

Vacaciones para grupo no representado

Los empleados regulares no representados de tiempo completo (12 meses/año, 260 días) serán elegibles para días de vacaciones anuales de acuerdo con el acuerdo de beneficios para su puesto. Los empleados regulares de tiempo completo cubiertos por convenios colectivos serán elegibles para vacaciones anuales según lo negociado en el convenio colectivo.

Los empleados de tiempo completo se definen como aquellos que trabajan 40 horas a la semana con un contrato de 12 meses. Aquellos que trabajen menos de 40 horas semanales con un contrato de 12 meses recibirán vacaciones anuales en el monto prorrateado con base en la fracción de la semana laboral de 40 horas trabajadas. Los empleados regulares de tiempo completo no pueden utilizar ninguna licencia de vacaciones hasta que estén empleados por un mínimo de noventa (90) días.

Se espera que los empleados elegibles para ganar y acumular vacaciones utilicen ese beneficio cada año. En ocasiones, las responsabilidades laborales hacen que sea difícil agotar todo el derecho a vacaciones de un año determinado. El tiempo de vacaciones ganado pero no utilizado se puede transferir al año siguiente. Las declaraciones de beneficios describirán el traspaso máximo disponible para cada grupo de empleados no representados. Si la declaración de beneficios proporciona pautas para el retiro de vacaciones, los empleados pueden retirar una cantidad específica de vacaciones anualmente. Los máximos anuales están sujetos a las declaraciones de beneficios de cada grupo no representado. El retiro de efectivo de vacaciones se procesará a través de nómina y estará sujeto a impuestos obligatorios. (Los empleados PERS 1 están limitados a los montos prescritos por las reglas de compensación excesiva por jubilación, independientemente de los límites de la declaración de beneficios).

Cuando los empleados se separan del servicio por motivo de renuncia, despido, jubilación o muerte, tienen derecho a un pago global por las vacaciones no utilizadas. No se harán contribuciones al sistema de jubilación de un empleado por vacaciones acumuladas superiores a 30 días. Si un empleado deja su empleo antes de fin de año, la acumulación de vacaciones se prorrateará por los días efectivamente trabajados. En ningún caso se pagarán las licencias acumuladas en el momento de la jubilación/despido que darían lugar a un costo de compensación excesivo (incluidas sanciones) para el distrito.

Los empleados deben solicitar la aprobación previa de sus supervisores para las vacaciones. Los horarios de vacaciones deben reconocer las necesidades operativas del distrito y están sujetos a la aprobación del supervisor.

Cuando surge una situación mientras un empleado está de vacaciones pagadas por las cuales el empleado tiene derecho a otras licencias (por ejemplo, enfermedad, lesión o muerte de un familiar), se le concederá al empleado dicha licencia (en lugar de las vacaciones aprobadas), siempre que el empleado presente una solicitud dentro de los catorce (14) días posteriores a su regreso al trabajo indicando el tipo de licencia solicitada y las circunstancias que requieren el cambio en el estado de la licencia.

Referencias cruzadas:

5021 - Aplicabilidad de Políticas de Personal

Referencias legales:

RCW 41.50.150 Beneficios de jubilación basados en compensación excesiva —

El empleador es responsable de los costos adicionales

de jubilación WAC 415-108-510 Tratamiento de los pagos en efectivo realizados en lugar de las licencias no utilizadas — Método de contabilidad de primero en entrar, primero en salir para determinar cuándo se gana la licencia — Formas de licencia que se consideran compensación

excesiva — Conversiones WAC 415-112 -415 ¿Los retiros de efectivo por vacaciones anuales y vacaciones personales están incluidos en la compensación ganable y/o en la compensación final promedio?

AGO 1976 N° 10 Acumulación de bajas por enfermedad durante la licencia

Fecha de adopción: 12.18

Clasificación: Discrecional

Revisado: