

SOLO PARA ASOCIADOS DE CONNECTICUT

Esta sección del manual se aplica a los asociados temporales de FS Staffing que trabajan en Connecticut. Tiene la intención de establecer los derechos y avisos adicionales de los Asociados aplicables a los Asociados de Connecticut en virtud de las leyes específicas de Connecticut. Si hay diferencias entre las leyes y los resúmenes a continuación, prevalecerán las leyes. A nuestros Asociados de Connecticut: tenga en cuenta que dondequiera que la ley de Connecticut proporcione u ofrezca mayores protecciones a nuestros Asociados, regirá la ley de Connecticut.

LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO DE CONNECTICUT (“CFEPA”)

La Ley de Prácticas Justas de Empleo de Connecticut (“CFEPA”) es el principal estatuto de discriminación laboral de Connecticut. Según el estatuto, no se le puede negar el empleo, negarle un ascenso o un aumento de sueldo, ni discriminarlo de otra manera en función de su edad, sexo, raza, color, origen nacional o religión. Además, la Ley prohíbe la discriminación por motivos de “discapacidad física”, “discapacidad mental”, “discapacidad intelectual” y/o “discapacidad de aprendizaje”.

- La supuesta “discapacidad física” debe ser crónica, lo que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida.
- La supuesta “discapacidad mental” se define como una persona que tiene antecedentes o se considera que tiene un trastorno mental.

Bajo CFEPA, debe demostrar que tiene una discapacidad y que está calificado para realizar las funciones esenciales del trabajo, con o sin adaptaciones razonables. Una adaptación razonable es una modificación o ajuste que permite que una persona calificada con una discapacidad sea considerada para un puesto; realizar las funciones esenciales del trabajo; disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo y no crea una dificultad excesiva. Para hacerlo, debe realizar una solicitud por escrito de una adaptación a Recursos Humanos y/oa su Gerente. Las partes trabajarán para crear una adaptación razonable con su ayuda.

[Conn. Gen. Stat. § 46a-60]

ACTO DE LA CORONA

Una nueva adición a la ley estatal de Connecticut, la Ley CROWN establece que no se le puede negar el empleo ni discriminarlo de otra manera en función de la textura de su cabello o el peinado protector. La Ley cambia la definición de la palabra "raza" tal como se usa en los estatutos contra la discriminación de Connecticut para incluir específicamente "rasgos étnicos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores". Según la ley, los peinados protectores incluyen "pelucas, cintas para la cabeza y peinados como trenzas individuales, trenzas, locomotoras, giros, nudos bantúes, afros y caladas afro".

Si cree que ha sido objeto de discriminación basada en un rasgo étnico históricamente asociado con la raza, informe el incidente de inmediato a su supervisor o Recursos Humanos.

COMISION DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES (“CHRO”)

La Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades ("CHRO") hace cumplir las leyes contra la discriminación de Connecticut, ya que es la agencia con jurisdicción para recibir e investigar las quejas de los empleados.

Para proceder con un reclamo bajo CFEPA, el denunciante primero debe presentarlo ante el CHRO dentro de los 300 días posteriores a la supuesta actividad discriminatoria. Quejarse internamente a la Compañía no extiende su tiempo para presentar ante el CHRO o en la corte.

No necesita un abogado para presentar una queja ante CHRO. El CHRO investigará su queja y determinará si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación. Si se determina que existen causas razonables, CHRO tiene el poder de coordinar un acuerdo entre las partes.

La Oficina Central de la Comisión está ubicada en: 450 Columbus Boulevard en Hartford, Connecticut 06103. También puede visitar su sitio web en <https://portal.ct.gov/CHRO>.

Comuníquese con CHRO al (860) 541-3400 o visite <https://portal.ct.gov/CHRO> para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de quejas que se puede descargar, completar, autenticar y enviar por correo a CHRO. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales de CHRO en Connecticut.

LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA DE CONNECTICUT

La Ley de Licencia Familiar y Médica de Connecticut (CT FMLA) es muy similar a la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA), pero con algunas diferencias clave.

A. Elegibilidad

A diferencia de la FMLA, los empleados son elegibles para una licencia bajo la CT FMLA si han estado empleados durante al menos tres meses inmediatamente anteriores a la solicitud de licencia. No se consideran los ingresos del empleado ni el número de horas trabajadas.

