

Guía de beneficios

Programa de Permiso de cuidado pagado de Washington

Está aquí para usted.





Índice

Acerca de esta guía	
Registro de los cambios	3
Acerca del programa	4
Cómo funciona el Permiso de cuidado pagado	
Tipos de permiso	Error! Bookmark not defined
Qué puede esperar cuando solicita y usa el Permiso de cuidado pagado¿Qué contiene la solicitud?	
Preguntas frecuentes	Error! Bookmark not defined
Solicitud del Permiso de cuidado pagado	
Uso del Permiso de cuidado pagado	
Impuestos	Error! Bookmark not defined
Pagos	12
Empleo, seguro médico e interacción con otros tipos de permisos	Error! Bookmark not defined
COVID-19	
Apelaciones, redeterminaciones y quejas	Error! Bookmark not defined
Definiciones	
Año de reclamación	Error! Bookmark not defined
Período después del parto	Error! Bookmark not defined
Evento calificador	Error! Bookmark not defined
Período calificador	Error! Bookmark not defined
Afección de salud grave	Error! Bookmark not defined
Beneficio complementario	Error! Bookmark not defined
Empresa de Redes de Transporte (TNC)	Error! Bookmark not defined
Cantidad de horas normales de la semana de trabajo	1



Acerca de esta guía

Qué es: Esta guía le ayudará a prepararse y usar el programa de Permiso de cuidado pagado. También le ayudará a entender sus derechos y responsabilidades.

Definiciones: Hay algunos términos y frases aquí que podrían necesitar más explicaciones. Incluimos definiciones o explicaciones de términos importantes <u>al final de esta quía</u>.

Manténgase informado: La versión más reciente de esta guía se encuentra en <u>paidleave.wa.gov/benefit-guide</u>. En la parte de abajo de cada página se muestra el número de versión y la fecha de publicación. Actualizamos esta guía para reflejar los cambios legislativos y de procedimiento. Para recibir alertas y actualizaciones del programa entre revisiones de esta guía, explore nuestro sitio web (<u>paidleave.wa.gov</u>).

Registro de los cambios

3 de enero de 2020

 Se actualizó la información sobre la continuación de los beneficios de atención médica (pág. 7)

3 de febrero de 2020

- Se actualizó la información para las solicitudes de enero de 2020 (pág. 5, 8, 9, 11)
- Se agregó un enlace a paidleave.wa.gov/after-you-apply (pág. 5, 12)

26 de marzo de 2020

- Se agregó información sobre nuestro proceso de revisión de dificultades (p 9)
- Se actualizó la información sobre la solicitud del permiso médico y familiar (pág. 4, 5, 8, 12, 13)

12 de mayo 2020

 Se agregó información sobre el formulario de Certificación de nacimiento (pág. 10, 11, 13)

16 de julio 2020

- Se actualizaron las definiciones de la protección laboral y seguro de salud (pág. 7)
- Se agregaron enlaces e información sobre los formularios de quejas (pág. 9, 10)

1 de enero de 2021

- Se actualizó la información sobre cuándo presentar una solicitud, fecha retroactiva y cuándo presentar reclamaciones semanales (pág. 5)
- Se actualizó la cantidad máxima de beneficio semanal (pág. 6)

- Se agregó información sobre el uso de los beneficios por desempleo (pág. 8)
- Se eliminó la información sobre los eventos del 2019 y las dificultades (pág. 8, 9)
- Se agregó información sobre cómo solicitar cambios en las reclamaciones (pág. 8)
- Se agregó información sobre el COVID-19 (pág. 10)
- Se agregó información sobre los impuestos (pág. 16)

11 de junio 2021

- Se actualizó la información sobre las fechas retroactivas (pág. 5)
- Se actualizaron los enlaces e información de contacto (pág. 12, 16)
- Edición y formato de la gramática y claridad de la información

2 de julio de 2021

 Se actualizó la definición del período calificador (pág. 14, 15)

1 de noviembre de 2021

Se actualizó la cantidad de beneficio máximo (pág. 6)

7 de abril de 2022

 Se aclaró la lista de familiares por los que se puede solicitar el permiso (pág. 4)

9 de junio de 2022

 Se agregó información sobre la lista de empleadores con planes voluntarios aprobados (pág. 4, 7)

- Se agregó información sobre el cuestionario de reclamación semanal (pág. 5, 6)
- Se agregó información sobre el "período después del parto" (pág. 5, 9, 12, 13, 16)
- Se agregó información sobre las empresas de la red de transporte (pág. 16).

