

Guía de beneficios

Programa de permiso de cuidado pagado de Washington

Esta guía está aquí para usted. La guía le ayudará a prepararse y usar el programa de Permiso de cuidado pagado. También le ayudará a entender sus derechos y responsabilidades.

Manténgase informado: la versión más reciente de esta guía se encuentra en paidleave.wa.gov/benefit-guide. Actualizamos esta guía para reflejar los cambios legislativos y de procedimiento.

Índice

Acerca del permiso pagado	3
Dos tipos de permiso	3
<i>Miembros de la familia que califican</i>	3
Requisitos de elegibilidad.....	4
Empleo.....	5
Protección laboral	5
Interacción con otros tipos de permisos	6
Cuándo puede solicitar el permiso.....	6
Cómo puede solicitar el permiso.....	7
Después de solicitar el permiso	8
Presente sus reclamaciones semanales para recibir sus pagos.....	8
Reclamaciones semanales	9
<i>Pagos</i>	10
<i>Impuestos</i>	
Presente una queja	11
Oficina del Ombuds del Permiso de cuidado pagado	11
Actos ilegales	11
Fraude.....	11
Definiciones	11
Año de reclamación.....	11
Período posnatal o después del parto	11
Evento calificador	12
Período calificador	12
Afección de salud grave	12
Beneficio suplementario	12
Cantidad de horas normales de su semana de trabajo.....	13
Cantidad del beneficio semanal	13

Acerca del permiso pagado

Sabemos que las cosas más importantes de la vida pasan fuera del horario de trabajo. Las personas que nos importan se enferman. Las familias dan la bienvenida a nuevos miembros. A todos nos llegan grandes momentos que necesitan mucha atención.

El apoyo durante estos tiempos significa que podemos ser más fuertes tanto en la casa como en el trabajo. El Permiso de cuidado pagado es un beneficio que ofrece tiempo libre pagado a los habitantes de Washington cuando más lo necesitan y está disponible para casi todos los que trabajan en Washington.

- **Tiempo libre pagado** cuando tiene una afección de salud grave que le impide trabajar, necesita cuidar a un miembro de la familia con una afección de salud grave o está creando lazos afectivos con un nuevo bebé o niño en su familia. El permiso familiar militar le permite pasar tiempo con un miembro de su familia que está a punto de ser enviado al extranjero o que regresa de un despliegue en el extranjero.
- **La protección laboral** puede estar garantizada mientras está tomando el permiso si ha trabajado para una empresa grande durante al menos un año (revise los requisitos en la sección de Protección laboral en la página 5). Consulte con su empleador para ver si califica para la protección laboral cuando regrese de su permiso.
- Es posible que se garantice la **continuación del seguro médico** mientras esté tomando el permiso si ha trabajado para una empresa grande (consulte los requisitos en la sección de Interacciones con otros tipos de permisos en la página 6).

El Permiso de cuidado pagado no es lo mismo que el permiso por enfermedad pagado. El permiso por enfermedad pagado generalmente la paga directamente el empleador y está disponible para enfermedades menores y atención médica preventiva, así como para condiciones de salud más graves. La ley de Washington exige que su empleador le dé la posibilidad de acumular al menos una hora de permiso por enfermedad pagado por cada cuarenta horas que trabaje. El Departamento de Labor e Industrias del estado de Washington se encarga de hacer cumplir este permiso. Para obtener más información sobre el permiso por enfermedad pagado, visite lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave.

Dos tipos de permiso

Permiso médico:

- Permiso médico para usted: para la recuperación o tratamiento de su propia afección de salud grave o lesión.
- Permiso prenatal: para el cuidado prenatal durante el embarazo, puede incluir complicaciones.
- Permiso posnatal: para recuperarse del parto, puede incluir complicaciones.

Permiso familiar:

- Crear lazos afectivos después del nacimiento de su hijo.
- Crear lazos afectivos después de la adopción de su hijo.
- Crear lazos afectivos después de la colocación de su hijo bajo su tutela.
- Exigencia militar: permiso relacionado con el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Permiso para cuidar a un miembro de la familia que tiene una afección de salud grave o lesión.

Miembros de la familia que califican

- | | | |
|--------------------|------------|---|
| • Cónyuge | • Nietos | • Alguien que tiene la expectativa de depender de usted para recibir cuidado, ya sea que vivan juntos o no. |
| • Pareja doméstica | • Hermanos | |
| • Hijos | • Padres | |
| • Yerno y nuera | • Abuelos | |

Requisitos de elegibilidad

Usted puede recibir el beneficio cuando haya:

1. **Tenido un "evento calificador":** aquello que pasó por el cual necesita tomar el permiso, como una enfermedad o lesión grave, el nacimiento de un bebé, la adopción o crianza de un niño, o la exigencia militar de sus familiares.
2. **Trabajado 820 horas** (aproximadamente 16 horas a la semana) en un empleo en Washington durante su "[período calificador](#)." Revisamos su historial de trabajo durante un período de 12 meses. Se cuenta el trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal y de temporada. Si trabaja en más de un empleo o cambia de empleador, todas las horas que se pueden declarar que trabajó en Washington cuentan para la elegibilidad. Los períodos calificadores siempre empiezan el primer día de un trimestre y, por lo general, empiezan aproximadamente 15 meses antes del día en que solicita el permiso o la fecha de inicio del permiso, lo que ocurra primero.