B. Razones que califican para la licencia FMLA de CT

Los empleados elegibles pueden tomar una licencia CT FMLA por cualquiera de las siguientes razones calificativas:

- Su propia condición de salud grave.
- Para cuidar a alguno de los siguientes familiares con una condición de salud grave:
 - Un cónyuge;
 - Un Hijo(a);
 - Los padres o suegros;
 - Un hermano(a) o cuñado(a);

- Un abuelo(a);
- Un nieto(a); o
- Cualquier persona relacionada con usted por sangre o afinidad que tenga una relación cercana con usted, equivalente a una relación familiar.
- El nacimiento de su hijo(a).
- La colocación de un niño(a) con usted por adopción o arreglo de crianza temporal.
- Para servir como donante de órganos o médula ósea.
- Una exigencia de calificación que surge del hecho de que su cónyuge, hijo o padre:
 - Está en servicio activo; o
 - Ha sido notificado de una llamada u orden inminente para el servicio activo en las fuerzas armadas
- Para abordar ciertos asuntos relacionados con la violencia familiar.

CT FMLA define “condición de salud grave” como “una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que implica (A) la atención de un paciente internado en un hospital, hospicio, hogar de ancianos o centro de atención médica residencial; o (B) tratamiento continuo, incluido el tratamiento ambulatorio, por parte de un proveedor de atención médica”.

Un niño puede incluir “un hijo biológico, adoptivo o de acogida, un hijastro, un pupilo legal o, como alternativa, un hijo de una persona in loco parentis, que es (A) menor de dieciocho años de edad; o (B) dieciocho años de edad o más e incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física”. Un "padre" significa "un padre biológico, padre de crianza, padre adoptivo, padrastro, suegro o tutor legal de un empleado elegible o el cónyuge de un empleado elegible, un individuo que actúa in loco parentis con un empleado elegible, o un individuo quien estaba in loco parentis con el empleado elegible cuando el empleado era un niño”. Un “cónyuge” incluye un esposo o esposa legal. Connecticut no reconoce el matrimonio de hecho.

Tenga en cuenta que el derecho a la licencia puede acumularse antes del nacimiento o la colocación de un niño cuando se requiere dicha licencia debido a dicho nacimiento o colocación inminente.

C. Cantidad de Licencia

La FMLA de CT permite a los empleados tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada con protección del trabajo en un período de 12 meses por cualquiera de los motivos de licencia enumerados anteriormente, excepto que:

- Se pueden usar hasta 26 semanas en un período de 12 meses para la licencia militar para cuidadores;
- Se pueden usar hasta 12 días en un año calendario para la licencia por violencia familiar bajo la Ley de Licencia por Violencia Familiar; y
- Una empleada puede ser elegible para dos semanas adicionales de licencia por incapacidad durante el embarazo.

D. Solicitud y Obtención de Licencia CT FMLA

Si su necesidad de licencia es previsible, debe proporcionar a la Compañía un aviso por escrito

con al menos 30 días de anticipación antes de tomar la licencia. Si la licencia no es previsible, debe notificarlo tan pronto como sea posible según las circunstancias, normalmente al menos el mismo día o el siguiente día hábil después de que se conozca la necesidad de la licencia. Además, en ausencia de circunstancias inusuales que lo impidan por completo, también debe cumplir con los requisitos de notificaciones habituales y habituales de la Compañía para solicitar una licencia, incluida su política de llamadas. En todas las circunstancias, su notificación de la necesidad de la licencia debe proporcionar suficiente información para que la Compañía sepa que el motivo de la licencia califica para CT FMLA y el momento y la duración anticipados de la licencia.

Si no proporciona un aviso de 30 días para una licencia previsible, o el aviso máximo posible y práctico para una licencia imprevista, sin una excusa razonable para la demora, la solicitud de licencia puede ser denegada o pospuesta por la cantidad de aviso que debería haber sido proporcionado, y cualquier tiempo perdido antes de ese punto se puede considerar una ausencia injustificada y sin protección.

Una vez que notifique a la Compañía que una ausencia es por un motivo de calificación de CT FMLA, le notificaremos su elegibilidad para la licencia de CT FMLA, le proporcionaremos un aviso de derechos y responsabilidades y comenzaremos el proceso de aprobación. También es posible que debas presentar cierta documentación, según el motivo de la baja:

Para su propia condición de salud grave: Certificación Médica de Condición de Salud Grave del Empleado, emitida por su proveedor de atención médica.

