Ley de Permisos de Ausencia Familiar y Médica de 1993, en su forma enmendada (FMLA). Las disposiciones de la FMLA generalmente se incorporan en las siguientes políticas. Para obtener derechos adicionales aplicables a las familias militares, consulte "Permiso de Ausencia para Cuidadores Militares" a continuación.

Razones de Permisos de Ausencia Calificados

Mister otorgará a los empleados elegibles hasta 12 semanas de Permiso de Ausencia FMLA por cualquiera de las siguientes razones:

- Por incapacidad debido al embarazo, la atención médica prenatal o el parto.
- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento, o la colocación para la adopción o cuidado de crianza.
- Para cuidar al cónyuge, hijo o hija del empleado, o padre, que tiene una condición de salud grave (definida a continuación).
- Por una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda realizar su trabajo.
- Exigencia calificada (definida a continuación) para las familias de los miembros de la Guardia Nacional o la Reserva o de un componente regular de las Fuerzas Armadas cuando el miembro militar cubierto está en servicio activo cubierto o llamado al servicio activo cubierto.

Permiso de Ausencia para Cuidadores Militares

FMLA también incluye un derecho de permiso de ausencia especial que permite a los empleados elegibles tomar hasta 26 semanas de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto durante un solo período de 12 meses. Un empleado cuyo hijo, hija, padre o pariente más cercano es un miembro del servicio cubierto puede tomar hasta 26 semanas de permiso de ausencia en un solo período de 12 meses para cuidar de ese miembro del servicio. Un miembro del servicio cubierto es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas o un veterano, que tiene una lesión o enfermedad grave en la línea del servicio en servicio activo que puede hacer que el miembro del servicio no sea médicamente apto para desempeñar sus funciones por las que el miembro del servicio está recibiendo tratamiento médico, recuperación, terapia o está en estado ambulatorio; o está en la lista de jubilados por incapacidad temporal.

ELEGIBILIDAD DE FMLA

Para ser elegible para un permiso de ausencia bajo FMLA, un empleado debe haber sido empleado por Mister durante al menos 12 meses y tener 1,250 horas de servicio en los últimos 12 meses. Además, se aplican las siguientes condiciones:

- Los 12 meses o 52 semanas no tienen por qué haber sido consecutivos. Se contabilizarán períodos separados de empleo, siempre que la interrupción del servicio no exceda de siete años. Los períodos separados de empleo se contarán si la interrupción en el servicio excede de siete años debido a las obligaciones del servicio militar de la Guardia Nacional o la Reserva o cuando hay un acuerdo por escrito que indique la intención del empleador de volver a contratar al empleado después de la interrupción del servicio. Para propósitos de elegibilidad, se considerará que un empleado ha estado empleado durante toda una semana, incluso si el empleado estuvo en la nómina durante sólo una parte de una semana o si el empleado está en un permiso de ausencia durante la semana.
- El empleado debe haber trabajado por lo menos 1.250 horas durante el período de 12 meses al comienzo de el permiso de ausencia. Las 1.250 horas no incluyen el tiempo en permiso de ausencia con o sin paga. En consecuencia, estas horas de ausencia no deben contarse para determinar la prueba de elegibilidad de 1,250 horas para un empleado bajo FMLA

Exigencia Calificada

Un empleado cuyo cónyuge, hijo, hija o padre ha sido notificado de una llamada u orden inminente para cubrir el servicio militar activo o que ya está en servicio activo cubierto puede tomar hasta 12 semanas de permiso de ausencia por razones relacionadas o afectadas por la llamada o el servicio del miembro de la familia. La exigencia calificada debe ser una de las siguientes:

- Despliegue a corto plazo
- Eventos y actividades militares
- Cuidado de niños y actividades escolares
- Arreglos financieros y legales
- Asesoramiento
- Descanso y recuperación
- Actividades posteriores al despliegue
- Actividades adicionales que surjan del servicio activo, siempre que el empleador y el empleado estén de acuerdo, incluido el acuerdo sobre el momento y la duración de el permiso de ausencia.