Por ley, ciertos tipos de empleo están excluidos del permiso pagado:

- Empleados federales.
- Personas que realizan "trabajos ocasionales" ([RCW 50A.05.010](#)).
- [Tribus reconocidas a nivel federal](#), a menos que la tribu haya optado por participar.
- [Personas que trabajan por cuenta propia, contratistas independientes y conductores de viajes compartidos](#), a menos que hayan optado por participar.

Tome una **prueba breve de elegibilidad** en nuestra página web

paidleave.wa.gov/es/prueba

Cuánto tiempo: durante su "[año de reclamación](#)" (aproximadamente un año después de presentar la solicitud), usted puede tomar:

Hasta 12 semanas de:

- permiso médico para recuperarse o recibir tratamiento por una "afección de salud grave", o
- permiso familiar para cuidar a una persona que califica como un familiar y que esté enferma o lesionada con una "afección de salud grave" o para crear lazos afectivos con un nuevo hijo o para ciertos eventos militares.

Hasta 16 semanas de:

permiso médico y familiar combinado si tiene eventos cubiertos por ambos en el mismo año de reclamación. Cualquier permiso médico designado como el "[período posnatal o después del parto](#)" se incluye en la cantidad total de permiso disponible para usted.

Hasta 18 semanas de permiso

médico y familiar combinado en caso de que presente una complicación durante el embarazo o el parto, como tener que guardar reposo en cama o sufrir depresión posparto, y luego tomar un permiso para crear lazos afectivos. Cualquier permiso médico designado como el "[período posnatal o después del parto](#)" se incluye en la cantidad total de permiso disponible para usted.

Usted no tiene que tomar todo su permiso de una vez.

Puede usar el permiso de forma intermitente durante las fechas aprobadas de permiso.

Si necesita tomar un permiso para más de un [evento calificador](#) en el mismo año de reclamación, deberá completar una solicitud para cada evento. Puede completar la segunda solicitud en línea en su cuenta de Permiso pagado. Es posible que necesitemos que nos dé más información o formularios para la nueva reclamación.

Por ejemplo, usted tuvo un bebé el 24 de julio de 2022. Solicita y toma seis semanas de permiso médico para recuperarse durante el "período posnatal". Luego quiere usar hasta 12 semanas de permiso familiar para crear lazos afectivos con su bebé. Deberá completar una segunda solicitud de permiso familiar.

Empleo

Siempre que sea posible, debe notificar a su empleador al menos 30 días antes de que planea tomar el permiso pagado. Su empleador puede exigirle que le informe sobre el estado y la intención de su regreso al trabajo.

Si no sabía que necesitaba un permiso con anticipación, envíe un aviso por escrito a su empleador lo antes posible. Puede avisarle de diferentes maneras, como mensaje de texto o correo electrónico. También puede descargar una plantilla de notificación en paidleave.wa.gov/es/get-ready-to-apply. Guarde una copia de la notificación que le haya dado a su empleador para su expediente.

Compartimos información con su empleador(es) actual. Cuando usted solicite el permiso pagado, le notificaremos por correo al empleador que usted marque como "empleador actual" en su solicitud de beneficios o durante el año de su reclamación (ya sea después de registrar una reclamación semanal o seleccionando **Actualizar empleadores actuales** en la página de inicio de su cuenta de beneficios). El empleador tendrá 18 días para oponerse a su solicitud si considera que usted no es elegible para el programa. También compartiremos la siguiente información:

- Su nombre, fecha de nacimiento, última fecha en que se actualizó su reclamación, el número de identificación de la reclamación de beneficios, la fecha de la solicitud y fechas de permiso solicitadas, el tipo de permiso (médico o familiar), la decisión y las fechas de permiso aprobadas.

Si registra sus reclamaciones semanales, los empleadores solo tendrán acceso a nuestras decisiones:

- WW = Semana de espera (Waiting week)
- Sí = Semana aprobada y pagada
- No = Denegado o sin pagar

Si alguno de los detalles de los beneficios enumerados anteriormente cambia, se mostrará la nueva información a su empleador.

No compartiremos:

- Su información de salud, el motivo por el que solicitó el permiso, la cantidad de su beneficio semanal, las cantidades de sus pagos, las horas que ha usado, si su solicitud se está redeterminando o apelando actualmente, o si hay otros empleadores asociados con su cuenta o permiso.

Puede compartir esta información con su empleador si así lo desea. Algunos empleadores pueden solicitar esta información si desean complementar su beneficio o darle [beneficios suplementarios](#).

