

Home Assist Health: Política y procedimiento administrativo

Fecha de entrada en vigor: 1 de julio de 2017

Modificado el:

Fechas de revisión:

Política #: 52000

Nombre de la política: Home Assist Health: Licencia remunerada por enfermedad para trabajadores de atención directa

Propósito:

El propósito de este documento es explicar la política de Home Assist Health referente a licencias remuneradas por enfermedad para trabajadores de atención directa y asegurar el cumplimiento de la legislación vigente.

Política:

Es política de Home Assist Health el proveer de devengo y uso de licencias remuneradas por enfermedad ("Licencia por enfermedad" o "Licencias por enfermedad") a trabajadores de atención directa, sin pérdida de paga o beneficios, de acuerdo con la política y los procedimientos de Home Assist Health y la ley vigente.

Procedimientos:

Los trabajadores de atención directa contratados antes del 1 de julio de 2017 podrán hacer uso de devengo en concepto de Licencia por enfermedad inmediatamente. Los trabajadores de atención directa contratados luego del 1 de julio de 2017 son elegibles para hacer uso de devengo en concepto de Licencia por enfermedad después de que hayan terminado su nuevo período de contratación, que son los primeros 90 días de trabajo continuo.

El devengo en concepto de Licencia por enfermedad disponible es pagado de acuerdo con la remuneración básica por hora del empleado y se puede utilizar en incrementos de 15 minutos.

La cantidad de tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad, la cantidad de tiempo en concepto de Licencia por enfermedad tomada por el empleado en el año hasta la fecha, y el monto pagado en concepto de Licencia por enfermedad serán agregados a, registrados en, el cheque de pago habitual del empleado.

La Licencia por enfermedad se puede utilizar por todas las razones permitidas bajo la ley estatal y federal, incluyendo, sin limitación, enfermedades a corto plazo, consultas médicas, el propio malestar físico o mental del empleado, el cuidado de un miembro de la familia del empleado que padezca un malestar físico o mental, una emergencia de salud pública, y mitigar los efectos de la violencia doméstica, violencia sexual o acoso sobre el empleado o un miembro de la familia del empleado, o cualquier individuo que por su vínculo cercano con el empleado equivalga a un miembro de la familia.

Tarifas devengadas:

Los trabajadores de atención directa ganarán tiempo en concepto de Licencia de enfermedad con base en el número de horas trabajadas. A partir del 1 de julio de 2017 los trabajadores de atención directa ganarán una hora de Licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, y hasta 40 horas de Licencia por enfermedad por año devengado. El año devengado toma como base la fecha de contratación del empleado.

Los trabajadores de atención directa pueden devengar un máximo de 40 horas de Licencia por enfermedad al año y pueden utilizar hasta 40 horas de Licencia por enfermedad al año.

El tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad será registrado de acuerdo con la ley vigente. El tiempo en concepto de Licencia por enfermedad no utilizado será registrado de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados por los EE. UU.

[Escribir aquí]

Los trabajadores de atención directa pueden no utilizar Licencias por enfermedad para períodos no programados para que trabajen. El trabajador de atención directa puede no utilizar una Licencia por enfermedad por permisos de ausencia no remunerados. Los trabajadores de atención directa no ganarán tiempo en concepto de Licencia por enfermedad por períodos de tiempo no remunerados.

Prórroga de Licencias por enfermedad:

Los trabajadores de atención directa no perderán tiempo devengado no utilizado en concepto de Licencia por enfermedad. Todo el tiempo devengado no utilizado en concepto de Licencia por enfermedad será prorrogado al primer día del período de pago subsiguiente a la fecha de aniversario del empleado. Sin embargo, no se permitirá a los empleados utilizar más de 40 horas de Licencia por enfermedad al año, sin importar la cantidad de tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad tengan disponible.

Pago de Licencias por enfermedad:

Al desvincularse de Home Assist Health, a los empleados no se les pagará por ninguna cantidad de tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad restante.

Si un empleado es contratado nuevamente en un plazo de nueve meses tras su desvinculación de la empresa, el tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad no utilizado le será restituido y el empleado podrá usar dicho balance inmediatamente luego de ser contratado nuevamente.

