

Licencia familiar, médica y de maternidad

I. Licencia familiar y médica pagada por el estado

La licencia familiar y médica remunerada son beneficios administrados por el Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington. Los empleados interesados en solicitar estos beneficios deben seguir el proceso descrito en el Capítulo 192-610 WAC. Los empleados que tengan preguntas sobre el proceso de solicitud pueden comunicarse con el Departamento de Seguridad del Empleo o visitar su sitio web enpaidleave.wa.gov. El distrito publicará avisos puestos a disposición por el Departamento de Seguridad del Empleo que brinden información pertinente sobre los beneficios de licencia familiar y médica remunerada.

A continuación se proporciona una breve descripción del programa de beneficios de licencia familiar y médica remunerada. La descripción no pretende capturar todos los aspectos del programa; más bien, está destinado a dar una visión general.

Elegibilidad

Los empleados que hayan trabajado 820 horas durante los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario completos o los últimos cuatro trimestres calendario completos son elegibles para licencia familiar y médica remunerada.

Razones para irse

Licencia familiar significa licencia que un empleado toma del trabajo por las siguientes razones:

A. Participar en la prestación de atención, incluida la atención física o psicológica, a un miembro de la familia que sea necesaria debido a una condición de salud grave del miembro de la familia; B. Para vincularse con el hijo del empleado durante los primeros 12 meses después del nacimiento del niño, o los primeros 12 meses después de la colocación de un niño menor de dieciocho años dentro del empleado; o

C. Debido a cualquier exigencia calificada según lo permitido por la ley federal de familia y atención médica.

Ley de licencia para miembros de la familia según lo definido por RCW 50A.05.010(10).

Licencia médica significa cualquier licencia que un empleado tome del trabajo y que sea necesaria debido a su propia condición de salud grave, según se define en RCW 50A.05.010(20).

Cantidad de licencia

Los empleados pueden tomar hasta 12 semanas de licencia familiar remunerada durante un período de 52 semanas calendario consecutivas.

Los empleados pueden tomar hasta 12 semanas de licencia médica remunerada durante un período de 52 semanas calendario consecutivas. La licencia médica remunerada podrá extenderse por dos semanas si la empleada experimenta una condición de salud grave con un embarazo que resulte en incapacidad.

Los empleados pueden tomar una combinación de 16 semanas de licencia familiar y médica remunerada durante un período de 52 semanas calendario consecutivas. El total combinado puede extenderse a 18 semanas si la empleada experimenta una condición de salud grave con un embarazo que resulta en incapacidad.

Aviso del empleado al distrito Un

Empleado debe proporcionar al distrito un aviso por escrito con al menos 30 días de antelación antes de que comience la licencia familiar o médica remunerada si la necesidad de la licencia es previsible en función de un nacimiento previsto, la colocación de un niño o un tratamiento médico planificado para una condición de salud grave.

Un empleado debe proporcionar al distrito un aviso por escrito tan pronto como sea posible cuando un aviso de 30 días no sea posible debido a la falta de conocimiento de cuándo aproximadamente se requerirá que comience la licencia, debido a un cambio en las circunstancias o debido a una emergencia médica.

Un empleado debe proporcionar al distrito una notificación por escrito tan pronto como sea posible para una licencia previsible debido a una exigencia militar calificada, independientemente de la antelación con la que se pueda prever dicha licencia.

La notificación debe realizarse por escrito y contener al menos el momento y la duración previstos de la licencia.

Aviso del distrito al empleado

Siempre que el distrito tenga conocimiento de que un empleado está ausente del trabajo durante más de siete días consecutivos para tomar una licencia familiar o médica, el distrito le proporcionará al empleado una declaración escrita proporcionada por el Departamento de Seguridad del Empleo sobre los derechos del empleado.

El aviso se enviará antes del quinto día hábil después del séptimo día consecutivo de ausencia laboral del empleado debido a una licencia familiar o médica o antes del quinto día hábil después de que el empleador tenga conocimiento de que la ausencia del empleado se debe a una licencia familiar o médica, lo que ocurra. más tarde.