1 de diciembre de 2022

• Se actualizó la cantidad de beneficio semanal para el 2023 (pág. 6)

• Se actualizaron los nombres de los formularios de Certificación (pág. 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17)

20 de diciembre de 2023

- Edición y formato
- Se eliminó la información de COVID-19.
- Se eliminó la información del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Se agregó información que se comparte con los empleadores mientras está bajo el permiso.

Acerca del programa

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

El apoyo en 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.

Cómo funciona el Permiso de cuidado pagado

El Permiso de cuidado pagado está disponible para casi todos los que trabajan en Washington.

Tipos de permiso

• Permiso médico:

 Recuperación o tratamiento de su afección de salud grave o lesión. Esto incluye el cuidado prenatal y la recuperación del parto.

Permiso familiar:

- Crear lazos afectivos con un nuevo hijo mediante el nacimiento, la adopción o la colocación bajo su tutela.
- o Cuidar a un familiar con una afección de salud grave o lesión.
- Ciertos eventos para familias de militares.

Miembros de la familia que califican

- Cónyuge
- Pareja doméstica
- Hijos (incluyendo los hijastros y los hijos adoptivos)
- Yerno y nuera
- Nietos
- Hermanos
- Padres (incluyendo los suegros y quien ejerce la patria potestad (in loco parentis))
- Abuelos
- Alguien que tiene la expectativa de depender de usted para recibir cuidado, ya sea que vivan juntos o no.

Elegibilidad

Puede recibir el beneficio cuando haya:

- 1. Trabajado 820 horas (aproximadamente 16 horas a la semana) en un empleo en Washington durante el "período calificador."
- 2. Tenido un "evento calificador".

El trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal y de temporada cuenta. Si tiene más de un trabajo o cambia de empleador, todas las horas que trabaje y se reporten en Washington cuentan para la elegibilidad.

- Las horas no cuentan automáticamente para el permiso pagado si trabaja para:
 - o el gobierno federal,

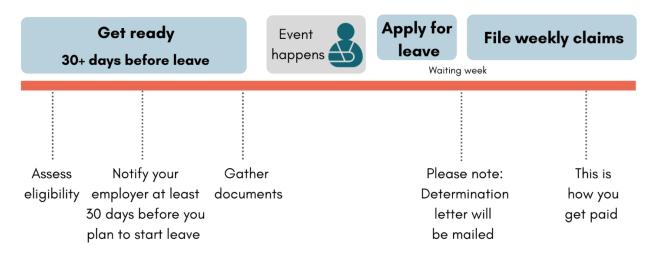


- o una tribu reconocida por el gobierno federal, o
- o por cuenta propia, incluso como contratista independiente o conductor de una <u>empresa de red de</u> <u>transporte</u>.
- o las tribus, las personas que trabajan por cuenta propia y los conductores de empresas de redes de transporte pueden optar por participar en el programa (<u>paidleave.wa.gov/elective-coverage</u>).
- Si trabaja para un <u>empleador con un plan voluntario aprobado</u>, es posible que no sea elegible para usar el plan estatal, pero podría usar los beneficios de su empleador.

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.
- Si sabe de antemano que necesitará el permiso de cuidado pagado, puede iniciar su solicitud sin enviarla antes del evento calificador.

Qué puede esperar cuando solicita y usa el permiso de cuidado pagado



Evalúe su elegibilidad. Puede tomar un breve cuestionario en nuestro sitio web para verificar si cumple con los requisitos (paidleave.wa.gov/quiz).

Notifique por escrito a su empleador al menos 30 días antes de que planee tomar su permiso. Si su permiso no era previsible, notifique a su empleador por escrito tan pronto como pueda. Puede notificarle de varias formas, incluyendo un mensaje de texto o un correo electrónico. También puede descargar una plantilla de notificación en <u>paidleave.wa.gov/getready-to-apply</u>. Guarde una copia de la notificación que le haya dado a su empleador para sus archivos.

Prepare sus documentos. Deberá presentar un **comprobante de identidad** y otra documentación o formularios, según el tipo de permiso.

- **Comprobante de identidad**, como la licencia de conducir, pasaporte o facturas de servicios públicos y teléfono. La lista completa de los documentos está en <u>paidleave.wa.gov/qet-ready-to-apply</u>.
- Permiso médico: Certificado médico* firmado por un proveedor de atención médica:
 - o Formulario de certificación (permiso médico),
 - o Documentación de la FMLA, u
 - o otra documentación que cumpla con los requisitos.
- Permiso médico relacionado con el embarazo, cuidado prenatal o parto: Certificado médico* firmado por un proveedor de atención médica:
 - o Formulario de certificación,
 - o Documentación de la FMLA, u
 - o Otra documentación que cumpla con los requisitos.