Los empleados elegibles tienen derecho a el permiso de ausencia FMLA para cuidar a un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o Reserva, o un miembro de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o la Reserva que está en la lista de jubilados por incapacidad temporal, que tiene una lesión grave o enfermedad sufrida en el cumplimiento del servicio activo para el cual él o ella está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia; o de otra manera en estado ambulatorio; o de otra manera en la lista de jubilados por incapacidad temporal. Los empleados elegibles no pueden tomar permiso de ausencia bajo esta disposición para cuidar a ex miembros de las Fuerzas Armadas, ex miembros de la Guardia Nacional y la Reserva, o miembros en la lista de jubilados por incapacidad permanente.

Definición de Condición de Salud Grave

Una condición de salud grave es:

- Una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que implica una estadía de una noche en un centro de atención médica o un tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica para una condición que impide que el empleado realice las funciones del trabajo o impide que el miembro calificado de la familia participe en la escuela u otras actividades diarias.
- Sujeto a ciertas condiciones, el requisito de tratamiento continuo puede cumplirse con un período de incapacidad de más de 3 días calendario consecutivos combinado con al menos dos visitas a un proveedor de atención médica o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad debido al embarazo, o incapacidad debido a una condición crónica.
- Otras condiciones pueden cumplir con la definición de tratamiento continuo.

Uso de FMLA

- Un empleado elegible puede tomar hasta 12 semanas para las circunstancias de FMLA (No. 1) hasta el (No. 5) anterior bajo esta política durante cualquier período de 12 meses.
- Mister medirá el período de 12 meses como un período continuo de 12 meses medido hacia atrás desde la fecha en que un empleado utiliza cualquier permiso de ausencia bajo esta política. Cada vez que un empleado toma un permiso de ausencia, Mister calculará la cantidad de permiso de ausencia que el empleado ha tomado bajo esta política en los últimos 12 meses y restarlo de las 12 semanas de licencia disponible, y el saldo restante es la cantidad que el empleado tiene derecho a tomar en ese momento.

- Un empleado no necesita utilizar este derecho de permiso de ausencia en un solo bloque. El permiso de ausencia se puede tomar intermitentemente o en un horario de permiso de ausencia reducido cuando sea médicamente necesario, siempre y cuando su permiso de ausencia total en un año no exceda las doce (12) semanas para un permiso de ausencia familiar o veintiséis (26) semanas para un permiso de ausencia familiar militar. Los empleados deben hacer esfuerzos razonables para programar el permiso de ausencia para el tratamiento médico planificado para no interrumpir indebidamente las operaciones de Mister.
- El permiso de ausencia debido a las exigencias que califican (por ejemplo, el llamado al servicio activo en las Fuerzas Armadas) también se puede tomar de forma intermitente.
- Si un empleado es elegible para los beneficios por discapacidad a corto plazo (STD), el empleado puede solicitar esos beneficios junto con superpermiso de ausencia FMLA.
- Las acumulaciones de PTO se suspenderán durante el permiso de ausencia FMLA y se reanudarán al regresar al empleo activo.
- A su regreso de un permiso de ausencia FMLA aprobado, el empleado será restaurado a su puesto original o equivalente con pago equivalente, beneficios y otros términos de empleo, siempre que se hayan cumplido los requisitos de documentación médica.

Responsabilidades de los empleados

- Los empleados deben proporcionar suficiente documentación médica o certificación para MCW para determinar si el permiso de ausencia puede calificar para la protección de FMLA y el momento y la duración previstos de el permiso de ausencia
- Documentación suficiente puede incluir que el empleado no puede realizar funciones laborales, el miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, la necesidad de hospitalización o tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica, o las circunstancias que respaldan la necesidad de el permiso de ausencia familiar militar.
- Los empleados también pueden ser obligados a proporcionar una certificación y recertificación periódica que respalde la necesidad de licencia.