Usted va a querer saber si su empleador maneja un plan voluntario aprobado para el permiso médico, permiso familiar o ambos tipos de permiso. Mantenemos una lista de empleadores con planes voluntarios aprobados en paidleave.wa.gov/es/planes-voluntarios. Si trabaja para un empleador con un plan voluntario aprobado, es posible que no sea elegible para usar el plan estatal, pero sí podrá usar los beneficios de su empleador.

Protección laboral

Es probable que su trabajo esté protegido si:

- trabaja en una empresa que tiene más de 50 empleados en Washington, y
- ha trabajado ahí durante al menos un año, y
- ha trabajado al menos 1,250 horas en el año anterior a la fecha en la que inició su permiso.

Si su empleo no está protegido por el permiso pagado, puede haber otras leyes locales, estatales o federales que ofrezcan protección de su empleo o derecho a su reincorporación. También necesitará mantenerse al tanto de las políticas de notificaciones de permisos de su empresa.

Su empleador puede negarse a reincorporarlo en su puesto si:

- Puede demostrar que su puesto de trabajo no habría existido al término de su permiso o
- Usted es asalariado y pertenece al diez por ciento de los empleados mejor pagados dentro de una distancia de 75 millas del lugar de trabajo.

Interacción con otros tipos de permisos

Los empleadores deben mantener sus beneficios de salud existentes cuando usted recibe beneficios de Permiso pagado si se intercala al menos un día con el permiso que tome bajo la Ley federal de Licencia Médica Familiar ([WAC 192-700-020](#)).

Los beneficios de salud deben continuar sin que se interrumpa la cobertura hasta que termine su permiso pagado o usted regrese a trabajar después de tomar su permiso. Nada le prohíbe a su empleador que mantenga cualquiera de sus beneficios mientras usted toma el permiso pagado, así que pregúntele a su empleador si usted seguirá con su cobertura médica mientras este bajo el permiso, incluso si no se intercala con la FMLA.

Si usted es responsable de pagar parte de la prima de su seguro médico, su empleador puede exigirle que siga pagando lo que le corresponde.

El uso de FMLA no reduce su beneficio de Permiso pagado autorizado, así que puede usar ambos tipos de permiso. Además, el permiso pagado y la FMLA generalmente pueden usarse simultáneamente, ya que muchos eventos del permiso pagado también califican para la FMLA.

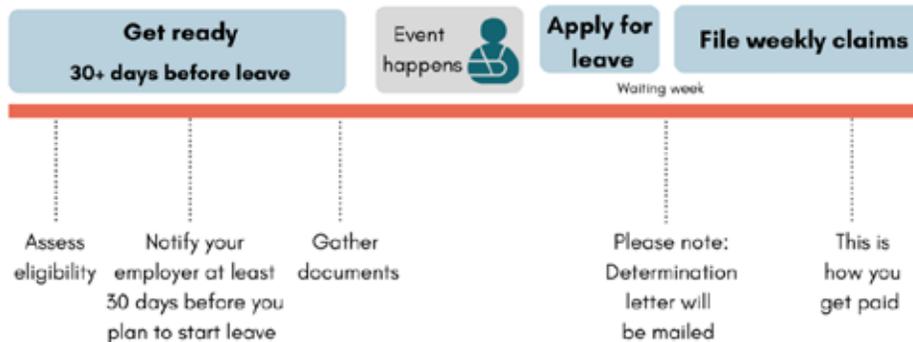
Su empleador no puede obligarlo a usar su tiempo libre pagado o sin pagar antes de usar el permiso de cuidado pagado. Usted decide si quiere tomar el permiso de cuidado pagado ([WAC 192-610-075](#)).

Para la incapacidad privada a corto plazo, comuníquese con su proveedor de seguros para ver si puede solicitar pagos por incapacidad al mismo tiempo que el permiso pagado en caso de que su plan tenga alguna restricción.

Cuándo puede solicitar el permiso

Envíe su solicitud dentro de los 30 días después de que ocurra su [evento calificador](#).

- Si han pasado más de 30 días desde que ocurrió su evento calificador, es posible que pueda retroceder la fecha de su reclamación por una "causa justificada" que le impidió presentar la solicitud. Una "causa justificada" puede ser el resultado de una afección de salud grave, un período de incapacidad o un desastre natural.



Permiso de cuidado pagado y FMLA

Diferencias

Permiso de cuidado pagado

- Es un programa estatal solo para personas que trabajan en Washington.
- Ofrece un permiso pagado
- Está disponible para los trabajadores en empresas de todos los tamaños, incluyendo las pequeñas empresas
- Tiene una definición más amplia de "familia", incluyendo hermanos y abuelos

Ley federal de Licencia Médica Familiar (FMLA)

- Es un programa federal en todo Estados Unidos.
- Ofrece un permiso sin goce de sueldo
- Solo está disponible para trabajadores en empresas de 50 o más empleados

Semejanzas

La protección laboral es similar bajo la FMLA y el Permiso de cuidado pagado. El permiso generalmente se usa al mismo tiempo cuando las personas son elegibles para ambos.

