

Serie 4000
Personal

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

PROPÓSITO

El propósito de esta política es establecer pautas para las licencias tomadas por los empleados del Consejo del Sistema Escolar de la Escuela Magnética de la Universidad Goodwin (el "Consejo") bajo la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica de 1993 ("FMLA").

ELEGIBILIDAD

Los empleados que hayan trabajado para el Consejo durante al menos doce (12) meses, y que hayan trabajado al menos 1,250 horas de trabajo reales, o, en el caso de los asistentes de escuela en un entorno educativo, que hayan trabajado al menos 950 horas de trabajo reales, durante los doce (12) meses inmediatamente anteriores al inicio de una licencia, son elegibles para una licencia no remunerada bajo la FMLA.

MOTIVOS DE LA LICENCIA

Las licencias bajo la FMLA se pueden tomar por los siguientes motivos:

incapacidad debido al embarazo, cuidado médico prenatal o parto; o

para cuidar al hijo recién nacido del empleado; o

la colocación de un niño con el empleado mediante adopción o para cuidado de crianza; o

para cuidar al cónyuge, hijo o padre del empleado que tenga una enfermedad grave; o

para cuidar la propia enfermedad grave del empleado que le impida desempeñar las funciones de su puesto; o

para cuidar a un miembro del servicio militar herido o enfermo (consulte a continuación - Duración de la licencia - para obtener más información);
o

una urgencia calificada que surge del servicio militar de un miembro de la familia, que incluye una o más de las siguientes razones (nota: se dispone de información más detallada sobre las siguientes categorías en [por ejemplo, la oficina de Recursos Humanos]):

despliegue con poco aviso;

eventos militares y actividades relacionadas;

cuidado de niños y actividades escolares;

arreglos financieros y legales;

asesoramiento;

descanso y recuperación;

actividades posteriores al despliegue;

licencia de cuidado parental para el padre o la madre del miembro militar que es incapaz de cuidarse a sí mismo y cuyo cuidado es necesario debido al servicio activo cubierto del miembro;

actividades adicionales que surgen del servicio activo o llamada al servicio activo de un miembro militar cubierto, siempre que el Consejo y el empleado acuerden que dicha licencia califica como una urgencia, y acuerden tanto el momento como la duración de dicha licencia.

DURACIÓN DE LA LICENCIA

(a) Derecho básico de licencia FMLA

Si se solicita una licencia por uno de los motivos mencionados anteriormente, cada empleado elegible puede tomar hasta un total de doce (12) semanas de licencia familiar o médica no remunerada en cualquier período de doce (12) meses.

El período de doce (12) meses para la licencia familiar o médica se mide sobre la base de [el Empleador tiene la opción de seleccionar uno de los cuatro métodos para calcular el período de doce (12) meses. Si el empleador no ha elegido, entonces su inacción requeriría que use el "mejor" (para el empleado

The purpose of this policy is to establish guidelines for leaves taken by employees of the Goodwin University Magnet School System Board of Education (the "Board") under the Federal Family and Medical Leave Act of 1993 ("FMLA").

El período de doce (12) meses para la licencia familiar o médica se mide en función de [El Empleador tiene la opción de seleccionar uno de los cuatro métodos para calcular el período de doce (12) meses. Si el empleador no ha elegido, entonces su inacción requeriría que utilice el "mejor" (para el empleado según las circunstancias), de las siguientes alternativas para cada empleado que tome licencia: (1) el año calendario; (2) cualquier período de doce (12) meses fijo, como un año fiscal o un año que comienza en la fecha de aniversario del empleado; (3) el período de doce (12) meses medido hacia adelante desde la fecha inicial de la primera licencia de un empleado bajo esta política; o (4) un período de doce (12) meses "rodante" medido hacia atrás desde la fecha en que un empleado utiliza cualquier licencia FMLA. Tenga en cuenta que, para cambiar los métodos de cálculo, el empleador debe planificar con anticipación, brindando al menos sesenta (60) días de aviso a todos los empleados y no reducir los derechos de los empleados que utilizan/solicitan licencia en el momento de la transición].

