

CONDADO DE YAKIMA

POLÍTICA DE PERMISO POR EMBARAZO

POLÍTICA N.º 009 DE RR. HH.

Declaración de la política:

Es política del condado de Yakima cumplir con las disposiciones de la Ley de Permiso Médico y Familiar (Family and Medical Leave Act, FMLA) de 1993, la Ley de Permiso Familiar de Washington de 2010 (Family Leave Act, FLA) (Capítulo 49.78 del Código Revisado de Washington [Revised Code of Washington, RCW]), el Título 162-30-020 del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC) con respecto al embarazo, el parto y las afecciones relacionadas con el embarazo, y la Ley de Washington contra la Discriminación (Washington Law Against Discrimination, WLAD) para cuando una empleada necesita ausentarse del trabajo debido al embarazo, el nacimiento de su hijo o hija o el cuidado del hijo o hija durante el año posterior al nacimiento.

Las disposiciones de los convenios colectivos negociados (contratos laborales) que entran en conflicto con esta política prevalecen sobre esta política en la medida en que sean aplicables.

Elegibilidad:

Esta política se aplica únicamente a las empleadas que necesiten ausentarse al trabajo debido al embarazo, el parto o el cuidado de su hijo o hija después del nacimiento. Los derechos de permiso parental de los padres biológicos, padres de acogida o padres adoptivos de un nuevo hijo o hija se cubren por separado en la política de permiso médico y familiar del condado de Yakima.

Coordinación de los beneficios de permisos:

El condado de Yakima revisará la elegibilidad de una empleada para los derechos conforme a los siguientes reglamentos federales/estatales y políticas del condado:

1. **Permiso por discapacidad relacionada con el embarazo (Título 162-30-020 del WAC y Ley contra la discriminación del Estado de Washington):** se refiere al período en el que una empleada no puede desempeñar las funciones de su puesto de trabajo debido a una enfermedad o recuperación relacionada con el embarazo tras el nacimiento de su hijo o hija.
2. **Política de adaptación según la Ley de Estadounidenses con Discapacidad (Americans with Disabilities Act, ADA) (política n.º 022 de RR. HH.):** se refiere al período en el que una empleada no puede desempeñar las funciones de su puesto de trabajo debido a una enfermedad o recuperación relacionada con el embarazo tras el nacimiento de su hijo o hija.
3. **Permiso Médico y Familiar (Ley de Permiso Médico y Familiar de 1993) (política n.º 008 de RR. HH.):** se refiere al período en el que la empleada califica para el permiso según la FMLA en virtud de la política de permiso médico y familiar del condado de Yakima para su propia afección de salud grave relacionada con el embarazo o para el cuidado de su hijo o hija después del nacimiento. (Limitado a un total de 12 semanas en un período de 12 meses que puede reducirse

por permisos según la FMLA tomados por otras razones que califiquen). El permiso médico y familiar no puede excederse las 12 semanas consecutivas y puede ser reducido por el permiso utilizado por el cónyuge de la empleada que también sea empleado del condado de Yakima.

4. **Permiso parental (Ley de Permiso Familiar del Estado de Washington de 2010):** se refiere al período de ausencia del trabajo para establecer un vínculo afectivo con un recién nacido y cuidar de él o ella. La empleada que sea madre biológica de un recién nacido tiene derecho a recibir doce semanas de permiso parental además del tiempo que esté de permiso por discapacidad relacionada con el embarazo. Este permiso debe tomarse en el plazo de un año a partir de la fecha de nacimiento. El permiso parental no puede exceder las 12 semanas consecutivas y puede ser reducido por el permiso utilizado por el padre del niño o niña que también es empleado del condado de Yakima.
5. **Permisos remunerados y no remunerados:** todos los bancos de permisos remunerados deben agotarse antes de utilizar los permisos no remunerados. Consulte las siguientes políticas para conocer el orden de uso de los permisos:
 - a. Política N.º 029 de RR. HH referente al permiso remunerado por enfermedad del estado de Washington del condado de Yakima.
 - b. Política N.º 012 de RR. HH referente al permiso para ausentarse del condado de Yakima.

Estatuto y beneficios de la empleada durante el permiso:

Mientras se encuentre en situación remunerada o cubierta según la FMLA o la FLA, se mantendrán los beneficios médicos de la empleada en la misma medida a la que tendría derecho en caso contrario. Una vez agotados los bancos de permisos de la FMLA/FLA y los permisos remunerados del condado, se ofrecerá a la empleada la continuación de los beneficios médicos a su cargo durante cualquier permiso no remunerado cubierto por esta política y según lo permita la compañía de seguros médicos de la empleada.

Permiso intermitente o reducción de jornada laboral:

Los permisos en virtud de esta política se tomarán en un bloque de tiempo consecutivo hasta los límites especificados en este documento, a menos que un proveedor de atención médica certifique que un permiso intermitente o un horario reducido son médicalemente necesarios. Cuando no sea médicalemente necesario, los horarios intermitentes o reducidos requerirán la aprobación del jefe de departamento o del funcionario electo. Los beneficios de la empleada pueden reducirse de acuerdo con las políticas correspondientes del condado.

Certificación de una afección médica grave:

Se exigirá una certificación médica por parte de un proveedor de atención médica cuando se solicite la adaptación por embarazo.

Cuando la empleada tenga una necesidad médica de un horario de permiso reducido o intermitente, se requerirá la certificación de un proveedor de atención médica. La certificación debe incluir una declaración en la que se describa el horario necesario, las fechas y la duración del horario reducido/intermítente, y el motivo del horario solicitado.

El condado de Yakima puede exigir una nueva certificación médica periódica en caso de una ausencia relacionada con una discapacidad que se prolongue durante más de 30 días. El condado de Yakima puede requerir una evaluación médica de aptitud para el trabajo antes de que la empleada regrese al trabajo.

Procedimiento para solicitar el permiso por embarazo:

Todas las empleadas que soliciten un permiso en virtud de esta política deben presentar la solicitud por escrito a su jefe de departamento/funcionario electo (o persona designada) con 30 días de antelación si es posible. Los formularios de solicitud de la FMLA del condado están disponibles en Recursos Humanos y se utilizarán para las solicitudes de baja por embarazo. En ausencia de una solicitud por parte de la empleada, el condado puede designar todo o parte del período de ausencia relacionado con el embarazo como permiso por discapacidad relacionada con el embarazo o permiso parental.

Las empleadas están obligadas a hacer un esfuerzo razonable para programar las citas médicas con el fin de minimizar las interrupciones en las operaciones del departamento.