

GRUPO DE TRABAJO PARA DESARROLLAR POLÍTICAS DE LICENCIA FAMILIAR A NIVEL DE LA IGLESIA

Miembros

La Rvda. Devon Anderson, <i>Presidente</i>	Minnesota, VI	2021
El Rvmo. Daniel Gutiérrez, <i>Vicepresidente</i>	Pennsylvania, III	2021
Sra. Sarah Ambrogí	New Hampshire, I	2021
Sra. Barbara Creed	El Camino Real, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Alex Dyer	Colorado, VI	2021
Sra. Michael Funston	Kansas, VII	2021
Sra. Kathryn Glover	Maryland, III	2021
El Rvmo. Santosh Marray	Easton, III	2021
Sra. Diane Pollard	New York, II	2021
Hno. Scott-Michael Pomerenk, BSG	Colorado, VI	2021
La Rvda. Lauren Schoeck	Idaho, VIII	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos

Rebecca Linder Blachly Directora de la Oficina de Relaciones Gubernamentales La Iglesia Episcopal	Vicki Shabo Catedrática Emérita Política y Estrategia de Licencias Remuneradas Better Life Lab New America
El Rvdo. Clayton Crawley Vicepresidente Ejecutivo Director de Informática Church Pension Group	John Servais Vicepresidente Senior Política y Diseño de Beneficios Church Pension Group
Laura Russell Asesora Legal en Nueva York Directora a nivel de la Ciudad del Hiscock Legal Aid Society Presidenta del Grupo de Trabajo sobre Sexismo	Terry Smith Primer Vicepresidente - Consultor American Benefits Consulting

Mandato

2018-Co19 Política de Licencia Familiar Remunerada en Toda la Iglesia

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79a Convención General pida al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que designen un grupo de trabajo formado por tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos y seis (6) laicos, que representan la diversidad de la Iglesia y tengan entre ellos la administración de políticas de recursos humanos aplicables, así como las experiencias de partos, adopciones y la atención de familiares enfermos, ya sea personales o profesionales, para investigar y crear, en consulta con Church Pension Group, una propuesta de política de licencia familiar remunerada para toda la Iglesia, que se someta a consideración en la 80a Convención General.

Resumen del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Las licencias familiares generosas y equitativas crean tiempo y espacio para la crianza y la formación de los hijos y las familias, así como para el cuidado de los familiares enfermos. Es, sencillamente, una cuestión de justicia. En cierto nivel, la Iglesia Episcopal (TEC) conoce y comprende el lugar que ocupa la licencia familiar en la teología de la encarnación que es el fundamento de nuestra identidad anglicana. Comprende y afirma que la licencia familiar es una cuestión de justicia que tiene implicaciones morales y éticas para nuestras comunidades de culto. Lo sabemos porque en los últimos 35 años, a partir de 1985, la Convención General ha considerado seis resoluciones distintas relativas a la licencia familiar y que abogan por ella. Sin embargo, ninguna de las resoluciones ha conseguido establecer un beneficio obligatorio de licencia familiar remunerada para el clero y los profesionales laicos de la iglesia. La primera prioridad del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de una Política de Licencia Familiar Remunerada Obligatoria (Task Force to Develop a Mandatory Paid Family Leave Policy, TFPFL) fue averiguar por qué.

El proceso de la TFPFL fue cuidadoso, intencionado y constante. Pasamos el primer año del trienio investigando todos los aspectos posibles de la licencia familiar. Después de una exhaustiva investigación, TFPFL llegó a comprender colectivamente por qué, después de 35 años, la Iglesia Episcopal todavía no tiene una licencia familiar remunerada obligatoria para el clero y los profesionales laicos. A través de nuestra investigación quedó claro que sin una ley federal que obligue a conceder licencias remuneradas en todos los estados; sin opciones para cualquier seguro

disponible; sin recursos financieros y administrativos para que muchas diócesis y la mayoría de las congregaciones puedan solventar la carga y administrar un programa de licencia familiar por sí mismas, la TFPFL no podría cumplir completamente el mandato de volver a la 80ª Convención General con una política de licencia familiar remunerada completa y obligatoria para la Iglesia Episcopal.