(b) Licencia para cuidar a un miembro del servicio militar herido o enfermo

Además de los motivos de licencia mencionados anteriormente, un empleado elegible puede tomar hasta veintiséis (26) semanas de licencia FMLA durante un período de doce (12) meses para cuidar a (i) un miembro del servicio militar herido o enfermo que sea cónyuge, padre, hijo o pariente más cercano del empleado, y que haya sufrido la lesión o enfermedad en el cumplimiento del deber y mientras estaba en servicio activo en las Fuerzas Armadas, o que tenía una lesión o enfermedad preexistente antes de comenzar el servicio activo que fue agravada por el servicio en las Fuerzas Armadas; o (ii) un veterano cubierto herido o enfermo que sea cónyuge, padre, hijo o pariente más cercano del empleado.

En el caso de los miembros del servicio, la lesión o enfermedad debe impedir médicamente al miembro del servicio desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o calificación. Esta disposición se aplica a los miembros del servicio que están recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia, están en estado ambulatorio o están en la lista temporal de discapacidad, por una lesión o enfermedad grave.

En el caso de los veteranos cubiertos, el veterano debe estar recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave y (1) haber sido miembro de las Fuerzas Armadas (incluida la Guardia Nacional o las Reservas); (2) haber sido dado de alta o liberado bajo condiciones que no sean deshonorosas; y (3) haber sido dado de alta dentro del período de cinco años antes de que el empleado elegible tome por primera vez una licencia de cuidador militar FMLA para cuidar al veterano.

En el caso de los veteranos cubiertos, una lesión o enfermedad grave significa cualquiera de los siguientes:

- i. una continuación de una lesión o enfermedad grave que se produjo o se agravó cuando el veterano cubierto era miembro de las Fuerzas Armadas y que impidió al miembro del servicio desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o calificación;
- ii. una condición física o mental por la cual el veterano cubierto ha recibido una calificación de discapacidad relacionada con el servicio de al menos el 50 por ciento del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. (VASRD, por sus siglas en inglés), y dicha calificación VASRD se basa, en todo o en parte, en la condición que precipita la necesidad de la licencia de cuidador militar;
- iii. una condición física o mental que afecta sustancialmente la capacidad del veterano cubierto para obtener o seguir una ocupación sustancialmente lucrativa debido a una discapacidad o discapacidades relacionadas con el servicio militar, o que lo haría sin tratamiento;
- iv. una lesión, incluida una lesión psicológica, en base a la cual el veterano cubierto ha sido inscrito en el Programa de Asistencia Integral para Cuidadores Familiares del Departamento de Asuntos de Veteranos.

TIPOS DE PERMISOS Y CONDICIONES

a. Permiso de Tiempo Completo, Intermitente y de Horario Reducido

Se puede tomar un permiso no remunerado de tiempo completo por cualquiera de las razones permitidas por la FMLA. El permiso de tiempo completo libera al empleado del trabajo por un período continuo de tiempo.

El permiso intermitente significa tomar permisos en períodos separados en lugar de un período continuo. Ejemplos de permisos intermitentes incluyen: permisos tomados un día por semana durante varios meses; o permisos tomados de manera ocasional o según sea necesario para citas médicas.

El permiso de horario reducido es un permiso que reduce el número habitual de horas de trabajo por día para un período determinado. Por ejemplo, un empleado puede solicitar trabajar medio tiempo durante varias semanas para poder ayudar en el cuidado de un padre gravemente enfermo.

Un empleado puede tomar un permiso de tiempo completo, intermitente o de horario reducido siempre que sea médicamente necesario debido a una

enfermedad grave del empleado elegible, su cónyuge, hijo o padre. El permiso intermitente o de horario reducido por otras razones solo se permitirá con la aprobación del Superintendente o de su representante.

