

DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52
DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN

Tema: Permisos por motivos familiares y médicos

Número de política: GCBDA Fecha de vigencia: 10/21

Fecha de la política original y revisiones: 4/95, 2/00, 10/06, 4/09, 3/10, 1/12, 1/14, 1/17

Número de política de cancelación: G CBD Fechado: NA

Fecha de la próxima revisión: 10/24

POLÍTICA

Cuando corresponda, el distrito cumplirá con las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) de 1993, la Ley de Licencia Familiar de Oregón (OFLA) de 1995, la Ley de Licencia Familiar Militar como parte de las Leyes de Autorización de Defensa Nacional de 2008 y para el Año Fiscal 2010 (que amplió ciertas licencias a familias de militares y veteranos para circunstancias específicas), la Ley de Licencia Familiar Militar de Oregón (OMFLA) de 2009 y otras disposiciones aplicables de las políticas de la Junta y los acuerdos de negociación colectiva con respecto a la licencia médica familiar.

La FMLA se aplica a los distritos con 50 o más empleados en un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado, sobre la base del empleo durante cada día laboral durante cualquiera de las 20 o más semanas laborales del año calendario en el que se va a tomar el permiso, o en el año calendario anterior al año en el que se va a tomar el permiso. La prueba de los 50 empleados no se aplica a las instituciones educativas para determinar la elegibilidad de los empleados.

La OFLA y la OMFLA se aplican a los distritos que emplean a 25 o más trabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo en Oregón, en función del empleo durante cada día laboral durante cualquiera de las 20 o más semanas laborales del año calendario en el que se va a tomar el permiso, o en el año calendario inmediatamente anterior al año en el que se va a tomar el permiso.

Para que un empleado pueda recibir los beneficios de la FMLA, debe haber estado empleado por el distrito durante al menos 12 meses y haber trabajado al menos 1.250 horas durante el último periodo de 12 meses.

Para que un empleado pueda recibir los beneficios de la OFLA, debe trabajar al menos 25 horas semanales y haber estado contratado al menos 180 días calendario antes del primer día del permiso médico familiar. A efectos del permiso parental, el trabajador podrá recibir los beneficios cuando haya completado al menos 180 días calendario inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso parental. No existe un mínimo de horas trabajadas a la semana para determinar el derecho del trabajador al permiso parental.

La OMFLA se aplica a los empleados que trabajan al menos 20 horas por semana y no existe un número mínimo de días trabajados para determinar si un empleado puede beneficiarse de la OMFLA.

Los derechos de licencia federales y estatales generalmente se ejecutan simultáneamente.

El Superintendente o su designado elaborarán los reglamentos administrativos necesarios para la aplicación de las disposiciones de las leyes federales y estatales.

REPORTES

Ninguno.

ADJUNTOS

Ninguno.

DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52
DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN

FIN DE LA POLÍTICA

REFERENCIAS / COMENTARIOS

[ORS 332.507](#)

[ORS 342.545](#)

[ORS 659A.090](#)

[ORS 659A.093](#)

[ORS 659A.096](#)

[ORS 659A.099](#)

[ORS 659A.150](#) to [659A.186](#)

[OAR 839-009-0200](#) to 0320

[Americans with Disabilities Act of 1990](#), 42 U.S.C. § § 12101-12213; 29 C.F.R. Part 1630 (2006); 28 C.F.R. Part 35 (2006).

[Family and Medical Leave Act of 1993](#), 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (2006);

[Family and Medical Leave Act of 1993](#), 29 C.F.R. Part 825 (2008);

[National Defense Authorization Act of 2008](#), Public Law 110-181, Section 585(a).

Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008.

[National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2010](#), Public Law 111-84, Section 565.

[Escriba v. Foster Poultry Farms, Inc.](#) 743 F.3d 1236 (9th Cir. 2014).