Cómo puede solicitar el permiso

Para presentar la solicitud en línea, cree o acceda a su cuenta de Secure Access Washington. Para acceder a una guía del usuario con pasos detallados y capturas de pantalla, visite paidleave.wa.gov/technical-support.

Las solicitudes de beneficios en papel están disponibles en los 15 idiomas que se indican a continuación en paidleave.wa.gov. Llámenos si necesita una solicitud en otro idioma.

Use la solicitud en papel si no tiene un Número de Seguro Social (SSN) o un Número de Identificación Individual del Contribuyente (ITIN).

Amárico	Árabe	Farsi	Coreano	Jemer	Lao	Oromo	Punjabi
Ruso	Chino simplificado	Chino tradicional	Somalí	Español	Tagalo	Vietnamita	

Proceso de solicitud:

- Proporcionará información básica sobre usted y su empleo.
- Asegúrese de cargar:
 - Su comprobante de identidad**, como la licencia de conducir, pasaporte o facturas de servicios públicos y teléfono. Puede encontrar una lista completa de documentos en paidleave.wa.gov/es/question/question-documentos-se-aceptan-como-comprobante-de-identidad
 - Otra documentación o formularios, según el tipo de permiso. Puede enviar estos documentos más tarde, pero no podemos aprobar su solicitud sin ellos.
- Seleccione como quiere recibir su pago.
 - Si presenta la solicitud en línea, puede elegir recibir el pago mediante el depósito directo o una tarjeta de débito prepagada. Si presenta la solicitud en papel, solo podrá recibir una tarjeta de débito prepagada. Es su responsabilidad mantener actualizada su información bancaria y actualizarla a través de su cuenta en línea. Si tiene preguntas sobre su tarjeta prepagada revise las divulgaciones bancarias que recibió cuando presentó la solicitud o comuníquese con el equipo de atención al cliente de U.S. Bank al 855-282-6161.
 - Envíe su solicitud.

¡Consejo importante!

Revise bien su nombre, su fecha de nacimiento y su SSN o ITIN antes de que termine.

Los documentos que necesitará:

- Permiso médico para su propia afección de salud grave, para el cuidado prenatal o después de dar a luz:**
 - Certificado médico firmado por un proveedor de atención médica para el tipo de permiso médico que solicita:
 - § [Formulario de certificado \(permiso médico\)](#),
 - § [Formulario de certificado \(embarazo y nacimiento\)](#)
 - § Documentación de la FMLA, u
 - § Otra documentación que cumpla con la ley.
- Nota: El permiso que toma la persona que da a luz en el "[período posnatal o después del parto](#)" se designará como un permiso médico, a menos que usted especifique lo contrario. Si planea usar también el permiso familiar, deberá presentar una segunda solicitud.
- Permiso familiar para cuidar a un familiar con una afección de salud grave:** Certificado médico firmado por un proveedor de atención médica:
 - § [Formulario de certificado \(permiso familiar\)](#),
 - § Documentación de la FMLA, u
 - § Otra documentación que cumpla con la ley.
- Permiso familiar para crear lazos afectivos con un hijo que nació en su familia:**
 - § Ambos padres pueden usar nuestro [Formulario de certificado \(embarazo y parto\)](#).
- Permiso familiar para crear lazos afectivos con un niño que fue adoptado o está bajo su tutela:**
 - § Documentación que muestre la fecha de colocación o adopción inicial del niño, como una carta de un trabajador social o una orden de adopción certificada.
- Permiso por familiar militar:**
 - § Documentación que compruebe la elegibilidad como órdenes de servicio activo.

Después de solicitar el permiso

- Revisaremos su solicitud y es posible que nos comuniquemos con usted si tenemos preguntas.
 - Asegúrese de mantener actualizados su número de teléfono y dirección postal. Es posible que le enviemos un mensaje seguro si realizó la solicitud en línea.
 - Si no contesta, usaremos la información que tenemos para tomar nuestra decisión.
- Una vez que tomemos una decisión, le enviaremos su carta de decisión a su dirección postal.
 - Si se aprueba su solicitud, esta carta le informará la cantidad máxima de su beneficio semanal, la cantidad de horas normales de su semana de trabajo y confirmará las fechas de su permiso aprobado y el año de reclamación.

La carta de decisión le informará de sus próximos pasos. Si no está de acuerdo con alguna decisión sobre sus beneficios o necesita hacer un cambio en su reclamación:

- Envíe una "Request for Review" (Solicitud de revisión) en su cuenta.
 - Ingrese a su cuenta y busque la sección "Revisión(es) de reclamaciones" en la página de inicio de su cuenta de beneficios.
 - Luego haga clic en **Request Review** (Solicitar revisión), proporcione la información y documentación que se solicitan y luego **envíe** su solicitud.
- Como parte del proceso de revisión, podemos pedirle que nos de documentos que respalden su solicitud.