Si se requiere el permiso intermitente o de horario reducido por motivos médicos, la Junta puede, a su exclusivo criterio, transferir temporalmente al empleado a otro puesto de trabajo con un salario y beneficios equivalentes que se ajusten mejor al tipo de permiso solicitado. Además, es posible que se requieran arreglos especiales para un empleado docente que necesite tomar permisos intermitentes o de horario reducido que impliquen ausencia durante más del veinte (20) por ciento de los días laborables en el período durante el cual se extenderá el permiso (por ejemplo, más de cinco días durante un período de cinco semanas). A los efectos de esta política, un empleado docente se define como un maestro u otro empleado de la Junta que está empleado principalmente en una capacidad de enseñanza y cuya función principal es enseñar e instruir a los estudiantes en un salón de clases, en un grupo pequeño o en un entorno individual, e incluye a entrenadores atléticos, instructores de conducción y asistentes de educación especial, como intérpretes para personas con discapacidad auditiva. El término no incluye asistentes o ayudantes de maestros cuya función principal no sea la enseñanza o instrucción real, ni personal auxiliar como consejeros, psicólogos, especialistas en currículo, trabajadores de cafetería, trabajadores de mantenimiento, conductores de autobús u otros empleados principalmente no docentes.

b. Ambos Cónyuges Trabajando para el Mismo Empleador

Si ambos cónyuges son empleados de la Junta y solicitan permiso por nacimiento, adopción o cuidado de un hijo en acogida, o para cuidar a un padre gravemente enfermo, solo tendrán derecho a un permiso máximo combinado de doce (12) semanas en cualquier período de doce meses. Si alguno de los cónyuges (o ambos) utiliza una parte de las doce (12) semanas para uno de los propósitos mencionados anteriormente, cada uno tiene derecho a la diferencia entre la cantidad que haya tomado individualmente y las doce (12) semanas de permiso por enfermedad grave propia o de su cónyuge en los períodos de doce meses.

[SECCIÓN OPCIONAL: si el empleador ofrece un trabajo ligero temporal]

c. Trabajo Ligero

Si a un empleado se le ofrece una oportunidad de trabajo ligero durante un período de permiso de la FMLA, el tiempo dedicado a realizar la tarea de trabajo ligero no se contará como parte del permiso de la FMLA del empleado. El derecho del empleado a volver a su puesto de trabajo se mantendrá en espera durante la asignación de trabajo ligero o hasta el final del período de permiso de la FMLA de doce meses correspondiente.

d. Permiso Tomado por Empleados Docentes cerca del Final de un Período Académico

Si un permiso tomado por un empleado docente por cualquier motivo comienza más de cinco (5) semanas antes del final de un período académico, la Junta puede requerir que el empleado continúe el permiso hasta el final del período si el permiso dura al menos tres (3) semanas y el empleado regresaría al trabajo durante el período de tres semanas antes del final del período.

Si el empleado comienza un permiso durante el período de cinco semanas antes del final de un período académico por un motivo que no sea su propia enfermedad grave, la Junta puede requerir que el empleado continúe tomando permiso hasta el final del período si el permiso dura más de dos (2) semanas y el empleado regresaría al trabajo durante el período de dos semanas antes del final del período.

Si el empleado comienza un permiso durante el período de tres semanas antes del final de un período académico por un motivo que no sea su propia enfermedad grave, la Junta puede requerir que el empleado continúe tomando permiso hasta el final del período si el permiso dura más de cinco (5) días laborables.

SOLICITUDES DE PERMISO

Las solicitudes de permiso familiar o médico deben presentarse al departamento de personal al menos treinta (30) días antes de que el permiso deba comenzar, si es posible. Si no es posible dar un aviso de treinta (30) días, las solicitudes deben presentarse tan pronto como sea posible en las circunstancias.

Para los permisos tomados debido a la enfermedad grave del empleado o de un miembro de la familia elegible, el empleado debe presentar un formulario completo de "Certificación Médica del Médico o Profesional" antes de que comience el permiso, si es posible. Este formulario se puede obtener en el departamento de personal. Si no es posible obtener una certificación médica anticipada, la certificación médica debe ser proporcionada por el empleado dentro de los quince (15) días calendario a partir de la solicitud de la Junta para la certificación médica.