Responsabilidades de la Compañía

- Mister informará a los empleados que soliciten permiso de ausencia si son elegibles bajo FMLA. Si el empleado es elegible, el aviso especificará cualquier información adicional requerida, así como los derechos y responsabilidades del empleado. Si el empleado no es elegible, Mister le proporcionará al empleado una razón para la inelegibilidad.
- Mister informará a los empleados si el permiso de ausencia se designa como protegido por FMLA y la cantidad de permiso de ausencia se cuenta contra el derecho de permiso de ausencia del empleado. Si Mister determina que el permiso de ausencia no está protegido por FMLA, Mister notificará al empleado.

Beneficios Mientras Está en Permiso de Ausencia

Durante un permiso de ausencia elegible y si el empleado está inscrito en beneficios de salud, Mister mantendrá la cobertura de salud del empleado. Al regresar a trabajar de un empleado después de un permiso de ausencia elegible, los pagos perdidos se deducirán del cheque de pago del empleado junto con los pagos normales de la prima de seguro. Las primas de seguro serán iguales a un tiempo y medio de la cantidad de deducción normal hasta que las primas de seguro perdidas se encuentren al día.

Si el empleado decide no regresar al trabajo por razones que no sean una condición de salud grave continua del empleado o el miembro de la familia del empleado o una circunstancia fuera del control del empleado, Mister requerirá que el empleado reembolse a Mister la cantidad que pagó por la prima del seguro de salud del empleado durante el período del permiso de ausencia. No se acumularán beneficios mientras un empleado esté en LOA. Para FMLA calificado y / o permisos de ausencia militares, el tiempo pasado en una LOA no se contará contra un empleado en la determinación de la elegibilidad de un empleado para los beneficios que se basan en las horas trabajadas y / o la duración del servicio.

Regresar de un Permiso de Ausencia

Los empleados que regresen de un LOA, si así lo exige la ley, serán reintegrados a su mismo trabajo o equivalente con un estatus o salario equivalente. Los empleados que regresan de un permiso de ausencia por enfermedad pueden ser requeridos a proporcionar un documento donde su médico autorize su retorno a trabajar. Los empleados que regresan de un permiso de ausencia militar deben cumplir con todos los requisitos de reincorporación especificados por la ley federal. Si un empleado falla o no puede regresar al trabajo al concluir una LOA aprobado, incluida cualquier extensión aprobada de el permiso de ausencia, se considerará que el empleado ha renunciado. Mister puede optar por eximir a ciertos empleados clave de este requisito y no devolverlos a la misma posición o similar cuando hacerlo causará un daño económico sustancial y grave a las operaciones comerciales. Los empleados clave recibirán un aviso por escrito en el momento en que se solicite el permiso de ausencia FMLA de su estado como empleado clave.

Información Adicional

Se puede encontrar información y definiciones adicionales en el poster de la Ley de Permiso de Ausencia Médica Familiar ubicado en cada tienda y en HQ; los empleados pueden comunicarse con su gerente o departamento de Recursos Humanos al 1-844-529-7392 para obtener más información y formularios. Consulte: <https://www.dol.gov/whd/fmla/> para obtener información adicional.

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE SERVICIOS UNIFORMES (USERRA)

USERRA provee permisos de ausencias sin paga para el servicio militar. Mister cumplirá con todos los requisitos bajo USERRA. Para obtener más información, comuníquese con Recursos Humanos al 1-844-529-7392.

DEBER DEL JURADO

Si usted es convocado para el deber de jurado, notifique a su gerente inmediatamente. La compensación por el deber de jurado se pagará de acuerdo con la ley estatal aplicable. La prueba del deber del jurado debe ser presentada a su gerente antes de servir y al completar el deber del jurado.

VOTAR

Mister alienta a todos los empleados a participar en todas las elecciones federales, estatales y locales. Siempre que sea posible, alentamos el uso de la votación por correo o anticipada. Si eso no es posible, por favor hable con su gerente para programar una cantidad apropiada de tiempo libre para votar. Cuando corresponda, Mister cumplirá con todas las regulaciones estatales de votación.

DISPOSICIONES GENERALES

Mister prohíbe la discriminación y las represalias contra los empleados que soliciten o usen LOA o que hagan una queja sobre presuntas violaciones de esta Política o por el ejercicio de los derechos relacionados con el tiempo libre.