Para el parto: el certificado de nacimiento del niño o, alternativamente, la documentación del embarazo o nacimiento del proveedor de atención médica de la madre. Debe incluir el nombre de la madre y la fecha estimada de parto o la fecha de nacimiento del niño. Si el empleado no es la madre biológica, también se debe presentar documentación oficial que nombre al empleado como padre o que demuestre que el empleado está casado o en una unión civil o pareja de hecho con la madre biológica.

Para cuidado de crianza: la carta de colocación emitida por el departamento de servicios sociales correspondiente o su designado que colocó al niño con el empleado. Si el nombre del empleado no figura en la documentación, el empleado también debe proporcionar un documento que verifique su relación con el padre mencionado en la carta de colocación en crianza temporal.

Para adopción: documento judicial que finalice la adopción, o si se toma la licencia antes de que se complete la adopción, documento que demuestre que el proceso está en curso. Si el nombre del empleado no figura en la documentación, el empleado también debe proporcionar un documento que verifique su relación con el padre mencionado en los documentos de adopción.

Para el cuidado de un familiar con una condición de salud grave: Certificación Médica para Atención de una Condición de Salud Grave de un Familiar, completada por su proveedor de atención médica, y un Formulario de Verificación de Familiar.

Para el cuidado de un miembro del servicio militar actual con una lesión o enfermedad grave: Certificación médica por lesión o enfermedad grave de un miembro del servicio militar para licencia de cuidador militar.

Para exigencia militar calificada: Certificación de Licencia Familiar Militar por Exigencia Calificada, bajo la Ley de Licencia Médica Familiar.

Los formularios para cada tipo de licencia están disponibles en Recursos Humanos. Es responsabilidad del empleado proporcionar una certificación completa y suficiente según se requiera. El no hacerlo puede resultar en la denegación de la licencia CT FMLA. Una vez que se complete y envíe un paquete de reclamo, se procesará el reclamo y se emitirá una determinación, normalmente dentro de los 18 días.

Durante su permiso de ausencia, debe tomar todo el tiempo pagado acumulado disponible para usted, como vacaciones, días de enfermedad o personales, excepto que podrá retener dos semanas de tiempo libre pagado. Además, se le solicita que informe periódicamente a la Compañía durante su licencia sobre su estado y su intención de regresar al trabajo. Si se necesita más o menos licencia de la prevista originalmente, debe notificar a la Compañía tan pronto como sea posible y práctico después del cambio de circunstancias.

E. Regresando al Trabajo

Si la licencia FMLA de CT es por su condición de salud grave, la Compañía requiere la autorización de un médico para que pueda volver a trabajar. Debe poder realizar las funciones esenciales de su trabajo para regresar al trabajo después de una licencia por su condición de salud grave.

Los empleados tienen derecho a ser reincorporados a su mismo puesto o, si el mismo puesto ya no está disponible, a un puesto equivalente al regresar de la licencia CT FMLA. En este último caso, el término “equivalente” significa equivalente con respecto a los beneficios laborales, pago y otros términos y condiciones de empleo. En el caso de una licencia médica, si el empleado es médicamente incapaz de realizar el trabajo original del empleado al expirar la licencia CT FMLA, el empleado tiene derecho a ser transferido a un trabajo adecuado a la condición física de dicho empleado si dicho trabajo está disponible. Un empleado no tiene derecho a la reincorporación si el empleado ha agotado su derecho a licencia CT FMLA, la relación laboral habría terminado independientemente de que el empleado haya tomado la licencia CT FMLA, o si el empleado obtiene CT FMLA de manera fraudulenta.

FS Staffing tiene prohibido interferir, tomar represalias o discriminar a un empleado por solicitar o tomar una licencia CT FMLA. Sin embargo, FS Staffing puede requerir que un empleado con licencia informe periódicamente sobre el estado y la intención del empleado de regresar al trabajo.

[*Consulte los Estatutos Generales de Connecticut, secciones 31-51kk a 31-51qq*]

ADAPTACIONES PARA LA LACTANCIA MATERNA

A las Asociadas lactantes se les permite amamantar a sus bebés en lugares públicos. Por lo general, las madres pueden amamantar en el momento, el lugar y la forma que elijan mientras se encuentran en un lugar público. Un Asociado no tiene que ir a un área especial o al baño. No tienen que tapar al bebé con una toalla o manta. El propietario, administrador o empleado de un lugar de alojamiento público no puede solicitar que la madre deje de amamantar a su bebé, lo cubra, lo cambie de habitación o área o se vaya.