El Grupo de Trabajo optó por un progreso gradual, acercando a nuestra iglesia a alcanzar el objetivo final de una licencia familiar obligatoria y remunerada para todos los clérigos y profesionales laicos de tres maneras:

- Proporcionar una investigación detallada, precisa y exhaustiva para que la Iglesia Episcopal no tenga que formar grupos de trabajo adicionales para estudiar esta cuestión;
- Redactar y tramitar con éxito una resolución ante el Consejo Ejecutivo que permita a la Oficina de Asuntos Gubernamentales abogar por una ley federal de licencia familiar obligatoria y remunerada; y
- Desarrollar diseños de planes modelo para la licencia familiar remunerada, con tres niveles de 12 variables de política (como la elegibilidad, la duración, las calificaciones, las razones para la licencia, etc.) que asuman paridad entre el clero y los laicos, para servir como un recurso para las diócesis y congregaciones que elijan ofrecer este beneficio, y como una plantilla completa para los productos de seguros en el futuro (esperemos que cercano).

El TFPFL está en deuda con el Church Pension Group por apoyar nuestro trabajo de múltiples maneras, incluyendo la obtención de un consultor de confianza para trabajar junto a nosotros en el desarrollo de los diseños del plan modelo de licencia familiar. Con gratitud, honramos al Church Pension Group por su paciencia duradera y su amable orientación a lo largo del trienio.

Resumen del Trabajo

El TFPFL se convocó por primera vez en una reunión en línea el 5 de marzo de 2019, y a lo largo del trienio se reunió en 14 ocasiones, incluida una reunión de dos días que iba a ser presencial pero que, debido a COVID, ocurrió en línea. Comenzamos nuestro trabajo compartiendo nuestras perspectivas, experiencias, entusiasmo y opiniones sobre la tarea que teníamos por delante: pasar un trienio desarrollando una política de licencias familiares remuneradas y obligatorias para la Iglesia Episcopal. Al relatar nuestras propias historias, así como las de amigos, familiares y colegas de la iglesia, quedó claro que nuestra intención era honrar a todas las familias que componen nuestra iglesia de una

manera muy práctica y tangible, al proporcionarles apoyo económico mientras se toman el tiempo para cuidar a un nuevo miembro de la familia en sus primeras semanas y meses de vida, a los miembros más antiguos de la familia en sus últimas semanas de vida, y a todos los que están en el medio.

El TFPFL reconoció que la licencia familiar es una cuestión con múltiples niveles, compleja e intrincada, y dedicó el primer año de su trabajo a investigar todos sus posibles aspectos y matices. Primero consultamos ampliamente con grupos de defensa, agentes de beneficios municipales y comerciales, compañías de seguros, organizaciones religiosas con políticas de licencia familiar, incluidos:

- Cigna (Power Point de la industria: “Family Leave: What Every Employer Should Think About”)
- Sociedad Nacional de Mujeres y Familias (hoja informativa “State Paid FML Insurance Laws,” “Paid FML: An Overview”)
- Centro para la Integridad en los Negocios y Centro para la Justicia del Público (“Family-Supportive Practices in the Sacred Sector”)
- Comisión de Acción Social del Judaísmo Reformista
- La Iglesia de Jesucristo de los Últimos Días
- Iglesia Anglicana de Canadá, manuales de empleados de las diócesis con políticas de licencia familiar

A continuación, TFPFL se reunió en persona o virtualmente con consultores, defensores y líderes del sector, entre ellos:

- Vicki Shabo, Catedrática Emérita de Política y Estrategia de Licencia Remunerada de Better Life Lab, New America
- Rebecca Linder Blachly, Directora de la Oficina de Relaciones Gubernamentales de La Iglesia Episcopal
- Laura Russell, Directora a Nivel de la Ciudad, New York Legal Aid Society
- El Consejo Ejecutivo del Comité sobre Gobierno y Operaciones
- Church Pension Group (Clayton Crawley, John Servais)
- Terry Smith, Primer Vicepresidente de American Benefits Consulting

El TFPFL también se dirigió internamente, a la Iglesia Episcopal, para obtener una imagen más completa de las prácticas y políticas de licencia familiar existentes, incluidos:

- Un sondeo entre los padres de familia jóvenes de la Iglesia Episcopal para recopilar historias, relatos y experiencias sobre las licencias familiares suficientes (o la falta de las mismas) para el clero y los profesionales laicos;
- Un sondeo informal de las diócesis de la Iglesia Episcopal que tienen algún tipo de política de licencias familiares;
- Una encuesta de 5 seminarios episcopales y sus políticas de licencias familiares (si correspondía);
- Conversaciones con las diócesis de la Iglesia Episcopal fuera de los Estados Unidos; y
- Un proyecto de investigación completo para trazar la historia de las resoluciones de licencia familiar durante la Convención General (iniciativas, debates, informes y resultados).