Restauración del empleo Al

regresar de una licencia familiar o médica remunerada, un empleado tiene derecho a ser restituido al puesto de trabajo que tenía cuando comenzó la licencia o a ser restituido a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones equivalentes. condiciones del empleo.

Como condición de reintegro para los empleados que han tomado una licencia médica, el distrito puede exigir que esos empleados reciban una certificación de su proveedor de atención médica de que pueden reanudar el trabajo.

El distrito puede negar la restauración a cualquier empleado asalariado que se encuentre entre el diez por ciento mejor pagado de sus empleados si se aplica lo siguiente:

- A. La denegación es necesaria para evitar daños económicos sustanciales y graves a las operaciones. del empleador;
- B. El distrito notifica al empleado de su intención de negar la restauración sobre esa base en el momento en que el distrito determina que ocurriría la lesión; y C. La licencia ha comenzado y el empleado elige no regresar al empleo después de recibir el aviso.

El distrito también puede negar la restauración si el empleado no habría estado empleado en el momento de la reinstalación.

Si el distrito decide negar la restauración, proporcionará un aviso por escrito de dicha denegación en persona o por correo certificado. El aviso incluirá una declaración de que el distrito tiene la intención de negar el restablecimiento del empleo cuando la licencia haya terminado, las razones detrás de la decisión de negar el restablecimiento, una explicación de que los beneficios de salud aún se pagarán durante la duración de la licencia y la fecha en la que termina la elegibilidad para los beneficios de salud proporcionados por el empleador.

II. Licencia Federal Familiar y Médica

Disposiciones generales

Todo empleado del distrito que haya trabajado para el distrito por lo menos un año y por lo menos 1,250 horas en el año anterior tiene derecho a doce (12) semanas laborales de licencia familiar durante cualquier período de doce (12) meses para realizar lo siguiente : A. Cuidar a un niño recién

nacido, un hijo adoptado del empleado que sea menor de dieciocho años al momento de la colocación para adopción, o un niño recién colocado en crianza temporal; B. Cuidar a un cónyuge, padre o hijo

del empleado que tiene una condición de salud grave, o el empleado puede obtener licencia por su propia condición de salud grave si esto hace que el empleado no pueda realizar su trabajo; o

C. Responder a una exigencia calificada que ocurre porque el cónyuge, hijo o hija o padre del empleado está en servicio activo o ha sido notificado de servicio activo pendiente en apoyo de una operación de contingencia.

Un empleado que sea cónyuge, hijo o hija, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio que se esté recuperando de una enfermedad o lesión grave sufrida mientras estaba en servicio activo tiene derecho a veintiséis (26) semanas de licencia no remunerada en un período de 12 meses. período para cuidar al miembro del servicio.

La licencia familiar autorizada según esta política debe tomarse a tiempo completo y de forma consecutiva, a menos que el superintendente o la persona designada apruebe un horario alternativo o cuando la licencia intermitente o reducida sea médicamente necesaria. El personal de instrucción no podrá tomar licencia reducida o intermitente cuando constituiría el 20 por ciento del número de días hábiles en el período durante el cual la licencia se extendería sin la aprobación del superintendente o su designado. Un empleado de instrucción puede ser transferido a un puesto equivalente alternativo que admita licencia reducida o intermitente, si dicho puesto está disponible.

Un período de licencia familiar es adicional a cualquier licencia por enfermedad tomada debido a la incapacidad temporal del empleado atribuible al embarazo o parto.

El superintendente o su designado pueden exigir una verificación por escrito del proveedor de atención médica del empleado cuando el empleado toma una licencia médica debido a su propia condición de salud grave.