Nota: El permiso que una madre que da a luz toma en el "<u>período después del parto</u>" se designará como un permiso médico, a menos que especifique lo contrario. Si planea usar también el permiso familiar, deberá presentar una segunda solicitud.

- Permiso por familiar militar:
 - o Documentación que compruebe la elegibilidad como órdenes de servicio activo.
- **Permiso familiar para cuidar a un familiar con una afección de salud grave:** Certificado médico* firmado por un proveedor de atención médica:
 - o Formulario de certificación (permiso familiar),
 - o Documentación de la FMLA, u
 - o Otra documentación que cumpla con los requisitos.
- Permiso familiar para crear lazos afectivos con un niño que nació en su familia:
 - o Ambos padres pueden usar nuestro Formulario de certificación (embarazo y parto).*
 - Si usted dio a luz y solicitó el permiso médico antes del permiso para crear lazos afectivos, puede usar el <u>Formulario de certificación (permiso médico) o el formulario de certificación (embarazo y parto)</u> para ambas solicitudes siempre y cuando el formulario refleje la fecha de nacimiento de su bebé (no la fecha prevista del parto).
- Permiso familiar para crear lazos afectivos con un niño que fue adoptado o está bajo su tutela:
 - o Documentos del tribunal que hagan constar la colocación del menor bajo su cuidado, adopción o tutela, u
 - Otra documentación que compruebe la fecha de la puesta en tutela del menor, por ejemplo, una carta de un trabajador social o institución.

*Es posible que el consultorio de su doctor tarde dos semanas o más en procesar esta documentación, así que envíela lo antes posible. Los proveedores de atención médica deben firmar el formulario de certificación cuando ocurra el evento calificador.

Una vez que ocurra su evento calificador, solicite el permiso.

- Puede presentar su solicitud en línea o con una solicitud de beneficios impresa.
 - o ¿Necesita que alguien le ayude a presentar su solicitud? Comuníquese con nuestro equipo de atención al cliente para obtener un formulario de Designación de un representante autorizado.
 - o Tenemos videos tutoriales en paidleave.wa.gov/technical-support

Si presenta su solicitud en línea:

Cree su(s) cuenta(s)

- Vaya a <u>paidleave.wa.gov/login</u>.
 Seleccione "Worker log in" (Inicio de sesión del trabajador).
- Luego lea la información que aparecerá en la pantalla y seleccione "Click to log in" (Haga clic para iniciar sesión). Esto lo llevará al servicio de inicio de sesión del estado, SecureAccess Washington. Use la cuenta de SAW que ya tenga o cree una nueva.
 - o ¿No está seguro si tiene una cuenta de SAW? Haga clic en el botón "Get Help" (Obtener ayuda) en la página de inicio de SAW para averiguarlo.
- En SAW, agregue el Permiso de cuidado pagado a sus servicios:
 - Seleccione "Add a New Service" (Agregar un servicio nuevo)
 - Seleccione "I would like to browse a list of services by agency" (Me gustaría ver una lista de servicios por agencia)
 - Busque y seleccione "Employment Security Department" (Departamento para la Seguridad del Empleo)
 - Luego, busque "Paid Family and Medical Leave" (Permiso de cuidado pagado)
 - Seleccione "Apply" (Solicitar)
- Luego creará una cuenta de Permiso de cuidado pagado.

Complete y envíe la solicitud.

- Proporcionará información básica y verificará su historial de empleo.
- Asegúrese de cargar su comprobante de identidad y otros documentos requeridos para completar la solicitud.
- Seleccione como prefiere recibir su pago.
 - Cuando presenta la solicitud en línea, puede elegir recibir el pago mediante el depósito directo o una tarjeta de débito prepagada.
 - Su solicitud estará incompleta si no selecciona su preferencia de pago.
 Se mostrará como "pending" (pendiente).
- Envíe su solicitud.

Si está embarazada y planea tomar:

- tanto el permiso médico como el familiar, deberá completar dos solicitudes.
 - La primera solicitud es para el permiso médico durante el "período prenatal" o "período después del parto." Cargue un Formulario de certificación con su solicitud.
 - O Una vez que reciba una determinación, puede enviar una solicitud de permiso familiar para crear lazos afectivos con su hijo en su misma cuenta de permiso pagado. Deberá proporcionar un <u>Formulario de</u> <u>certificación (embarazo y parto)</u> o un documento del hospital que muestre la fecha de nacimiento de su hijo.
- solo el permiso familiar para crear lazos afectivos con su hijo, llene su solicitud de permiso familiar.