Si un empleado toma permiso para cuidar su propia enfermedad grave, inmediatamente al regresar al trabajo, el empleado debe proporcionar una certificación médica que demuestre que la condición de salud que causó la necesidad del permiso ya no impide al empleado realizar las funciones del trabajo. Esta certificación debe ser presentada al departamento de personal.

USO DE PERMISOS REMUNERADOS

El permiso personal remunerado acumulado y las vacaciones remuneradas acumuladas se utilizarán (en ese orden) para cubrir cualquier parte no remunerada de los permisos familiares o médicos tomados por cualquier motivo. Sin embargo, cuando el permiso sea por la propia condición de salud grave del empleado, el permiso por enfermedad remunerado acumulado se utilizará para cubrir las partes no remuneradas de los permisos familiares o médicos antes de sustituirlo con el permiso personal remunerado acumulado y las vacaciones remuneradas acumuladas. La cantidad de tiempo no remunerado de permisos familiares o médicos se reduce en función del tiempo remunerado de permisos que se haya sustituido.

Además, en casos de ausencias debido a una lesión de compensación laboral que también califique como una condición de salud grave bajo la FMLA, y si el empleado está de acuerdo con la Junta en hacerlo, la Junta aplicará el permiso remunerado acumulado disponible del empleado en incrementos como un complemento al beneficio semanal de compensación laboral en una cantidad adecuada para que el empleado pueda mantener su nivel regular de ingresos semanales.

SEGURO MÉDICO Y OTROS BENEFICIOS

Durante las licencias familiares o médicas aprobadas, la Junta continuará pagando su parte de las primas del seguro médico durante el período de licencia familiar o médica no remunerada. El empleado debe continuar pagando su parte de la prima, y el no hacerlo puede resultar en la pérdida de la cobertura. Si el empleado no regresa al trabajo después de que expire el permiso, se requerirá que el empleado reembolse a la Junta el pago de las primas del seguro médico durante la licencia familiar o médica, a menos que el empleado no regrese debido a una condición de salud grave o circunstancias fuera del control del empleado.

Durante una licencia FMLA, el empleado no acumulará [enumerar beneficios, como antigüedad, beneficios de pensión o permisos remunerados por enfermedad o vacaciones], a menos que lo exija algún acuerdo de negociación colectiva aplicable o la política de la Junta. Sin embargo, los beneficios laborales no utilizados acumulados por el empleado hasta el día en que comience la licencia no se perderán al regresar al trabajo. El permiso tomado bajo esta política no constituye una ausencia según la política de asistencia de la Junta.

READMISIÓN

A excepción de circunstancias no relacionadas con la toma de un permiso familiar o médico, un empleado que regresa al trabajo después de que expire un permiso familiar o médico tiene derecho a regresar al puesto que ocupaba antes del permiso o a un puesto equivalente con salario y beneficios equivalentes.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Las preguntas relacionadas con los permisos familiares o médicos pueden dirigirse al Superintendente o a su representante. Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede presentar una demanda privada contra el empleador. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni anula ninguna ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos de permisos familiares o médicos.

Referencias legales: Estatutos Generales de Connecticut: Conn. Gen. Stat. § 31-51rr
Beneficios de permisos familiares y médicos para empleados de subdivisiones políticas

Referencias Legales:

Connecticut General Statutes:

Conn. Gen. Stat. § 31-51rr Family and medical leave benefits for employees of political subdivisions

Regs. Conn. State Agencies 31-51rr-1, et seq.

United States Code:

Family and Medical Leave Act of 1993, 29 U.S.C. Section 2601 et seq., as amended

29 CFR Part 825.100 et seq.

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008, 42 USC 2000ff et seq.

29 CFR 1635.1 et seq.

ADOPTADO: 4.20.23

REVISADO: _____

6/26/16
Technical Rev. 9/16/20