Si no tiene una cuenta en línea, solicite una revisión de su reclamación por teléfono. Llámenos al 833-717-2273 de lunes a viernes entre las 8:30 a.m. y las 4:30 p.m.

Si aún no está de acuerdo con la decisión de revisión:

- Puede presentar una [apelación](#).

Presente sus reclamaciones semanales para recibir sus pagos.

Una vez que aprobemos su solicitud, presente sus reclamaciones semanales mientras está tomando el permiso.

- Cada reclamación semanal cubre una semana que empieza un domingo y termina un sábado.
- El cuestionario de reclamación semanal está disponible por teléfono si presentó su solicitud en papel y en su cuenta de cliente si presentó su solicitud en línea.
- Es su responsabilidad informar esta información correctamente.
- Puede presentar sus reclamaciones por las semanas que estuvo tomando el permiso, pero antes de que aprobáramos su solicitud. Si toma un permiso de forma intermitente, trabaja o usa el tiempo libre pagado, aún debe presentar una reclamación semanal.

Semana de espera

- La ley exige una "semana de espera" para algunos tipos de permiso.
 - **No** hay una semana de espera si toma un permiso para crear lazos afectivos con un nuevo hijo, un permiso médico durante el "período posnatal o después del parto", un permiso familiar por la pérdida de un hijo o el permiso por una exigencia militar.
 - Hay una semana de espera para el permiso familiar para cuidar a un familiar con una afección de salud grave o para el permiso médico que tome por su propia afección de salud grave, incluyendo el cuidado prenatal o después del parto.
- Su "semana de espera" es la primera semana en la que le aprobamos tomar el permiso pagado y no le pagaremos esa semana.
- Durante su "semana de espera", puede usar el tiempo libre pagado de su empleador sin que sus beneficios se vean afectados.

Reclamaciones semanales

Usted contestará una pregunta a la vez mientras completa su reclamación semanal. A medida que conteste, se le dirigirá a la siguiente pregunta que corresponda a su caso. Es posible que no vea todas las preguntas a continuación durante cada semana en que presente una reclamación semanal.

- ¿Quiere recibir los beneficios de Permiso pagado de esta semana?
 - *Lo que significa:* Usted puede tomar el permiso pagado cuando lo necesite: semanas completas, semanas parciales o puede saltarse semanas.
 - Seleccione Sí para solicitar los beneficios de esta semana o si esta es su primera reclamación semanal y su permiso requiere una semana de espera.
 - Seleccione No si no desea reclamar los beneficios. No recibirá el pago de esta semana.
 - ¿Recibió o recibirá beneficios por desempleo?
 - *Lo que significa:* Los beneficios por desempleo son para quienes están desempleados o con empleo parcial. Este programa es diferente al del Permiso pagado. Seleccione Sí si recibió o recibirá beneficios por desempleo esta semana.
 - Es ilegal recibir beneficios por desempleo y permiso pagado la misma semana.
 - Es su responsabilidad elegir qué programa usar.
 - ¿Recibió o recibirá una compensación para trabajadores por una lesión en el trabajo?
 - *Lo que significa:* La compensación para trabajadores es para lesiones que pasan en el trabajo y que le impiden trabajar. La compensación la paga el Departamento de Labor e Industrias o la aseguradora privada de su empleador. Seleccione Sí si recibió o recibirá Compensación para trabajadores esta semana.
 - Es ilegal recibir beneficios de compensación para trabajadores y Permiso pagado la misma semana.
 - Es su responsabilidad elegir el programa que desea utilizar.

La incapacidad a corto plazo es diferente a la compensación para trabajadores. Revise su plan de incapacidad a corto plazo para saber cómo recibir el permiso pagado podría afectar estos beneficios.
- ¿Trabajó algunas horas esta semana?
 - *Lo que significa:* Seleccione Sí si trabajó para algún empleador durante esta semana, incluido el trabajo por cuenta propia, incluso si no es el empleador del cual se está ausentando.
- ¿Cuántas horas trabajó?
 - *Lo que significa:* Ingrese el número total de horas que trabajó para todos los empleadores esta semana, incluyendo el trabajo por cuenta propia, aunque no sea el empleador del que está tomando el permiso.
 - Redondee las horas a un número entero.
 - Solo incluya las horas que trabajó dentro de sus fechas de permiso aprobadas.
- ¿Perdió al menos 8 horas de trabajo seguidas?
 - *Lo que significa:* Seleccione Sí si faltó al menos 8 horas consecutivas al trabajo esta semana, por ejemplo:
 - Un turno completo de 8 horas, o
 - Las últimas 4 horas de un turno y las primeras 4 horas del siguiente, o
 - Dos turnos de 4 horas consecutivos.
- ¿Usó algún tiempo libre pagado, como vacaciones, permiso por enfermedad o pago de días festivos?