Si presenta la solicitud impresa:

- Recibirá los pagos en una tarjeta de débito prepagada.
- Puede llamar a nuestro Equipo de atención al cliente para presentar reclamaciones semanales.
- Las solicitudes de beneficios impresas están disponibles en 15 idiomas en paidleave.wa.gov.
- Use la solicitud impresa si no tiene un número de seguro social (SSN).

¿Qué contiene la solicitud?

- Información básica sobre usted (nombre completo, fecha de nacimiento, dirección, información de contacto, Número de Seguro Social. Si no tiene un Número de Seguro Social, llame a nuestro Equipo de atención al cliente para recibir más información y solicitar una solicitud de beneficios impresa).
- Verificación de su historial de empleo.
- La fecha en que le notificó a su empleador sobre su permiso.
- El tipo de permiso que está tomando (familiar o médico).

¡Sugerencia importante!

 Vuelva a verificar su nombre, fecha de nacimiento y su número de seguro social antes de terminar.



Después de presentar su solicitud (en línea o impresa), revisaremos su solicitud y le enviaremos por correo una carta de decisión.

- Le notificaremos a su empleador cuando presente su solicitud. Ellos tendrán 18 días para responder.
- Revisaremos su solicitud y nos comunicaremos con usted si tenemos preguntas.
 - Asegúrese de que su número de teléfono y dirección postal estén actualizados. También es posible que le enviemos un mensaje seguro a través de su cuenta de beneficios.
 - Si no recibimos una respuesta, 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.
 - Esta carta le indicará 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.
 - Si no está de acuerdo con su carta de decisión: La carta de decisión le informará sobre sus próximos pasos.
 Puede enviar una "Request for Review" (Solicitud de revisión) en su cuenta de Permiso de cuidado pagado o puede presentar una apelación.

Presente sus reclamaciones semanales para recibir sus pagos.

- Una vez que aprobemos su solicitud, podrá comenzar a presentar sus reclamaciones semanales en su cuenta de Permiso de cuidado pagado o llamándonos.
- Puede presentar sus reclamaciones para las semanas en las que estuvo bajo un permiso después de que su evento calificador ocurriera, pero antes de que aprobáramos su solicitud.
- Para reclamar un permiso pagado durante una semana, debe faltar al trabajo al menos ocho horas consecutivas. Eso es un día para los empleados de tiempo completo, pero puede ser más de un día si trabaja a tiempo parcial.
- El estado de sus reclamaciones semanales y su historial de reclamaciones semanales están disponibles en su cuenta de Permiso de cuidado pagado.
- La lista de las preguntas y lo que significan está disponible en paidleave.wa.gov/help-center.

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 después del parto" ni por la 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.
- Su "semana de espera" es la primera semana en la que le aprobamos presentar una reclamación semanal y usar el permiso. No le pagaremos esta semana. Para que califique como una semana de espera, debe haber faltado al trabajo un mínimo de ocho horas consecutivas. Si su evento calificador ocurre después del domingo en la primera semana que usa el permiso, la semana de espera puede ser menos de una semana.

Pagos

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 complementario" o
- 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.

No puede reclamar el seguro de desempleo ni los beneficios de compensación para trabajadores durante la misma semana que el permiso pagado.



Preguntas frecuentes

Para obtener aún más preguntas frecuentes, visite paidleave.wa.gov/help-center.

Nuestro equipo de atención al cliente puede ayudarle con preguntas específicas sobre su solicitud, cuenta, reclamaciones semanales, pagos o uso del programa. Envíe un mensaje seguro en su cuenta de beneficios o llame al 833-717-2273.

Solicitud del Permiso de cuidado pagado

¿Cuándo debo solicitar el permiso?

Envíe su solicitud dentro de los 30 días siguientes a la fecha en la que ocurra su <u>evento calificador</u>. Si ya sabe de antemano que ocurrirá el evento calificador y que necesitará un permiso pagado porque va a tener un bebé o planea tener una cirugía, puede realizar la mayor parte del proceso de solicitud por adelantado. Esto incluye crear una cuenta en línea, preparar su documentación (por ejemplo, obtener un certificado médico firmado si es necesario para su tipo de permiso), y completar la mayor parte de la solicitud. También deberá notificar a su empleador con al menos 30 días de anticipación si sabe que necesitará un permiso con tanta anticipación.

¿Puedo retroceder la fecha de mi reclamación?

Si algo le impidió solicitar el permiso pagado dentro de 30 días después de su <u>evento calificador</u>, es posible que pueda retroceder la fecha de su reclamación. Podemos retroceder la fecha de una reclamación hasta 30 días a partir de la fecha en que presentó su solicitud. Si desea retroceder aún más la fecha de su reclamación, necesitará una "causa justificada". Por ejemplo, esto podría ser el resultado de una afección de salud grave, un período de incapacidad o un desastre natural.

Un formulario de certificación médica puede darnos la información que necesitamos para determinar si reúne los requisitos para retroceder la fecha de su reclamación, pero es probable que le pidamos más información. No podemos retroceder la fecha de las reclamaciones antes de que la ley entrara en vigor el 1 de enero de 2020.

¿Cómo solicito el permiso?

Puede presentar su solicitud en línea (<u>paidleave.wa.gov/apply-now</u>) o con una solicitud impresa. Vea el proceso de solicitud en la <u>página 5</u>.

¿Puede otra persona ayudarme a solicitar el permiso?

Sí. Usted puede designar a un representante autorizado para que actúe en su nombre. Puede solicitar el formulario de Designación de un representante autorizado al Equipo de atención al cliente.

¿Qué le digo a mi empleador?

Si sabe que va a solicitar un permiso pagado, debe notificar por escrito a su(s) empleador(es) por lo menos 30 días antes de la fecha en que espera que comience su permiso. Si la razón por la que necesita el permiso no estaba planeada, notifique a su(s) empleador(es) lo antes posible. No es necesario que proporcione los detalles de la razón por la cual está tomando el Permiso de cuidado pagado, pero su notificación debe incluir las fechas en las que espera estar de permiso y la fecha en que notificó a su(s) empleador(es) sobre su permiso.

¿Hay alguna información que necesite de mi empleador antes de presentar mi solicitud?

Si está recibiendo tiempo libre pagado u otro permiso pagado, debe preguntarle a su empleador si lo considera un



"<u>beneficio complementario</u>." No es necesario que informe los beneficios complementarios en su reclamación semanal, pero sí debe informar el tiempo libre pagado que le proporciona el empleador. Por eso es importante que le pregunte a su empleador si considera el tiempo libre pagado como un beneficio complementario. Para obtener más información, consulte la sección de <u>beneficios complementarios</u>.

También querrá 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 <u>paidleave.wa.gov/voluntary-plan- employer-list.</u> Si trabaja para un empleador con un plan voluntario aprobado, es posible que no sea elegible para utilizar el plan estatal, pero sí podrá utilizar los beneficios de su empleador.

Uso del Permiso de cuidado pagado

¿Cuánto tiempo de permiso puedo recibir?

Durante su "año de reclamación" (aproximadamente un año después de enviar una solicitud), 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 un familiar por el que solicite el permiso y que esté enfermo o lesionado 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 <u>"período después del parto"</u> 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 <u>"período después del parto"</u> se incluye en la cantidad total de permiso disponible para usted.

¿Tengo que tomar todo mi permiso de una vez?

No. Puede usar el permiso de manera intermitente durante las fechas de permiso aprobadas, siempre y cuando falte al trabajo al menos ocho horas consecutivas por semana. Por ejemplo, podría tomarse dos días libres por semana para el tratamiento de quimioterapia, o un día libre cada semana para cuidar a uno de sus padres con Alzheimer. Las horas consecutivas pueden cubrir dos turnos. Por ejemplo, si necesita las últimas cuatro horas de un turno para recibir un tratamiento y las primeras cuatro horas del siguiente turno para continuar con ese tratamiento, eso cuenta como ocho horas consecutivas. Para obtener más información sobre la duración del permiso, consulte "Cantidad de horas normales de la semana de trabajo".

¿Qué tengo que hacer mientras estoy de permiso?

Nos enviará reclamaciones semanales mientras este bajo el permiso.

- Cada reclamación semanal cubre una semana que comienza un domingo y termina un sábado.
- El cuestionario de reclamación semanal está disponible por teléfono si presentó la solicitud impresa, y también en su cuenta de cliente si presentó la solicitud en línea.
- Es posible que conteste diferentes preguntas cada semana.
- Es su responsabilidad informar esta información de forma correcta.

Si durante mi permiso aprobado hubiera una semana en la que no quisiera usar el Permiso pagado, ¿debo presentar una reclamación semanal de todos modos?

Si toma el permiso en forma intermitente y trabaja o usa su tiempo libre pagado en vez de tomar el permiso, aun así, debe presentar una reclamación semanal. La primera pregunta en la reclamación semanal es: "¿Desea recibir beneficios de



permiso pagado esta semana?" Si no faltó al trabajo o no desea utilizar sus beneficios por algún otro motivo, seleccione "no". No verá esta pregunta si la reclamación semanal es para su semana de espera.

¿Qué pasa si necesito tomar un permiso para varios eventos calificadores en el mismo año de reclamación? Si tiene más de un evento calificador en su año de reclamación, debe llenar una solicitud por cada evento. Puede enviar la segunda solicitud por internet en su cuenta del Permiso pagado. Tal vez necesite darnos más información o formularios para la nueva reclamación, como:

- un certificado médico, si se trata de una nueva afección de salud grave, o
- comprobante de nacimiento para el permiso familiar para crear lazos afectivos con su bebé después de haber usado el permiso médico.

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

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

Pagos

¿Cuánto dinero recibiré?

Determinaremos la cantidad del beneficio que recibirá cada semana con base en los salarios informados por la(s) empresa(s) donde trabaja.

- En el 2024, la cantidad máxima de beneficio semanal es de \$1,456 por semana y el mínimo es de \$100 (a menos que tenga ingresos inferiores a un promedio de \$100 por semana; en ese caso, recibiría el total de su salario).
- Puede recibir hasta el 90 por ciento de su salario semanal promedio, dependiendo de sus ingresos.
- Calcule el pago de sus beneficios en paidleave.wa.gov/estimate-your-weekly-pay.

¿Cómo se determina la cantidad de mi beneficio?

La empresa donde trabaja informa cuántas horas ha trabajado y el salario que ha ganado en un trimestre. Utilizamos las horas reportadas para determinar si cumple con el requisito de un mínimo de 820 horas de trabajo para la elegibilidad, y con los salarios informados, sabemos cuánto se le pagaría por el beneficio. Si tiene más de un empleo, sumamos todas las horas reportadas por todas las empresas donde trabaja que están obligadas a presentar informes.

Si ha elegido la cobertura, utilizaremos los salarios que informó para determinar su elegibilidad y la cantidad del beneficio semanal.

Impuestos

El IRS no nos ha dado una respuesta sobre si los beneficios del permiso pagado están sujetos a impuestos. Le informaremos si lo hacen.

Debido a que no sabemos si el gobierno federal cobrará impuestos de sus pagos de beneficios, hemos decidido emitir un formulario 1099-G para todos los clientes que recibieron beneficios de permiso familiar. Sin embargo, la forma en que usted, como individuo, declare estos ingresos con fines fiscales depende de usted y de su asesor fiscal, y no podemos ofrecerle ningún asesoramiento fiscal ni orientación adicional.

Le enviaremos el formulario a mediados de enero a la dirección que tenemos registrada para usted.

También le enviaremos al IRS la información sobre los beneficios de permiso 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 beneficios de permiso médico.

Para obtener más información o actualizaciones, visite paidleave.wa.gov/help-center.

¿Recibiré siempre la misma cantidad?

Su primera y última semana de permiso pueden prorratearse según las fechas de su permiso. No podemos pagarle por los días en una reclamación semanal que ocurran antes de que comience su permiso o después de que finalice. 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 complementario que su empleador le ofrece. Para obtener más información, consulte la sección de beneficios complementarios.

¿Cómo me pagarán?

Si envía su solicitud por internet, puede elegir que le paguen por depósito directo o en una tarjeta de débito prepagada. Si envía una solicitud impresa, solo puede recibir una tarjeta de débito prepagada por el momento. Es su responsabilidad mantener actualizada su información bancaria y hacer los cambios que correspondan por medio de su cuenta en línea. Si tiene preguntas sobre su tarjeta prepagada, revise la información del banco que recibió cuando presentó su solicitud o comuníquese con el equipo de atención al cliente del banco al 888-964-0359.



Empleo, seguro médico e interacción con otros tipos de permiso

¿Qué información se comparte con mi empleador durante mi permiso?

El empleador que usted marque como "empleador actual" en su solicitud de beneficios o durante una reclamación semanal será notificado por correo cuando solicite el Permiso de cuidado pagado. El empleador tendrá 18 días calendario para objetar su solicitud si considera que no es elegible para el programa. También compartiremos la siguiente información:

- Nombre del empleado
- Número de identificación de la reclamación de beneficios
- Fecha de la solicitud y fechas de permiso solicitadas
- Tipo de permiso (médico o familiar)
- Decisión y fechas de permiso aprobadas

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

- WW = Waiting week (Semana de espera)
- Sí = Semana aprobada y pagada
- No = Denegado o no se pagó

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

No compartiremos:

- Su información médica,
- El motivo por el que solicitó el permiso,
- La cantidad de su beneficio semanal,
- Las cantidades de sus pagos,
- Las horas que usó,
- Si su solicitud actualmente se está redeterminando o apelando, 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 u ofrecerle <u>beneficios complementarios</u>.