Esta Política de LOA tiene la intención de cumplir o exceder los requisitos de todas las leyes y regulaciones federales, estatales, del condado y locales aplicables. Si hay un conflicto entre alguna disposición de esta política con las leyes y reglamentos aplicables, regirán las leyes y reglamentos aplicables. Las preguntas pueden dirigirse a Recursos Humanos al 1-844-529-7392 o enviar un correo electrónico a HRhelp@mistercarwash.com.

ESTÁNDARES, POLÍTICAS Y PROCESOS RELACIONADOS

- Anexos estatales adjuntos (WA, IL, TN, MD, CA)
- Política de PTO (HR.3004-MCW-POL)
- Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado (HR.3006-MCW-POL)

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE WASHINGTON



Este Anexo a la Política de Permiso de Ausencia de Mister Car Wash ("Política") modifica la Política para garantizar el cumplimiento de la ley de Washington con respecto a la Ley de Permiso de Ausencia Familiar de Washington y los controles entre cualquier inconsistencia entre el Anexo y la Política. La Política y este Anexo se aplican a todos los empleados que trabajan en las ubicaciones de MCW en el estado de Washington. Los empleados también pueden ser elegibles para el pago bajo el Permiso de Ausencia Parental Pagado, por favor vea la Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado de Mister.

Ley de Permiso de Ausencia Familiar de Washington

La Compañía cumple con la Ley de Permiso de Ausencia Familiar de Washington (la FMLA de WA), así como la FMLA Federal. El permiso de ausencia disponible bajo la FMLA de WA generalmente refleja, y no agrega, el permiso de ausencia disponible bajo la ley federal, pero con las siguientes diferencias:

1. El Permiso de Ausencia de WA FMLA es adicional a cualquier permiso de ausencia otorgado por un período de discapacidad física debido al embarazo o el parto. Esto significa que, en la mayoría de los casos, cuando un empleado cubierto da a luz, el empleado será elegible para el permiso de ausencia por el período de discapacidad física, y hasta 12 semanas más de permiso de ausencia bajo la FMLA de WA para el cuidado de los niños y la vinculación paternal.
2. Bajo la FMLA de WA, los empleados que sean devueltos a una posición "equivalente" después de tomar un permiso de ausencia serán devueltos a un lugar de trabajo dentro de las 20 millas del lugar de trabajo original del empleado.
3. El permiso de ausencia bajo la FMLA de WA se puede usar para cuidar a su pareja doméstica registrada en el estado que tiene una condición de salud grave.
4. El permiso de ausencia no está disponible bajo la FMLA de WA para un permiso de ausencia de emergencia militar o permiso de ausencia para cuidadores militares.

A excepción de estas diferencias, el uso de WA FMLA está sujeto a las mismas reglas que el permiso de ausencia federal de FMLA. En la mayoría de los casos, los permisos de ausencia tomadas bajo las dos leyes se ejecutarán simultáneamente y no se pueden "apilar" o sumar.

Independientemente de si un empleado califica para el permiso de ausencia bajo la FMLA federal o de Washington, MCW proporciona permiso de ausencia por embarazo a todas las empleadas en el estado de Washington durante el tiempo que están enfermas o temporalmente discapacitadas debido al embarazo o el parto.

Los empleados que tengan preguntas sobre esta política o que deseen solicitar una adaptación o ajuste de trabajo razonable bajo esta política deben comunicarse con Recursos Humanos al 1-844-529-7392 o HRhelp@mistercarwash.com.

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE ILLINOIS



Este Anexo a la política de Permiso de Ausencia de Mister Car Wash ("Política") modifica la Política para garantizar el cumplimiento de la ley de Illinois con respecto a las adaptaciones para el embarazo de los empleados y los controles entre cualquier inconsistencia entre el Anexo y la Política. La Política y este Anexo se aplican a todos los empleados que trabajan en las ubicaciones de MCW en el estado de Illinois. Los empleados también pueden ser elegibles para el pago bajo el Permiso de Ausencia Parental Pagado, por favor vea la Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado de Mister.