[Ver Estatutos Generales de Connecticut §46a-64]; ver también <https://portal.ct.gov/-/media/CHRO/faqbreastfeedingjoint10211pdf.pdf>

Según la ley de Connecticut, a las Asociadas que deseen amamantar o extraer leche materna para su bebé se les proporcionará una cantidad razonable de tiempo de descanso para ese fin. FS Staffing hará todos los esfuerzos razonables para proporcionar el uso de una habitación u otro lugar cerca del área de trabajo, que no sea un baño, para que el empleado se extraiga leche materna en privado que: (1) esté libre de intrusiones y protegido del público, (2) incluye o está cerca de un refrigerador o dispositivo portátil de almacenamiento en frío proporcionado por el empleado para el almacenamiento de leche materna extraída, y (3) incluye acceso a un tomacorriente. Debe notificar a su supervisor si necesita adaptaciones para la lactancia. FS Staffing prohíbe cualquier forma de acoso, discriminación o represalia contra cualquier empleada porque la empleada ha elegido ejercer su derecho a amamantar o extraer leche materna en el lugar de trabajo.

LICENCIA MILITAR

Según la ley de Connecticut, tiene derecho a un permiso de ausencia, sin goce de sueldo, si debe cumplir con obligaciones militares en las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional, otros servicios uniformados o las fuerzas armadas estatales, según lo exigen las leyes federales y estatales. Si necesita tomar una licencia militar, debe avisar con anticipación a su supervisor acerca de sus obligaciones de servicio, a menos que la necesidad militar imposibilite la notificación anticipada. Debe presentarle a su supervisor sus órdenes militares y hacer arreglos para la licencia lo antes posible antes del comienzo de la licencia. No perderá ningún privilegio de empleo al tomar una licencia. Tampoco se verá perjudicado en las promociones, la continuidad del empleo, la reelección o el reemplazo por tomar una licencia en virtud de esta política. Si cree que se le ha negado el beneficio de la licencia militar, o si siente que ha sido discriminado como resultado de su servicio como miembro de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, informe sus inquietudes a Recursos Humanos de inmediato.

[Conn. Gen. Stat. § 27-33&33a]

LEY DE DENUNCIA

Según la ley de Connecticut, está protegido contra el despido, la disciplina o las represalias por informar a un organismo público una violación de una regulación de la ley federal, estatal o local.

Del mismo modo, está protegido contra represalias que se produzcan como resultado de su participación en una investigación, audiencia o consulta pública.

[Conn. Gen. Stat. § 4-61dd(a)]

LICENCIA POR VÍCTIMAS DEL DELITO

La ley de Connecticut otorga a los empleados que son víctimas de ciertos delitos el derecho a ausentarse para asistir a procedimientos judiciales y participar en una investigación policial relacionada con el delito. Además, los empleadores están obligados a proporcionar hasta 12 días de licencia a los empleados que son víctimas de violencia familiar por las siguientes razones:

- Para buscar atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesión o discapacidad física o psicológica de la víctima;
- Para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas en nombre de la víctima;
- Reubicarse debido a dicha violencia familiar; o
- Participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado o resultante de dicha violencia familiar.

“*Violencia Familiar*” se define como un incidente que resulta en daño físico, lesiones corporales o agresión, o una amenaza de acto de violencia, entre la familia o los miembros del hogar.

Todos los empleados son elegibles para licencia por violencia familiar. La licencia puede ser pagada o no pagada y puede incluir tiempo compensatorio, tiempo de vacaciones, días libres personales u otro tiempo libre.

[Conn. Gen. Stat. § 54-85b; Conn. Gen. Stat. § 31-51ss]

RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL DE CONNECTICUT (EL “LEY DE ACABADO DEL TIEMPO”)

La "Ley Time's Up", vigente a partir del 1 de enero de 2021, modificó la ley estatal existente de Connecticut para extender mayores protecciones a los empleados que denuncian acoso sexual y otros tipos de discriminación en el lugar de trabajo.