Por último, se llevó a cabo una encuesta informal para discernir las formas de licencias familiares remuneradas que se ofrecen en las diócesis de la Iglesia Episcopal ubicadas fuera de los Estados Unidos, principalmente en las diócesis de la Provincia 9 y de Cuba. Esta investigación reveló que cada una de estas diócesis tiene un programa limitado y específico para sus propias necesidades. En los casos en los que existe algún beneficio limitado, este se centra específicamente en la licencia por maternidad o paternidad, cobertura que es obligatoria en el gobierno local. En los casos en los que se puede acceder a estos beneficios, ya sean remunerados o de tiempo libre para el cuidado de la familia, es comparable, o mejor, que muchos estados o jurisdicciones diocesanas de Estados Unidos. Nuestra investigación descubrió dos hallazgos fundamentales: (1) Existe una gran disparidad de beneficios y programas dentro de Estados Unidos y dentro de la Provincia 9. Los beneficios también contrastan con los que proporciona la Asamblea de Iglesias Episcopales de Europa; y (2) La cobertura es esencial para todos los padres de familia, ya que los entrevistados la identificaron como necesaria y demostrativa de nuestro llamado al cuidado mutuo.

Todos los informes, la encuesta y los resultados de los sondeos, así como las transcripciones de las entrevistas, se pueden poner a disposición de los comités legislativos pertinentes o de cualquier obispo o diputado de la 80ª Convención General a solicitud.

Al final de nuestro primer año ya poseíamos una apreciación más profunda y madura de la complejidad y complicación de las políticas de licencia familiar. A la mitad del trienio, el TFPFL tomó un descanso para evaluar el camino a seguir. A partir de nuestra investigación, enfrentábamos lo que sentíamos que eran barreras insuperables para desarrollar una política obligatoria de licencia familiar remunerada de la Iglesia Episcopal, por las siguientes razones:

- Actualmente, no existe ninguna ley federal que ordene la licencia familiar remunerada en general; los beneficios solo están disponibles según el estado; hasta noviembre de 2020, solo 8 estados tenían leyes de licencia familiar remunerada.

- No existen seguros disponibles en el mercado para cubrir la licencia familiar, así que los empleadores deben hacerse cargo del riesgo completo del costo de estos programas.
- Los programas de licencia familiar remunerada pueden ser extremada y prohibitivamente costosos para un empleador como una iglesia o una diócesis.
- Los programas de licencias familiares remuneradas son complejos desde el punto de vista administrativo, especialmente para empleadores como la Iglesia Episcopal, donde no existen sistemas centralizados de nóminas o de recursos humanos. Las necesidades administrativas de las políticas de licencias familiares incluyen el desarrollo y mantenimiento de la política, la capacitación de los gerentes, la educación y la implementación del plan, y el mantenimiento de expedientes.

Ante estos retos, el TFPFL cambió de trayectoria. Después de consultar con nuestros presidentes, cambiamos nuestro enfoque estratégico para lograr un cambio gradual, es decir, ayudar a la Iglesia Episcopal a acercarse al objetivo final de la licencia familiar obligatoria y remunerada para todos los clérigos y profesionales laicos. La decisión no se tomó a la ligera, y nos enfrentamos a nuestra decepción colectiva por no poder cumplir plenamente lo que la 79ª Convención General nos había pedido. Comprendemos, y compartimos de corazón, el vehemente deseo de la Iglesia de obtener licencias familiares por todas las razones de equidad, justicia, teológicas, morales, éticas y espirituales. Simplemente, es lo correcto. Y la Iglesia lo necesita. Simplemente, el Grupo de Trabajo no pudo encontrar la manera de superar las barreras, todos los desafíos que habría que superar para que cualquier resolución viable saliera de la comisión legislativa y llegara a los senos de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Obispos para su consideración, debate y votación. A mediados del trienio, nos encontramos exactamente donde los anteriores órganos interinos y los comités legislativos de la Convención General se habían estancado.

En nombre de un cambio gradual y constante hacia el objetivo final, el TFPFL emprendió dos iniciativas:

- Una resolución de habilitación para dotar a la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la capacidad de abogar por una legislación nacional de licencias familiares obligatorias y remuneradas (se han presentado varios proyectos de ley en el Congreso); y
- Diseños de planes modelo a profundidad para las pólizas de licencia familiar, para su uso permisivo, no obligatorio, a nivel diocesano, y como una plantilla completa que pueda ser proporcionada a las compañías de seguros como una directriz de lo que la Iglesia Episcopal quiere y necesita cuando se comiencen a desarrollar los seguros.

El 14 de febrero de 2020, el Consejo Ejecutivo aprobó la siguiente resolución (MW019):

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo, reunido en Salt Lake City del 13 al 15 de febrero de 2020, afirme la enseñanza de que el nacimiento o la adopción de un niño es un motivo de celebración para los padres, la familia y toda la comunidad, y que la comunidad en su totalidad tiene la responsabilidad de apoyar a las familias en la crianza de los niños; y asimismo

Se resuelve, Que reconozcamos que el gobierno federal tiene la responsabilidad de establecer unos niveles de vida mínimos para todas las personas, incluido el acceso a la alimentación, la vivienda y la atención médica; y asimismo

Se resuelve, Que hagamos un llamado al gobierno federal para establecer y proporcionar un mecanismo de financiamiento para que los nuevos padres de familia tomen licencias para cuidar a sus hijos, reconociendo los beneficios para los hijos, los padres y la comunidad; y asimismo

Se resuelve, Que le pidamos a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que haga un llamado al Congreso para el establecimiento de un programa de licencia familiar remunerada, en particular para los empleados que no tienen acceso a una licencia remunerada por parte de sus empleadores.

El TFPFL recomienda, además, que la Convención General considere y apruebe la resolución A003 Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada, que se incluye en este informe.

En mayo de 2020, el TFPFL contrató a Terry Smith, un consultor de American Benefits Consulting, para que trabajara con un subgrupo del Grupo de Trabajo en el desarrollo de diseños de planes modelo de varios niveles para la licencia familiar. El Church Pension Group remitió a Smith al TFPFL; es un guía de confianza con el que el CPG ha trabajado durante años. Una vez más, agradecemos al CPG por ayudar a localizar al consultor y asumir parte del costo. Una vez más, el CPG demostró ser un asociado invaluable y fiel en nuestra misión. Durante los meses de verano, el equipo elaboró planes modelo de bronce, plata y oro para la licencia familiar, diseñando una “matriz” de 12 disposiciones de planes mixtos. Además, el plan modelo identifica una serie de “puntos de decisión” que cualquier diócesis o congregación que desee utilizar la matriz para diseñar un plan para sí misma tendría que abordar, incluido el peso de los costos, la paridad entre el clero y los profesionales laicos, el análisis de costos y las consideraciones administrativas.

Durante el desarrollo del modelo, el Grupo de Trabajo dedicó mucho tiempo a explorar y debatir las ventajas de un sistema de nóminas centralizado dentro de la Iglesia Episcopal para administrar programas como el de las licencias familiares. Al final, decidimos no emprender esta iniciativa, ya que sentimos que iba más allá del alcance de nuestra resolución de habilitación.

Y por último, unas palabras sobre la terminología. La resolución de habilitación del TFPFL especificaba nuestro trabajo y se centraba en la licencia familiar, en contraposición a la licencia familiar y médica, o a la licencia parental. El término “licencia familiar” es más amplio que el de licencia “parental”, ya que abarca el cuidado y la atención de los hijos en el momento del nacimiento o de la adopción, así como el cuidado de los familiares de quienes la persona es el principal cuidador, ya sea la pareja, el cónyuge, los hijos, los hermanos, los padres, los abuelos, etc., cuando el estado de salud física o mental del familiar sea tal que ya no pueda ocuparse de sus necesidades cotidianas básicas (alimentarse, bañarse, vestirse por sí mismo) y deba depender de otra u otras personas para que le presten esos cuidados. La licencia familiar se diferencia de la licencia médica en que la licencia médica remunerada indica una licencia para el cuidado de uno mismo durante su propia enfermedad grave. La licencia médica remunerada ha estado disponible durante décadas en cinco estados.

Un glosario de términos está a disposición del comité legislativo correspondiente o de cualquier obispo o diputado de la 80ª Convención General que lo solicite.

Razonamiento Teológico

Nuestro llamado e imperativo, como seguidores de Jesucristo, es fundamentar nuestras decisiones y elecciones por la iglesia en nuestra teología común. La encarnación vive en el centro de la identidad y la teología anglicana. La palabra encarnación significa “encarnecimiento”, que tiene su origen en el latín “carnis”, que significa “carne”. Jesús era plenamente humano y plenamente divino, el Hijo de Dios encarnado. Desde nuestras primeras formaciones, la iglesia cristiana ha profesado la encarnación, a Jesús, como “verdaderamente Dios y verdaderamente hombre... en dos naturalezas, sin confusión, sin cambio, sin división, sin separación...” según el Concilio de Calcedonia de 451 (Libro de Oración Común, pg. 864). Esto es lo que significa la encarnación para nosotros en la actualidad: a través de Jesús, Dios se revela ante nosotros en las cosas físicas y temporales de la vida diaria. A través de la vida terrenal, las enseñanzas y el amor sacrificado de Jesús, logramos ver a Dios en nuestra propia vida terrenal, en las circunstancias cotidianas de la interacción, relaciones, desafíos, dolores, conflictos y alegrías de los seres humanos. El don de la licencia familiar remunerada, la oportunidad de cuidar a un bebé o niño recién llegado a la familia o de cuidar a un familiar enfermo, la capacidad de alejarse de la ocupación profesional propia para atender las necesidades de los seres queridos sin perder ingresos ni seguridad, tienen su origen en nuestra teología de la encarnación. A través de ella tenemos la oportunidad de enfocarnos por completo en alimentar las relaciones para descubrir de nuevo a Dios en el espacio que hay entre las personas y vivir de una manera más completa en el mandamiento de Jesús de amarnos mutuamente.