Pagos

Si trabaja al mismo tiempo que usa el permiso pagado, esto afectará el pago de su beneficio.

Si usa el tiempo libre pagado al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado, esto afectará su pago de beneficios, a menos que:

- Su empleador decida ofrecerle un "[beneficio suplementario](#)",
- Los pagos por incapacidad a corto plazo se consideren un "[beneficio suplementario](#)".
- Sea su "semana de espera". Puede usar el tiempo libre pagado de su empleador, incluyendo las vacaciones pagadas o días de enfermedad, durante ese tiempo sin que esto afecte sus beneficios de permiso pagado.

- o *Lo que significa:* Seleccione Sí si usó vacaciones, permiso por enfermedad, días festivos pagados u otro tiempo libre pagado que no sea un beneficio complementario.
Seleccione No si no usó tiempo libre pagado O si su tiempo libre pagado es un beneficio complementario.
Algunos empleadores permiten a los trabajadores usar tiempo libre pagado como complemento o adicional a su beneficio de permiso pagado. Consulte con su empleador para saber si su tiempo libre pagado es complementario.
- ¿Cuántas horas de vacaciones pagadas, permiso por enfermedad o días festivos usó?
 - o *Lo que significa:* Ingrese el número total de horas de vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, días festivos pagados u otro tiempo libre pagado que usó esta semana.
 - Redondee las horas a un número entero.
 - Solo incluya las horas que usó durante sus fechas de permiso aprobadas.
 - No incluya las horas que su empleador considere complementarias.

Pagos

Determinaremos [la cantidad de su beneficio semanal](#) de acuerdo con los salarios que su(s) empleador(es) informe. Calcule el pago de sus beneficios en paidleave.wa.gov/es/estimate-your-weekly-pay.

- En el 2025, la cantidad máxima de beneficio semanal es de \$1,542 por semana y el mínimo es de \$100 (a menos que gane menos del promedio de \$100 por semana; en ese caso, usted recibirá su salario completo).
- Puede recibir hasta el 90 por ciento de su salario semanal promedio, dependiendo de sus ingresos.

Su empleador informa cuántas horas ha trabajado y los salarios que le pagaron en un trimestre. Usamos esas horas para determinar si cumple con el requisito de un mínimo de 820 horas para ser elegible y esos salarios para saber cuánto serán sus pagos de beneficios. Si tiene más de un trabajo, sumamos todas las horas reportadas de todos sus empleadores que tienen la obligación de informar.

[Personas que trabajan por cuenta propia](#) o [conductores de empresas de la red de transporte](#): si ha elegido la cobertura, usaremos los salarios que informó para determinar su elegibilidad y la cantidad del beneficio semanal. Para obtener más información, revise el [conjunto de herramientas para la cobertura electiva](#).

Su primera y última semana de permiso se pueden distribuir de acuerdo con las fechas de su permiso. No podemos pagarle por los días en una reclamación semanal que ocurran antes de que empiece su permiso o después de que termine. Sin embargo, su beneficio semanal no cambiará durante su permiso si nada cambia en su reclamación semanal. Su pago de beneficios puede variar de una semana a otra si no reclama la semana completa. Por ejemplo, si ha trabajado o informado el tiempo libre pagado que le proporciona su empleador, reduciremos su pago de beneficios esa semana. No se informa ningún [beneficio suplementario](#) que su empleador le ofrece. Para obtener más información, vea la sección de [beneficios suplementarios](#).

Si tiene una obligación de manutención para niños, eso podría afectar la cantidad que recibe cada semana de su permiso pagado. Compartimos y recibimos información de la División de Manutención de menores (DCS, por sus siglas en inglés). Retendremos la manutención para niños de su pago de beneficios si sabemos que tiene una obligación. Podemos retener hasta el 50% de su pago semanal de beneficios. La DCS nos dirá la cantidad que se debe retener.

Impuestos

Emitimos un formulario 1099-G a todos los clientes que recibieron beneficios por licencia familiar. Enviamos los 1099 a mediados de enero a la dirección que tenemos en archivo para usted. También enviaremos al IRS la información sobre los beneficios de licencia familiar que recibió.

Tenga en cuenta que:

- El Servicio Postal de EE. UU. no reenviará su 1099-G a menos que tengan un cambio de dirección registrado.
- No daremos formularios 1099-G para los beneficios de permiso médico.

Si tiene preguntas o cree que se retuvo la manutención para niños de su pago de beneficios por error, comuníquese con la DCS al 800-442-5437 o visite dshs.wa.gov/esa/division-child-support. Nosotros no podemos ayudarle ni hacer cambios en la retención de manutención para menores.

Presente una queja

Descargue nuestros formularios de queja en paidleave.wa.gov/appeals si sospecha de actos ilegales o comportamientos fraudulentos.