¿Puedo tomar el Permiso de cuidado pagado si estoy desempleado?

Sí. Si ha trabajado suficientes horas en el <u>período calificador</u>, puede usar el Permiso de cuidado pagado. No puede reclamar el seguro de desempleo o los beneficios de compensación para trabajadores al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado.

Si estoy recibiendo beneficios por desempleo, ¿también puedo obtener un permiso de cuidado pagado?

Puede que califique para ambos, pero deberá usar un beneficio a la vez. No puede recibir los beneficios por desempleo al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado.

¿Qué pasa con mi seguro médico durante mi permiso?

Los empleadores tienen la obligación de mantener los beneficios de salud actuales de un empleado que recibe beneficios del permiso familiar o médico pagado si existe una superposición de al menos un día con la licencia tomada conforme a la ley federal FMLA (WAC 192-700-020).

Los beneficios de salud deben continuar sin interrupciones en la cobertura hasta que finalice el permiso pagado del empleado o hasta que el empleado regrese al trabajo después del permiso.

Nada impide que su empleador mantenga sus beneficios mientras toma el Permiso de cuidado pagado, así que pregúntele a su empleador si mantendrá su cobertura de salud durante su permiso.

Si usted es responsable de pagar algunas primas de su seguro médico, su empleador puede exigirle que siga pagando su parte.

¿Queda protegido mi trabajo si tomo un Permiso de cuidado pagado?

Es posible que sea elegible para la protección laboral. Es probable que su trabajo esté protegido si:

- trabaja en una compañía 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 esa compañía en el año anterior a la fecha en la que inició su permiso.

Permiso de cuidado pagado y FMLA

Ejemplos de las 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

FMLA

- Un programa federal en los EE.
- 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 ejecuta al mismo tiempo cuando las personas son elegibles para ambos.

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

Una empresa puede negarse a reincorporarlo en su puesto si:

- La empresa puede demostrar que su puesto de trabajo no habría existido al término de su permiso o
- Usted pertenece al 10% de los empleados con el salario más alto de la empresa dentro de una distancia de 75 millas del lugar de trabajo.

¿Cómo funciona el Permiso de cuidado pagado con la FMLA?

El uso de la FMLA no reduce sus beneficios del Permiso de cuidado pagado, así que es posible utilizar los dos tipos de permiso. Es importante señalar que el Permiso de cuidado pagado y la FMLA también pueden usarse simultáneamente, ya que muchos casos que ameritan un Permiso de cuidado pagado también cumplen con los requisitos de la FMLA.

¿Puedo recibir los pagos de un seguro privado por discapacidad de corto plazo al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado? Sí. Esto se considera un beneficio complementario.

¿Cuál es la diferencia entre este programa y la ley de permiso por enfermedad pagado de Washington?

El Permiso de cuidado pagado no es lo mismo que permiso por enfermedad pagado. El permiso por enfermedad pagado generalmente lo paga directamente el empleador y está disponible para enfermedades menos graves y atención médica preventiva, así como para afecciones de salud más graves. La ley de Washington requiere que su empleador le permita acumular al menos una hora de permiso por enfermedad

COVID-19

Si usted o un familiar por el que solicita el permiso está enfermo de coronavirus, puede solicitar un permiso de cuidado pagado. Deberá presentar un certificado médico firmado por un proveedor de atención médica.

- Aceptamos firmas electrónicas de proveedores de atención médica.
- Los resultados de COVID-19 no cuentan como una certificación médica.

La cuarentena, el cierre de escuelas o el cierre de guarderías no son eventos que califiquen.

pagado por cada cuarenta horas que trabaje. El Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington hace cumplir esta ley. Para obtener más información sobre el permiso por enfermedad pagado, visite <u>Ini.wa.gov/workersrights/leave/paid-sick-leave</u>.

¿Puedo utilizar el tiempo libre pagado, como los días para vacaciones o enfermedad, al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado?

Puede utilizar el tiempo libre pagado que le proporciona su empresa al mismo tiempo que el Permiso de cuidado pagado, pero puede afectar el pago de sus beneficios.

Su empleador puede decidir ofrecerle un pago adicional mientras usa el permiso de cuidado pagado; esto se denomina "beneficio complementario". No todo el tiempo libre pagado es un beneficio complementario, por lo que debe preguntarle a su empleador si este beneficio está disponible para usted. Es decisión de su empleador ofrecerle un beneficio suplementario y su decisión tomarlo si está disponible.