Como cuestión preliminar, el “acoso sexual” se define como cualquier insinuación sexual no deseada o solicitud de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de un individuo;
- La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona; o,
- Tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Consulte las pautas generales de FS Staffing con respecto al acoso sexual y la denuncia del mismo. Tenga en cuenta también que la información sobre la ilegalidad del acoso sexual y los recursos disponibles para las víctimas de acoso sexual, incluidos los recursos legales, están disponibles aquí:

<https://portal.ct.gov/-/media/CHRO/Sexual-Harassment-Prevention-Training/Sexual-Harassment-Written-Materials-English.pdf>

<https://portal.ct.gov/-/media/CHRO/Sexual-Harassment-Prevention-Training/Sexual-Harassment-Written-Materials-Spanish.pdf>

Contacta con el Departamento de Policía Local

Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico bajo coacción o actos sexuales bajo coacción, la conducta puede constituir un delito. En ese caso, póngase en contacto con la policía local.

Entrenamiento Obligatorio

- Todos los empleados existentes deben participar en al menos dos horas de capacitación sobre prevención del acoso sexual antes del 9 de febrero de 2021.
- Los nuevos empleados deben completar la capacitación sobre prevención del acoso sexual dentro de los seis meses posteriores a su fecha de inicio. Sin embargo, dicha capacitación no se requiere para los nuevos empleados que, dentro de los dos años anteriores a la contratación, recibieron capacitación en persona o en línea proporcionada por la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades mientras trabajaban para otro empleador.
- Se requerirá capacitación suplementaria periódica no menos de cada diez años.
- Debido a que se requiere capacitación en prevención del acoso sexual, cualquier empleado que no complete o se niegue a completar oportunamente la capacitación en prevención del acoso sexual puede estar sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Protección Contra Represalias

Si presenta una queja de acoso sexual, FS Staffing no puede realizar ningún cambio en los términos y condiciones de empleo del empleado que presenta la queja (por ejemplo, cambiar el lugar de trabajo o el horario de trabajo del empleado) a menos que el empleado consienta el cambio por escrito.

[Conn. Gen. Stat. § 46a-56; Conn. Gen. Stat. 46a-60(b)(8)]

DIVULGACIÓN DE RANGOS SALARIALES

Una nueva ley de Connecticut, que entró en vigor el 1 de octubre de 2021, requiere que los empleadores divulguen el rango salarial de un empleado existente (a) en el momento de la contratación del empleado, (b) un cambio en el puesto del empleado con el empleador, o (c) en el

momento de la contratación del empleado primera solicitud de un rango de salario. [Conn. Gen. Stat. § 31-40z(b)(9)]

La ley define el “rango de salarios” como “el rango de salarios en el que un empleador anticipa confiar al establecer los salarios para un puesto”, y puede referirse a cualquier escala salarial aplicable, rango de salarios previamente determinado para el puesto, rango real de salarios para aquellos empleados que actualmente ocupan puestos comparables o la cantidad presupuestada por el empleador para el puesto. [Conn. Gen. Stat. § 31-40z(a)(4)]

Esta ley se aplica a los empleados remotos que se encuentran fuera de los límites físicos del estado.

POLÍTICA DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL

Creemos que mantener un lugar de trabajo libre de los efectos del abuso de drogas y alcohol es responsabilidad de todas las personas involucradas en nuestro negocio, incluidos nuestros empleados y clientes. Está estrictamente prohibido el uso, posesión, venta o transferencia de cualquier sustancia controlada (incluida la marihuana) o alcohol en la propiedad de la Compañía o del cliente, en los vehículos de la Compañía o del cliente, o mientras se realizan actividades de la Compañía o del cliente. También está estrictamente prohibido estar bajo la influencia de drogas o alcohol mientras se encuentre en la propiedad de la Compañía o del cliente, en los vehículos de la compañía o del cliente, o mientras participe en actividades de la Compañía o del cliente.

A menos que lo prohíba la ley, FS Staffing se reserva el derecho de realizar o exigir pruebas de detección de drogas y alcohol a cualquier empleado en las instalaciones de la empresa o del cliente, que participe en negocios de la empresa o del cliente, o que opere equipos de la empresa o del cliente en determinadas circunstancias. Específicamente, se pueden requerir pruebas cuando un cliente requiere pruebas previas a la tarea y/o cuando la gerencia tiene una sospecha razonable de que un empleado está bajo la influencia del alcohol o de una sustancia controlada que afecta negativamente o podría afectar negativamente el desempeño laboral del empleado.