El distrito puede obtener la opinión de un segundo proveedor de atención médica, a expensas del distrito, con respecto a cualquier información pertinente a la solicitud de licencia del empleado. Si las opiniones de los proveedores de atención médica difieren sobre cualquier asunto que determine la elegibilidad del empleado para la licencia familiar, los dos proveedores de atención médica seleccionarán un tercer proveedor, cuya opinión, obtenida a expensas del empleador, será concluyente.

Nacimiento o adopción

La excedencia para el cuidado del recién nacido o del niño adoptado se completará dentro del año siguiente a la fecha del nacimiento o colocación en adopción.

El distrito otorgará licencia en los mismos términos a los empleados varones que están disponibles para las empleadas en el momento del nacimiento o adopción del hijo del empleado. La licencia se otorgará en los mismos términos a los empleados que se conviertan en padres adoptivos o padrastros, en el momento del nacimiento o colocación inicial para adopción de un niño menor de seis años, que está disponible para los empleados que se conviertan en padres biológicos. Dicha licencia está disponible sólo cuando el niño vive en el hogar del empleado en el momento del nacimiento o colocación inicial.

Las solicitudes de permiso de ausencia por nacimiento o colocación inicial para adopción de un niño por parte de los empleados se presentarán por escrito al superintendente o persona designada al menos 30 días antes de la fecha de inicio de la licencia. El aviso incluirá las fechas aproximadas de inicio y finalización de la licencia solicitada.

Si ambos padres de un niño recién nacido o recién adoptado son empleados del distrito escolar, tendrán derecho a un total de doce semanas laborales de licencia familiar durante cualquier período de doce meses, y la licencia se concederá únicamente a uno de los padres a la vez. No existe efecto de mancomunación para los cónyuges si el permiso familiar está relacionado con una enfermedad grave.

Restauración del empleo

Cualquier empleado que regrese de una licencia familiar autorizada tendrá derecho al mismo puesto que ocupaba cuando comenzó la licencia, o a un puesto con beneficios y salario equivalentes.

A un empleado se le puede negar la restauración bajo las siguientes circunstancias: a) el trabajo específico es eliminado por una reestructuración de buena fe, o una reducción de personal resultante de la falta de fondos o de trabajo, b) un empleado en licencia familiar toma un puesto con otro empleador fuera del hogar, c) el empleado no proporciona el aviso requerido de su intención de tomar una licencia familiar o no regresa en la fecha de finalización establecida de la licencia, d) o según lo permita la ley. Si un empleado no regresa de la licencia familiar, el distrito puede recuperar los costos de los beneficios de salud del empleado pagados durante la licencia.

Es posible que se requiera que el personal de instrucción retrase su regreso de la licencia familiar hasta el comienzo del siguiente semestre bajo las siguientes circunstancias: A. El

- empleado comenzó la licencia cinco o más semanas antes del final del semestre, la licencia es por más de tres semanas, y, de lo contrario, el empleado regresaría a trabajar dentro de las tres semanas posteriores al final del semestre.
- B. El empleado comenzó la licencia familiar (excepto por una condición de salud personal) menos de cinco semanas antes del final del semestre, la licencia es por más de dos semanas y, de lo contrario, el empleado regresaría a trabajar dentro de las dos semanas posteriores al final del semestre. el semestre.
- C. El empleado inició la licencia familiar (excepto por una condición de salud personal) tres o menos semanas antes del final del semestre y el período de licencia es superior a cinco días hábiles.

III. Licencia de maternidad

Un miembro del personal puede utilizar la licencia por enfermedad remunerada acumulada durante el período de incapacidad real atribuible al embarazo o al parto. Este período se extenderá desde la fecha de nacimiento por un período de no más de 60 días, a menos que el médico del empleado verifique por escrito un período real de discapacidad que comience antes de la fecha de nacimiento o continúe más allá de 60 días.

Si la licencia por enfermedad acumulada de la empleada se agota durante el período de maternidad, el distrito concederá una licencia sin paga ni beneficios complementarios, a petición del miembro del personal, por el resto del período de incapacidad real debido a embarazo o parto.