Ajustes de Trabajo por Embarazo

La Política y este Anexo se aplican a todos los solicitantes y empleados que trabajan para Mister Car Wash (MCW) o que se reportan a ubicaciones en el estado de Illinois. Los empleados y solicitantes de empleo pueden solicitar un ajuste razonable por embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas para permitirles realizar las funciones esenciales de su trabajo. De acuerdo con la Ley de Derechos Humanos de Illinois, se proporcionará un ajuste razonable a menos que la modificación imponga una dificultad excesiva a las operaciones comerciales ordinarias de MCW de MCW.

Los ajustes razonables pueden incluir, entre otras: visitas al baño más frecuente o por más tiempo, agua o descansos; asistencia con el trabajo manual; deberes de trabajo ligeros; traslado temporal a una posición menos extenuante o menos peligrosa; adquisición o modificación de equipos; reasignación a un puesto vacante; espacio privado que no sea el baño, para extraer la leche materna o lactancia; reestructuración del empleo; un horario de trabajo a tiempo parcial o modificado; ajuste o modificación apropiados de exámenes, materiales de capacitación o políticas; asientos; un lugar de trabajo accesible; y tiempo libre para recuperarse de las condiciones relacionadas con el parto o un permiso de ausencia necesario para el embarazo, el parto o las condiciones médicas o comunes resultantes del embarazo o el parto.

Los empleados que toman permisos de ausencia como acomodación bajo esta política serán reintegrados a su trabajo original o a un puesto equivalente con salario equivalente, antigüedad, beneficios y otros términos y condiciones de empleo tras su notificación a MCW de su intención de regresar al trabajo o cuando termine la necesidad del empleado de un ajuste razonable. Sin embargo, la reasignación no será necesaria si impone una dificultad excesiva a las operaciones comerciales de MCW.

MCW puede solicitar ciertos documentos del proveedor de atención médica de la persona con respecto a la necesidad de un ajuste. Es deber del empleado o solicitante proporcionar la documentación solicitada a la Compañía.

MCW no negará oportunidades de empleo ni tomará acciones de empleo adversas contra empleados o solicitantes de empleo calificados de otra manera basados en la necesidad de hacer tales ajustes razonables, ni tomará represalias contra los solicitantes o empleados que soliciten ajustes o ejerzan sus derechos bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

Los empleados que tengan preguntas sobre esta política o que deseen solicitar una adaptación razonable bajo esta política deben comunicarse con Recursos Humanos al 1-844-529-7392 o HRhelp@mistercarwash.com.

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE TENNESSEE



Este Anexo a la política de Permiso de Ausencia de Mister Car Wash ("Política") modifica y enmienda la Política para garantizar el cumplimiento de la ley de Tennessee con respecto a los derechos de permiso de ausencia parental y los controles entre cualquier inconsistencia entre el Anexo y la Política. La Política y este Anexo se aplican a todos los empleados que trabajan en las ubicaciones de MCW en el estado de Tennessee. Los empleados también pueden ser elegibles para el pago bajo un permiso de ausencia parental pagado, por favor vea la Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado de Mister.

PERMISO DE AUSENCIA PARENTAL

Elegibilidad y Derecho al Permiso de Ausencia

Los empleados de tiempo completo, empleados con Mister Car Wash (MCW) durante al menos 12 meses consecutivos, son elegibles para hasta cuatro meses de permiso de ausencia por adopción, embarazo, parto y / o lactancia de un bebé. Para las licencias tomadas debido a la adopción, el período de cuatro meses comenzará en el momento en que el empleado reciba la custodia del niño. El permiso de ausencia bajo esta política se ejecutará simultáneamente con cualquier otro permiso de ausencia al que el empleado tenga derecho, incluido, cuando corresponda, la Ley federal de Permiso de Ausencia Familiar y Médica (FMLA).