Oficina del Ombuds del Permiso de cuidado pagado

La oficina del Ombuds:

- la designa el gobernador,
- es un tercero neutral e independiente que ayuda a los trabajadores y empleadores,
- investiga, entrega reportes y ayuda a resolver quejas e inquietudes sobre el programa.

Puede encontrar más información en paidleaveombuds.wa.gov o llame a la oficina del Ombuds al 844-395-6697.

Actos ilegales

Usted puede presentar una queja ante el Departamento contra su empleador si cree que:

- interfirió con su posibilidad de solicitar o recibir beneficios, o
- lo despidió o lo discriminó por solicitar o recibir beneficios.

Decidiremos si su empleador actuó ilegalmente. Su empleador puede ser responsable por los daños y usted puede tener otros derechos, como la reincorporación a su trabajo.

Fraude

Si sospecha de un comportamiento fraudulento, puede enviar una queja ante el Departamento. Descargue nuestro formulario de fraude en paidleave.wa.gov/appeals.

Usted queda descalificado para recibir beneficios por cualquier semana en la que haya dado información falsa o no haya dado a conocer información que afecte su reclamación. Esto incluye declaraciones falsas, omitir información o no revelar hechos para recibir beneficios del Permiso del cuidado pagado a los que no tendría derecho según el RCW 50A.15.060. Si encontramos que ha cometido un fraude, es posible que lo descalifiquemos para recibir beneficios durante algún tiempo y que tenga multas adicionales por los sobrepagos asociados con el fraude.

Definiciones

Año de reclamación

El año de la reclamación inicia el domingo de la semana en la que envíe su solicitud inicial. El año de reclamación termina 52 semanas después. El año de su reclamación iniciará incluso si se rechaza su primera solicitud (nota: el año de su reclamación no empezará si su solicitud se rechazó porque no tiene suficientes horas de trabajo).

Período posnatal o después del parto

El período posnatal o después del parto son las primeras seis semanas después de que una persona bajo el permiso pagado da a luz.

- Cualquier permiso que tome la persona que dio a luz en el "período posnatal o después del parto" se designará como permiso médico a menos que se especifique lo contrario.
- El permiso que se toma durante el período posnatal o después del parto no tiene semana de espera. El permiso que se toma antes del nacimiento de un hijo tiene una semana de espera.
- Deberá presentar un comprobante de nacimiento junto con su solicitud. Este podría ser nuestro certificado médico u otro documento que muestre la fecha de nacimiento de su hijo.
- No podemos aprobar el permiso para el período posnatal o después del parto antes de que nazca su hijo. Si

necesita tomar el permiso antes de dar a luz como, por ejemplo, por una incapacidad relacionada con el embarazo, deberá presentar una solicitud de permiso médico junto con un certificado médico y tendrá una semana de espera.

Evento calificador

Un evento calificador es algo que ocurre y crea la necesidad de que usted pida el permiso. No todas las enfermedades, lesiones o situaciones califican para que usted tome el Permiso de cuidado pagado.

- La ley dice que el “Permiso familiar pagado [es] por el nacimiento de un bebé o la acogida de un menor bajo custodia del empleado, para cuidar a un familiar que tenga una afección de salud grave y por una exigencia que califica conforme a la ley federal de permiso familiar y médico” y que el “Permiso médico pagado [es] por una afección de salud grave del propio empleado.”

Período calificador

Normalmente, el período calificador son los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres concluidos antes de solicitar el permiso o la fecha de inicio del permiso, lo que ocurra primero. Si no tiene las 820 horas que se requieren en ese período de 12 meses, consideraremos los últimos cuatro trimestres concluidos inmediatamente antes de la fecha en que envió su solicitud o la fecha de inicio de su permiso, lo que ocurra primero. Los cuatro trimestres de un año son:

Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Enero, febrero, marzo	Abril, mayo, junio	Julio, agosto, septiembre	Octubre, noviembre, diciembre

Afección de salud grave

La [RCW 50A.05.010](#) define la “afección de salud grave” y la lista de proveedores de atención médica que pueden tomar una decisión inicial sobre si su afección o la de su familiar cumple con esa definición.

- Una afección de salud grave puede incluir una enfermedad, lesión, disfunción o problema de salud física o mental que requiere atención de un paciente ingresado en un hospital, centro de enfermos terminales o centro de atención médica residencial, tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica; incapacidad debido al embarazo o cuidados prenatales; incapacidad debido a algunas afecciones de salud crónicas, y más.
- Las cosas que no se incluyen son el resfriado común, el tratamiento dental de rutina, los dolores de cabeza que no son migrañas y los dolores de oído.
- Puede encontrar más información y una lista de proveedores de atención médica que califican en paidleave.wa.gov/es/healthcare-providers.

Beneficio suplementario

Debido a que el Permiso de cuidado pagado es un reemplazo parcial del salario, su empleador puede optar por proporcionarle un pago adicional mientras esté bajo el permiso pagado para complementar el beneficio que recibe. Este es un beneficio suplementario.