Algunos de los comportamientos observables que pueden indicar que un empleado está trabajando en una condición deteriorada o que de alguna otra manera se involucra en una conducta que viola esta política incluyen, pero no se limitan a:

- Uso observado de alcohol o drogas;
- Olor a alcohol en el aliento;
- Estado de ánimo fluctuante, comportamiento inusual, agresivo o anormal;
- Ausentismo “en el trabajo” (por ejemplo, descansos largos o excesivos);
- Marcha inestable, dificultad para hablar, mala coordinación o reacciones lentas;
- Somnolencia o cabeceo;
- Respuestas ilógicas y/o no relacionadas a las preguntas.

FS Staffing también puede requerir que un empleado se someta a una prueba aleatoria de drogas de análisis de orina si:

- Dicha prueba está autorizada por la ley federal;
- El empleado ha sido asignado para servir en una ocupación que ha sido designada como “ocupación de alto riesgo o sensible a la seguridad”; o

- La prueba se lleva a cabo como parte de un programa voluntario de asistencia al empleado.
-

La ley de Connecticut define “ocupación de alto riesgo o sensible a la seguridad” como una ocupación que:

- Presenta un peligro de vida claramente significativo para el empleado ocupado, sus compañeros de trabajo o el público en general y se realiza de una manera o en un lugar inherente o inseparable de dicho peligro;
- Requiere el ejercicio de un juicio discriminatorio o un alto grado de cuidado y precaución; y
- Es independiente de la capacidad de discernir un desempeño mejorado o deteriorado mediante supervisión directa y no está razonablemente sujeto a otros medios válidos y disponibles de observación y evaluación que descartarían la necesidad de un análisis de orina al azar.

FS Staffing pagará los costos asociados con la prueba de drogas. FS Staffing brindará al empleado una oportunidad razonable para refutar o explicar los resultados. Una prueba positiva resultará en la terminación. Una negativa a la prueba se considerará lo mismo que una prueba positiva.

Todos los registros de pruebas de drogas serán tratados como confidenciales.

La Empresa puede inspeccionar las instalaciones o propiedades de la empresa o del cliente, sin previo aviso, y se reserva el derecho de inspeccionar los bienes personales de los empleados que se lleven a las instalaciones de la empresa o del cliente para investigar una sospecha razonable de que se ha violado esta política.

Los empleados que violen esta política están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido inmediato y, de conformidad con las leyes estatales, la posible denegación de cualquier beneficio de Compensación para trabajadores. La falta de consentimiento para una prueba o cualquier intento de falsificar o alterar los resultados de la prueba también dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

MARIHUANA RECREATIVA EN CONNECTICUT

A pesar de la legalización de la marihuana recreativa en Connecticut, la Política de lugar de trabajo libre de drogas y alcohol de la empresa sigue vigente. Como tal, a los empleados de Connecticut no se les permite poseer, usar o consumir marihuana recreativa mientras realizan tareas laborales o en las instalaciones de la Compañía o de un cliente.

Los empleados de Connecticut también tienen estrictamente prohibido realizar tareas laborales bajo la influencia de la marihuana. FS Staffing tomará medidas adversas contra un empleado, incluido el despido, cuando exista:

- Sospecha razonable del uso de cannabis por parte de un empleado mientras realiza tareas laborales en el lugar de trabajo o de guardia; o
- Una determinación de que un empleado manifiesta síntomas específicos y articulables de deficiencia de drogas mientras trabaja (ya sea en el lugar de trabajo o de guardia) que disminuyen el desempeño de las funciones laborales del empleado, tales como:

- Síntomas del habla del empleado, destreza física, agilidad, coordinación, comportamiento, comportamiento irracional o inusual, negligencia o descuido en la operación de equipo o maquinaria;
- Desprecio por la seguridad del empleado o de otros;
- Participación en cualquier accidente que resulte en daños graves al equipo o la propiedad;
- Interrupción de un proceso de producción o fabricación; o
- Descuido que resulte en cualquier lesión al empleado o a otros.

La Compañía también tomará medidas laborales adversas basadas en resultados positivos de pruebas de drogas de marihuana cuando exista una sospecha razonable (como se describe anteriormente), o después de una prueba de drogas previa al empleo o una prueba de drogas aleatoria (solo según lo permita la ley de Connecticut existente).