

500 Política De Licencias Por Paternidad (Servicios Centrales Solamente)

500 POLÍTICA DE LICENCIAS POR PATERNIDAD (SERVICIOS CENTRALES SOLAMENTE)

Esta política proporciona hasta seis semanas de licencia paternal pagada a los empleados de Servicios Centrales después del nacimiento del hijo de un empleado o por el proceso de adopción de un hijo por parte de un empleado. La política está de acuerdo con las enseñanzas de la Iglesia sobre la vida familiar que indican que, por su naturaleza, el amor de los esposos está dispuesto a una vida de comunión con Dios y entre ellos, con apertura a crear y / o aceptar una nueva vida humana en su familia a la que amarán y cuidarán juntos.

El propósito del permiso paternal remunerado es permitir que el empleado cuide y se vincule con un recién nacido o un recién adoptado. Esta política se ejecutará simultáneamente junto con la de la Ley sobre la Licencia Familiar y Médica (*FMLA*), según corresponda. Esta política estará vigente para los nacimientos y adopciones que ocurran a partir del 01/11/2016.

500.1 ELEGIBILIDAD

Los empleados elegibles deben cumplir con los siguientes criterios:

- Estar empleado actualmente en los Servicios Centrales;
- Haber sido empleado de la Arquidiócesis (incluida cualquier parroquia o escuela de la Arquidiócesis) como empleado elegible para recibir beneficios durante al menos los 6 meses consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha en la que comenzaría el permiso; y,
- Haber dado a luz a un niño; o,
- Ser el cónyuge de una mujer que haya dado a luz a un niño; o,
- Haber adoptado un niño de 17 años o menor.

500.2 CANTIDAD, PLAZO DE TIEMPO, Y DURACIÓN DEL PAGO DE LA LICENCIA PATERNAL

- Los empleados elegibles recibirán un máximo de seis semanas de licencia paternal pagada por el nacimiento o la adopción de un niño. Un nacimiento múltiple o una adopción (por ejemplo, el nacimiento de gemelos o la adopción de hermanos) no aumenta la cantidad máxima de permiso parental remunerado otorgado para ese evento.

- A los empleados se les puede otorgar no más de seis semanas de licencia paterna remunerada en un período de 12 meses consecutivos, independientemente de si se produce más de un nacimiento o adopción dentro de ese período de 12 meses.
- El permiso por paternidad no afecta la ganancia y / o el uso de otras ausencias remuneradas (por ejemplo, incapacidad anual, personal, por enfermedad, a corto o largo plazo).
- Cada semana de licencia paterna pagada se compensa al 100 por ciento del pago semanal regular del empleado. Los Empleados que reciban beneficios que tengan una contribución por parte de los propios empleados, deben continuar haciendo esa contribución durante el período de licencia paterna de las 6 semanas.
- El permiso por paternidad pagado y aprobado puede tomarse en cualquier momento durante el período de seis meses inmediatamente posterior al nacimiento o adopción de un niño por parte del empleado. El permiso por paternidad pagado no se puede usar ni extender más allá de este período de seis meses.
- Los empleados deben tomar un permiso paterna remunerado en un período continuo de licencia y se les recomienda usar todos los permisos por paternidad pagados durante el plazo de hasta seis meses indicado. Cualquier permiso por paternidad pagado no utilizado se perderá al final del período de seis meses y no se transferirá.
- Una vez terminado el empleo del empleado individual con el departamento de Servicios Centrales, cualquier licencia por paternidad pagada no utilizada para la cual él o ella eran elegibles no será elegible para ser cobrada.

500.3 COORDINACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

- El permiso por paternidad remunerado se ejecutará simultáneamente con el permiso *FMLA* (si corresponde) y se contará por un máximo de 12 semanas de licencia *FMLA* en un período de 12 meses. Se aplicarán todos los demás requisitos y disposiciones bajo el *FMLA*. Por favor refiérase a la Política de Ausencia Familiar y Médica para mayor orientación.
- Después de agotar el permiso por paternidad pagado, el saldo de cualquier licencia por *FMLA* (si corresponde) utilizada por el empleado puede ser impagada o compensada a través de la licencia acumulada por enfermedad, vacaciones y licencia personal del empleado o por incapacidad a corto plazo. Por favor refiérase a la Política de Ausencia Familiar y Médica para mayor orientación.
- Los empleados que utilicen el permiso por paternidad permanecerán en un estado elegible para beneficios mientras estén bajo el permiso paterna.
- Si se produce un feriado mientras el empleado tiene licencia paterna pagada, el día será cargado al pago de vacaciones; sin embargo, el feriado no extenderá el derecho total a la licencia paterna remunerada.

- Si el empleado tiene licencia paternal remunerada cuando ocurran emergencias y no se requiera que los empleados se presenten a trabajar, ese tiempo se registrará como licencia de paternidad pagada y no extenderá el derecho a licencia paternal remunerada.
-

500.4 SOLICITUD DE PAGO POR LICENCIA DE PATERNIDAD

El empleado proporcionará a su supervisor y al departamento de recursos humanos un aviso de la solicitud de licencia por lo menos 30 días antes de la fecha propuesta para el permiso (o si el permiso no fuera previsible, tan pronto como sea posible). El empleado debe completar los formularios necesarios y proporcionar toda la documentación requerida por el departamento de Recursos Humanos para corroborar la solicitud.