- Esto se puede proporcionar de cualquier manera que su empleador elija, incluyendo la designación de cierto tiempo libre pagado como un beneficio suplementario. Se puede proporcionar cualquier cantidad de beneficio suplementario. Es decisión de su empleador ofrecer esto y su decisión de recibirlo si se lo ofrecen. El tiempo libre pagado no es automáticamente un beneficio suplementario, por lo que es importante consultar con su empleador si está disponible para usted.
- Usted no informa los beneficios suplementarios en su reclamación semanal, pero debe informar el tiempo libre pagado que no se considera un beneficio suplementario.

Cantidad de horas normales de su semana de trabajo

La duración de su permiso se determina de acuerdo con “la cantidad de horas normales de su semana de trabajo”. Esta es la cantidad promedio de horas que trabaja por semana desde que inicia del [período calificador](#). Los empleados asalariados a tiempo completo siempre se calculan en 40 horas semanales. La cantidad de horas normales de su semana de trabajo se multiplican por la cantidad máxima de semanas permitidas para el evento, generalmente 12 semanas, lo que crea un banco de horas que puede aprovechar mientras está bajo un permiso.

Cantidad del beneficio semanal

Determinamos la cantidad máxima del beneficio que puede reclamar en una semana de acuerdo con los salarios que su(s) empleador(es) informó durante su [período calificador](#). Usted puede recibir hasta el 90 por ciento de su salario semanal, hasta la cantidad máxima del beneficio semanal, que se actualiza anualmente. Su cantidad máxima del beneficio semanal no cambiará si solicita o empieza su permiso en un año y su reclamación continúa en un nuevo año calendario.

- 2025 - \$1,542 / semana
- 2024 - \$1,456 / semana
- 2023 - \$1,427 / semana
- 2022 - \$1,327 / semana
- 2021 - \$1,206 / semana
- 2020 - \$1,000 / semana

භාෂාභාග! ເອກະສານນີ້ແມ່ນກ່ຽວກັບການລາພັກທີ່ໄດ້ຄ່າຈ້າງ. ເຊິ່ງຈະປະກອບມີມື້ກຳນົດຍືນຂໍຊຸທອນ ຫຼື ຕອບກັບຕໍ່ຄໍາຮ້ອງຂໍຂໍ້ມູນເພີ່ມ. ໂທທີ່ເບີ 833-717-2273 ສໍາລັບບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານພາສາ.

Aurok! Peba in ej kin Kolla ilo len Kakkije. Emaron koba raan ko aliktata ñan bael ae juon jumae ak uwaake juon kajjitök ñan melele ko relablok. Kall ae lok 833-717-2273 ñan jibañ ilo kajin ko jet im ejellok wonnen.

BARBAACHISAA: Sanadni kun waa'ee Boqonnaa Kaffalamuu ti. Yeroo xumuraa ol'iyannoo dhiyeessuu ykn gaaffii odeeffannoo dabalataaf deebii kennuu of keessatti qabachuu danda'a. Tajaajila gargaarsa afaanii bilisaa argachuuf 833-717-2273 irratti bilbilaa.

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ! ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਡ ਲੀਵ ਬਾਰੇ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੁਫਤ ਭਾਸ਼ਾ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ 833-717-2273 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ।

Важно! Этот документ касается оплачиваемого отпуска. В нем могут быть указаны финальные сроки для подачи апелляции или ответа на запрос дополнительной информации. Чтобы бесплатно воспользоваться услугами перевода, позвоните на номер 833-717-2273.

Xog Muhiim ah! Dukumiintigaan wuxuu ku saabsan yahay Fasaxa Mushaarka Lagu helo. Waxaa laga yaabaa inay ku qoran tahay taariikhda kama dambeysta ah ee aad racfaan soo gudbineyso ama ka jawaabayso codsi si aad u hesho macluumaad dheeraad ah. Wac 833-717-2273 haddii aad u baahan tahay adeegyada caawimaada luuqada oo bilaash ah.

Mahalaga! Ang dokumentong ito ay tungkol sa Bayad na Leave. Kabilang dito ang mga deadline para mag-file ng apela o tumugon sa isang kahilingan para sa higit pang impormasyon. Tumawag sa 833-717-2273 para sa mga librenang serbisyo ng tulong sa wika.

Важливо! Цей документ стосується оплачуваної відпустки. У ньому може бути зазначено кінцеві терміни для подання апеляції або надання відповіді на запит додаткової інформації. Щоб отримати безкоштовні послуги перекладу, телефонуйте на номер 833-717-2273.

Quan trọng! Tài liệu này là về Nghỉ Phép Hưởng Lương. Tài liệu này có thể bao gồm thời hạn nộp đơn kháng cáo hoặc phản hồi về yêu cầu cung cấp thêm thông tin. Vui lòng gọi 833-717-2273 để sử dụng dịch vụ hỗ trợ ngôn ngữ miễn phí.