Pago y Beneficios Durante el Permiso de Ausencia

El permiso de ausencia tomado bajo esta política será sin paga. Dicho permiso de ausencia no afectará el derecho de un empleado a recibir beneficios como tiempo de vacaciones, permiso de ausencia por enfermedad, bonos, ascenso, nivel de antigüedad, crédito por antigüedad, beneficios, planes o programas para los que el empleado era elegible en la fecha en que comenzó el permiso de ausencia.

MCW no pagará el costo de ningún beneficio, plan o programa durante un permiso de ausencia tomado bajo esta política a menos que la ley exija lo contrario. Por ejemplo, los empleados pueden tener derecho a ciertas prestaciones de asistencia de cuidado de salud en virtud de la FMLA si el tiempo libre reúne los requisitos para la protección en virtud de dicha ley.

Reintegración

Los empleados serán reintegrado a su puesto anterior, o a un puesto similar con el mismo estatus, salario, crédito por antigüedad en el servicio y antigüedad que tenían en la fecha en que comenzó el permiso de ausencia, siempre que se hayan notificado con al menos tres meses de anticipación la fecha prevista de salida de dicho permiso de ausencia, la duración del permiso de ausencia y la intención del empleado de regresar a un empleo a tiempo completo después del permiso de ausencia.

Los empleados no perderán el derecho a la reintegración debido a la falta de notificación con tres meses de anticipación si:

- La emergencia médica requiere que el permiso de ausencia comience antes de lo previsto originalmente,
- La notificación de adopción se recibió con menos de tres meses de anticipación del permiso de ausencia.

A los empleados se les puede negar la reintegración bajo las siguientes condiciones:

- Cuando el puesto de trabajo del empleado es tan único que, después de esfuerzos razonables, MCW no puede llenar el puesto temporalmente.
- Si MCW se entera de que el empleado buscó activamente otras oportunidades de empleo durante el período de permiso de ausencia.
- Si MCW se entera de que el empleado trabajó a tiempo parcial o a tiempo completo para otro empleador durante el período de permiso de ausencia.

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE TENNESSEE



MCW notificará al empleado que él o ella no será reintegrado tan pronto como se entere de que se aplica una de las condiciones anteriores.

Los empleados que tengan preguntas sobre esta política o que deseen solicitar un ajuste razonable bajo esta política deben comunicarse con Recursos Humanos al 1-844-529-7392 o HRhelp@mistercarwash.com.

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE MARYLAND



Este Anexo a la política de Permiso de Ausencia de Mister Car Wash ("Política") modifica y enmienda la Política para garantizar el cumplimiento de la ley de Maryland con respecto a los ajustes razonables para las empleadas embarazadas y los controles entre cualquier inconsistencia entre el Anexo y la Política. La Política y este Anexo se aplican a todos los empleados que trabajan en las ubicaciones de MCW en el Estado de Maryland. Los empleados también pueden ser elegibles para el pago bajo el Permiso de Ausencia Parental Pagado, por favor vea la Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado de Mister.

Ajustes Razonable para Empleadas Embarazadas

Las empleadas embarazadas que tienen una discapacidad temporal (según se define en la ley de Maryland) que es causada o contribuida a o por el embarazo, pueden solicitar cualquiera de los siguientes ajustes:

- Cambio de deberes laborales
- Reubicación de un área de trabajo
- Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas
- Transferirse a una posición menos extenuante o menos peligrosa
- Cambio temporal en las horas de trabajo
- Proporcionar un permiso de ausencia

Después de que una empleada haya hecho una solicitud de ajuste bajo esta política, ella y MCW participarán en un proceso interactivo para determinar qué ajuste, si hubiera necesidad, fuera apropiado.

Un empleado que solicite un ajuste bajo esta política puede ser requerido para proporcionar la certificación de un proveedor de atención médica que incluya la fecha en que el ajuste se convirtió en médicamente aconsejable, la duración probable del ajuste y una declaración explicativa en cuanto a la conveniencia médica del ajuste. Los empleados que tengan preguntas sobre esta política o que deseen solicitar un ajuste razonable bajo esta política deben comunicarse con Recursos Humanos al 1-844-529-7392 o HRhelp@mistercarwash.com.