Durante cualquier parte no remunerada de dicha licencia, el miembro del personal puede pagar las primas de cualquier plan de seguro del distrito para mantener la cobertura vigente para el empleado y su familia.

Aviso Se

solicita que un miembro del personal embarazada notifique a su supervisor inmediato y al superintendente o persona designada antes del comienzo del quinto mes de embarazo.

Al momento de dicha notificación, el miembro del personal presentará una solicitud por escrito a su supervisor inmediato y al superintendente o persona designada para uno o más de los siguientes:

- A. Licencia de maternidad por el período de su actual incapacidad por embarazo o parto; B. Licencia familiar por un período de hasta 12 semanas, además de cualquier período de maternidad
licencia por incapacidad, el distrito extenderá el beneficio de salud del empleado durante este período de licencia no remunerada;
- C. Licencia por un período de hasta el inicio del siguiente período escolar o año escolar. Dicha licencia prolongada puede aprobarse a discreción del superintendente o su designado basándose en la consideración de las necesidades del programa educativo y los deseos del miembro del personal, junto con la recomendación de su médico personal o profesional autorizado; o D. Terminación del empleo por renuncia.

El aviso al distrito incluirá las fechas aproximadas de inicio y finalización de la licencia.

Condiciones de empleo Una

miembro del personal embarazada puede continuar trabajando mientras sea capaz de realizar sus tareas normales, con la aprobación por escrito de su médico o profesional autorizado.

El miembro del personal podrá regresar al trabajo cuando esté físicamente capacitado para desempeñar sus funciones. Si la empleada tiene la intención de regresar a trabajar dentro de los 60 días posteriores al parto, su médico personal o profesional autorizado debe certificar que el miembro del personal goza de buena salud y está listo para reanudar sus funciones.

A más tardar 30 días después de la fecha de nacimiento, se solicita al miembro del personal que notifique al superintendente o a su designado la fecha específica en la que regresará a trabajar. A menos que el superintendente o su designado apruebe una fecha de regreso anterior, el empleado notificará con al menos 14 días de anticipación la fecha real de regreso.

El miembro del personal regresará a sus funciones luego de una licencia prolongada en la fecha aprobada por el superintendente o su designado. Si la empleada aún experimenta una discapacidad debido a embarazo, aborto espontáneo, aborto, parto o recuperación que le impide desempeñar sus funciones en la fecha programada de regreso, se puede aprobar un período adicional de licencia sin goce de sueldo a discreción del superintendente o persona designada basándose en la consideración de las necesidades del programa educativo y la recomendación del médico personal o profesional autorizado del empleado.

Asignación al regresar Un

empleado que ha tomado un permiso de ausencia sólo por el período real de incapacidad relacionado con el embarazo o el parto o hasta doce semanas de permiso familiar regresará a la misma asignación o a un puesto similar para el que esté calificada al menos. al menos la misma remuneración y prestaciones que tenía antes de la licencia de maternidad o la licencia familiar.

Al regresar de una licencia de maternidad prolongada, un miembro del personal tendrá derecho a un puesto en el distrito sujeto a la disponibilidad de un puesto para el que esté calificada. Se hará un esfuerzo para colocar al miembro del personal en su puesto original o en un puesto comparable.

Referencias cruzadas:

5021 - Conflictos entre políticas y acuerdos de negociación

Referencias legales:

RCW 28A.400.300 Contratación y despido de empleados - Políticas de licencia escrita - Antigüedad y beneficios de licencia de empleados que se transfieren entre distritos escolares y otros empleadores educativos Título 50A RCW

Licencia familiar y médica WAC 162-30-020

Embarazo, parto y condiciones relacionadas con el embarazo

29 USC Sec 2601 Ley de licencia médica y familiar de 1993

Recursos de gestión:

2011 - Edición de octubre

2009 - Edición de abril

Fecha de adopción: 01.03

Clasificación: Esencial Fechas

de revisión: 06.10; 03.11; 4.21