Discreción de la gerencia para enviar a su hogar a un empleado:

La gerencia puede enviar a su hogar a un trabajador de atención directa o cancelar su horario de trabajo por el día si el empleado llega a su horario asignado enfermo o, en base a una creencia razonable y criterios objetivos, parece estar enfermo o desarrolla/exhibe un malestar o una condición médica mientras trabaja, lo cual, a juicio de la gerencia, perjudica la capacidad del empleado para llevar a cabo las tareas esenciales de su trabajo y/o crea una amenaza directa a la salud o a la seguridad física de compañeros de trabajo, de miembros, o del público. Los empleados pueden utilizar, o se pueden ver obligados a utilizar tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad, si está disponible, para reemplazar sus ingresos si son enviados a casa por el día.

Peticiones de Licencias por enfermedad remuneradas:

Cuando sea posible, los empleados deben obtener la aprobación de su supervisor antes de usar tiempo disponible en concepto de Licencia por enfermedad. Cuando sea posible, los empleados deben pedir una Licencia por enfermedad completando un formulario de solicitud de licencia por enfermedad. Cuando sea posible, la solicitud de Licencia por enfermedad debe incluir la duración prevista de la ausencia. Los supervisores y gerentes son responsables de evaluar la solicitud y el tiempo disponible en concepto de Licencia por enfermedad, aprobar las solicitudes de Licencia por enfermedad, y programar los horarios del personal de forma consistente con las necesidades de la empresa. Cuando no es posible completar el formulario de solicitud de Licencia por enfermedad, los empleados pueden hacer la solicitud verbalmente, por escrito, o por medios electrónicos. Una Licencia por enfermedad puede ser solicitada en incrementos de 15 minutos. Los empleados registrarán su Licencia por enfermedad en su planilla horaria en el período de pago en el que fue utilizada.

Los empleados son responsables de solicitar correctamente una Licencia por enfermedad con la mayor anticipación posible para perturbar lo menos posible al personal. Se espera que los empleados notifiquen con al menos 2 horas de anticipación que no pueden trabajar en sus horarios programados.

Cuando la notificación por anticipado no es posible, el empleado debe notificar a la gerencia tan pronto como sepa que necesita una Licencia por enfermedad. La gerencia no considerará a la Licencia por enfermedad como una razón para tomar medidas disciplinarias o de represalia de ningún tipo. Sin embargo, la gerencia documentará la fecha, el horario y las circunstancias de las solicitudes de Licencias por enfermedad de un empleado. Consulte la *Política de Home Assist Health #52024: Pautas de asistencia.*

Cuando el uso del tiempo devengado en concepto de Licencia por enfermedad sea previsible, el empleado debe solicitar la Licencia por enfermedad por anticipado y debe hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de su Licencia por enfermedad de manera que no entorpezca excesivamente las operaciones de la empresa.

[Escribir aquí]

Por cualquier Licencia por enfermedad de tres días consecutivos o más, el empleado debe proporcionar una documentación satisfactoria que indique que la Licencia por enfermedad ha sido utilizada para los propósitos descritos en esta política.

En casos de que un malestar, procedimiento médico, o lesión provocara que el empleado no pueda asistir al trabajo por tres días consecutivos, Home Assist Health solicitará la documentación de un profesional de la salud que indique que la Licencia por enfermedad es o fue necesaria. Si el empleado solicita una Licencia por enfermedad por su propio malestar o procedimiento médico, el empleado debe proporcionar la documentación de un profesional de la salud que indique que el empleado puede regresar al trabajo. Para Licencias por enfermedad no relacionadas con problemas médicos, Home Assist Health puede solicitar una declaración firmada por el empleado, un testigo, un abogado, un programa contra la violencia doméstica u otro tipo de programa asistencial, un informe policial, una orden preventiva u otra documentación razonable. Home Assist Health no exigirá que sus empleados faciliten detalles sobre la condición médica del empleado o de su familia, como tampoco ningún detalle relacionado con violencia doméstica, violencia sexual, abuso, o acoso.