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE CALIFORNIA



Este Anexo de la Ley de Derechos familiares de California a la Política de Permiso de Ausencia de Mister Car Wash (Política) modifica y enmienda la Política para garantizar el cumplimiento de la Ley de Derechos familiares de California (CFRA) y controla entre cualquier inconsistencia entre este Anexo y la Política. La Política y este Complemento se aplica a todos los empleados que trabajan en ubicaciones de MCW en el estado de California.

MCW otorgará permiso de ausencia familiar y médico de acuerdo con los requisitos de las leyes federales y estatales aplicables vigentes en el momento en que se otorgue el permiso de ausencia. Aunque las leyes federales y estatales tienen nombres diferentes, MCW se refiere a la Ley federal de Permiso de Ausencia Familiar y Médica (Fed-FMLA) y la CFRA colectivamente como "Permiso de Ausencia FMLA". En cualquier caso, los empleados residentes de California serán elegibles para los beneficios más generosos disponibles bajo cualquiera de las leyes aplicables. Los empleados también pueden ser elegibles para el Permiso de Ausencia Parental Pagado, para obtener más información, consulte la Política de Permiso de Ausencia Parental Pagado, de Mister.

Razones para el Permiso de Ausencia

Las leyes federales y estatales permiten el Permiso de Ausencia FMLA por varias razones. Debido a que los derechos y obligaciones legales de los empleados pueden variar dependiendo de la razón del permiso de ausencia FMLA, es importante identificar el propósito o la razón del permiso de ausencia. El Permiso de Ausencia Federal-FMLA y el permiso de ausencia CFRA se ejecutan simultáneamente, excepto por las siguientes razones: para cuidar a una pareja doméstica registrada o un hijo de una pareja doméstica registrada (solo CFRA), incapacidad debido al embarazo o atención prenatal como una condición de salud grave (solo Fed-FMLA), permiso de ausencia de urgencia calificada (solo Fed-FMLA) y permiso de ausencia para cuidadores militares (solo Fed-FMLA). Además, la cobertura de CFRA para la propia condición de salud grave de un empleado que también constituye una discapacidad bajo la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA) es separada y distinta de las protecciones de FEHA. Si el empleado no puede regresar al trabajo al vencimiento del permiso de ausencia CFRA, MCW involucrará al empleado en el proceso interactivo para determinar si una extensión del permiso de ausencia sería un ajuste razonable bajo la FEHA.

El Permiso de Ausencia FMLA se puede utilizar para cualquiera de las siguientes razones:

- El nacimiento, adopción o cuidado de crianza del hijo de un empleado dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o la colocación del niño (Permiso de Ausencia de Vinculación Parental)
- Para cuidar a un miembro de la familia inmediata (cónyuge, pareja doméstica registrada, hijo, hijo de una pareja doméstica registrada o padre) con una condición de salud grave (permiso de ausencia de cuidado familiar)
- La incapacidad de un empleado para trabajar debido a una condición de salud grave (permiso de ausencia por condición de salud grave)
- Un "exigencia calificada", como se define en la FMLA, que surge del "servicio activo cubierto" de un cónyuge, hijo o padre como miembro de las reservas militares, la Guardia Nacional o las Fuerzas Armadas (Permiso de Ausencia de Exigencia Calificada)
- Para cuidar a un cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano (pariente consanguíneo más cercano) que es un "miembro del servicio cubierto" Permiso de ausencia de registro militar)

Duración del Permiso de Ausencia

Si la razón del permiso de ausencia es común tanto a la Fed-FMLA como a la CFRA y, por lo tanto, corriendo simultáneamente, la cantidad máxima de permiso de ausencia FMLA será de 12 semanas de trabajo en cualquier período de 12 meses cuando el permiso de ausencia sea

ANEXO DE POLÍTICA DE PERMISOS DE AUSENCIA PARA EL ESTADO DE CALIFORNIA



tomado para: (1)Permiso de Ausencia de Vinculación Parental; 2) Permiso de Ausencia para el Cuidado Familiar; y (3)Permiso de ausencia por condiciones de salud graves. Si la razón del permiso de ausencia no es común para Fed-FMLA o CFRA y, por lo tanto, no se ejecuta simultáneamente, entonces los empleados elegibles pueden tener derecho a un permiso de ausencia adicional bajo la ley aplicable.