Si trabajó o recibió otros beneficios, como tiempo libre pagado que le proporciona su empleador que no está designado como beneficio complementario, su pago se reducirá esa semana.

¿Tengo que usar otros permisos, como los de vacaciones o enfermedad, antes de usar un Permiso de cuidado pagado?

No. Su empresa no puede exigirle que use el tiempo libre pagado o no pagado antes de usar el Permiso de cuidado pagado. Tomar el Permiso de cuidado pagado es su elección (<u>WAC 192-610-075</u>).

Apelaciones, redeterminaciones y quejas

¿Qué debo hacer si no estoy de acuerdo con mi carta de decisión?

La carta de decisión le informará sobre sus próximos pasos.

Si no está de acuerdo con la cantidad de su beneficio semanal o la cantidad de horas que trabajó:



- Envíe una "Request for Review" (Solicitud de revisión) en su cuenta.
 - o Inicie sesión en su cuenta y seleccione 'Take Action' (Tomar acción) en su página de inicio.
 - Luego haga clic en 'Request a Review' (Solicitar una revisión), proporcione la información solicitada y presione 'submit' (Enviar).
- Como parte del proceso de revisión, es posible que le pidamos que nos proporcione documentación que respalde su solicitud

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

• Puede presentar una apelación.

Si no está de acuerdo con alguna otra decisión:

• Envíe una "Request for Review" (Solicitud de revisión) en su cuenta de Permiso de cuidado pagado.

¿Cómo presento una queja?

Descargue nuestros formularios de queja en <u>paidleave.wa.gov/help-center</u> si sospecha de actos ilegales o comportamientos fraudulentos.

Actos ilegales

Puede presentar una queja ante el Departamento si siente que su empleador:

- Ha interferido con su posibilidad de solicitar o recibir beneficios, o
- Lo despidió o lo discriminó por solicitar o recibir beneficios.

Determinaremos si su empleador actuó ilegalmente y puede resultar responsable por daños. Además, usted puede tener otros derechos, como la reincorporación en 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/help-center.

Usted queda descalificado para recibir beneficios por cualquier semana en la que haya tergiversado o no haya divulgado 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 determinamos que ha cometido un fraude, es posible que lo descalifiquemos para recibir beneficios durante algún tiempo y le apliquemos multas adicionales por los sobrepagos asociados con el fraude.

Oficina del Ombuds

También puede comunicarse a la oficina del Ombuds del Permiso de cuidado pagado. El Ombuds

- es designado por 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.



Definiciones

Año de reclamación

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

- Si presenta más de una solicitud (como el permiso médico y luego el permiso familiar después de dar a luz), su año de reclamación no se reinicia.
- Tenemos <u>un cuestionario en nuestro sitio web</u> para ayudarle a saber si cumple con los requisitos.

Período después del parto

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

- Cualquier permiso que tomen los padres biológicos en el "período después del parto" se designará como permiso médico a menos que especifiquen lo contrario.
- El permiso que se toma durante el período 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 nuestra certificación médica u otro documento que muestre la fecha de nacimiento de su hijo.
- No podemos aprobar el permiso para el período 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 una certificación médica 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 ameritan 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 permisos familiares y médicos" y que el "Permiso médico pagado [es] por afecciones de salud graves propias del empleado."

Período calificador

Normalmente, son los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres naturales concluidos o, si durante ese tiempo no hubiera trabajado las 820 horas requeridas, son los últimos cuatro trimestres naturales concluidos inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del permiso.

Afección de salud grave

La ley RCW <u>50A.05.010</u> proporciona una definición de "afección de salud grave y la lista de proveedores de atención médica que pueden tomar una decisión inicial sobre si su condición 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 condiciones de salud crónicas graves, 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 <u>paidleave.wa.gov/healthcare-providers.</u>

Beneficio complementario

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 complementario.

- Esto se puede proporcionar de cualquier manera que su empleador elija, incluyendo la designación de cierto tiempo libre pagado como un beneficio complementario. Se puede proporcionar cualquier cantidad de beneficio complementario. 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 complementario, por lo que es importante consultar con su empleador si está disponible para usted.
- Usted no informa los beneficios complementarios en su reclamación semanal, pero debe informar el tiempo libre pagado que no se considera un beneficio complementario.

Compañía de Redes de Transporte (TNC)

Es una empresa u otra entidad que opera en Washington y utiliza una red digital para conectar a los pasajeros con los conductores de TNC para proporcionar viajes preestablecidos. (RCW 46.04.652).

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 el comienzo del <u>período calificador</u>. 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.