Cuando la razón del permiso es Permiso de Ausencia de Vinculación Parental bajo el CFRA o Fed-FMLA y ambos cónyuges trabajan para MCW y son elegibles para el permiso bajo esta política, los cónyuges se limitarán a un total de 12 semanas de trabajo entre los dos de ellos. Sin embargo, MCW no delimitará el derecho de los cónyuges a CFRA por ninguna razón calificada que no sea el Permiso de ausencia de Vinculación Parental. Un período de 12 meses comienza en la fecha del primer uso del empleado del permiso de ausencia FMLA. Los períodos sucesivos de 12 meses comienzan en la fecha del primer uso de dicho permiso de ausencia por parte del empleado después de que haya terminado el período de 12 meses anterior.

Los empleados que soliciten permiso de ausencia por razones que califican para CFRA deben responder a cualquier pregunta diseñada para determinar si una ausencia es potencialmente calificada para el permiso de ausencia bajo esta política. La falta de respuesta a las consultas permitidas con respecto a la solicitud del permiso de ausencia puede resultar en la negación de las protecciones del permiso de ausencia de CFRA. Del mismo modo, un empleado o el portavoz de los empleados puede ser requerido para proporcionar la información adicional necesaria para determinar si un permiso de ausencia solicitado califica para las protecciones fed-FMLA. El hecho de que un empleado no explique adecuadamente la razón del permiso de ausencia puede resultar en la negación de las protecciones de FMLA. Los formularios de certificación están disponibles en Recursos Humanos al 1-844-529-7392, o HRhelp@mistercarwash.com.

Compensación durante el Permiso de Ausencia

En general, el permiso de ausencia FMLA no es remunerado. Sin embargo, los empleados pueden ser elegibles para recibir beneficios a través de programas patrocinados por el estado o pueden usar tiempo libre pagado (PTO) (consulte la Política de Tiempo Libre Pagado).

Reintegración al Empleo

En la mayoría de las circunstancias, los empleados serán reintegrados al mismo puesto que ocupaban en el momento del permiso de ausencia o a un puesto equivalente con una remuneración, prestaciones y otras condiciones de empleo equivalentes. MCW puede conceder a la solicitud de un empleado para trabajar un turno diferente, en una posición diferente o mejor, o en una ubicación diferente, que se adapte mejor a las necesidades personales del empleado al regresar del permiso de ausencia CFRA. MCW también considerará un ajuste razonable bajo la FEHA si el empleado regresa del permiso de ausencia de CFRA por su propia condición de salud grave. Sin embargo, los empleados no tienen mayor derecho a la reintegración que si hubieran estado empleados continuamente en lugar de tomar el permiso de ausencia.

No a la Discriminación

MCW no interferirá con o discriminar sobre la base del ejercicio de cualquier derecho proporcionado por la Fed-FMLA o la CFRA. Si un empleado cree que sus derechos de la Fed-FMLA o CFRA han sido violados de alguna manera, él o ella debe reportar inmediatamente el asunto a Recursos Humanos al 1-844-529-7392, o HRhelp@mistercarwash.com.

REVISIÓN

Este procedimiento se revisará **anualmente** y se actualizará según sea necesario

Nombre y Puesto	Fecha
Anna Zappia, Vice Presidente de Recursos Humanos	2021-02

APROBACIÓN

Nombre, Puesto, y Firma	Fecha
<i>Anna Zappia</i> Anna Zappia, Vice Presidente de Recursos Humanos	2021-02

HISTORIAL

Versión	Expedición	Actualizado por	Revisión
V.1	2018-02	Anna Zappia	Declaración de política original
V.2	2021-02	Anna Zappia	Permiso de ausencia militar actualizada y secciones de permiso de ausencia calificada y pagos de primas de seguro de salud