Uno de los siete componentes de la Rama Episcopal en el Camino del Amor del Movimiento de Jesús es “descansar”. Aunque nadie describiría jamás la licencia familiar para cuidar a un nuevo hijo o a un bebé recién llegado a la familia, o para atender a un familiar enfermo, como “vacaciones” o como un largo período de descanso, la licencia familiar permite que las personas tengan la oportunidad de dejar atrás, por un tiempo, las preocupaciones, ansiedades y fechas de entrega de su empleo remunerado para enfocar esa energía en el cuidado de la familia. Este tiempo crea la posibilidad de que la familia, sin importar sus circunstancias específicas, pueda disfrutar en su totalidad el tiempo que pase unida en el trabajo y el descanso, en el culto y la oración, en la bendición y el perdón. La licencia familiar crea espacio en el tiempo. En su libro de gran influencia “The Sabbath”, Abraham Joshua Heschel escribe: “... el trabajo es un medio para lograr un fin, y el Sabbath, como día de descanso, como un día de abstención de los esfuerzos, no es con el propósito de recuperar las fuerzas perdidas y prepararse para la labor por venir. El Sabbath es un día para celebrar la vida... no es un interludio, sino el punto culminante de vivir”. (p.14). La creación de espacio en el tiempo para cuidar a nuestras familias no es un descanso ni unas vacaciones, sino la esencia misma de vivir.

Además, la unidad familiar se entiende, tanto en las escrituras hebreas como en las cristianas, como la entidad central y sagrada en la que enseñamos, aprendemos y crecemos en nuestra fe, con la cual adoramos a Dios y seguimos a Jesús. Deuteronomio 11:18-19 nos recuerda: “Por tanto, pondrán estas palabras mías en su corazón y en su alma. Las atarán a su mano como señal, y estarán como frontales entre sus ojos. Las enseñarán a sus hijos, hablando de ellas sentado en tu casa o andando por el camino, cuando te acuestes y cuando te levantes”. De manera similar, en la Letanía de las Ordenaciones que se encuentra en nuestro Libro de Oración: “Por su familia [los miembros de su casa o comunidad] para que sea adornada de todas las virtudes cristianas”. (Libro de Oración Común, p. 549). La licencia familiar es una forma práctica y accesible de reforzar la unidad familiar, de cuidarla y nutrir la para que permanezca intacta, fuerte y enfocada en su capacidad de crecer y nutrir la fe.

El don de la licencia familiar remunerada nos afianza, de manera más profunda y firme, en nuestra teología de la encarnación, en el Camino del Amor y en nuestra tradición bíblica. A través de ella, podemos vivir con mayor fe en lo que profesamos que creemos y en el Camino de Jesús que seguimos.

Historia de las resoluciones

Durante más de 35 años, la Convención General de la Iglesia Episcopal ha tomado en consideración resoluciones de diversos comités y organismos interinos para establecer lo que ahora se conoce como las Políticas y Prácticas en toda la Iglesia para Licencia Parental. La resolución 1985-Do83 de la

Convención General de 1985 urgió a las diócesis “a incluir una política de licencia familiar o por maternidad en conjunto con sus políticas de personal para licencia por enfermedad, licencia anual, licencia con o sin goce de sueldo y licencia por discapacidad para sus empleados laicos y ordenados”. Seis años después, en la resolución 1991-D111 de la Convención General de 1991 se solicitó que las diócesis le reportaran al Consejo Ejecutivo el estado de su implementación de la resolución 1985-D083; en esa resolución también se incluyó una solicitud para que el Church Pension Fund le informara a cada diócesis acerca de su política de reemplazo de ingresos. La Convención General de 2000 recibió la resolución 2000-Co42 del Comité del Ministerio, que proporcionó detalles adicionales para incluir en sus políticas relativas a la licencia de maternidad o paternidad del clero. La resolución dispone lo siguiente:

Se resuelve, Que la 73ª Convención General inste al Consejo Ejecutivo y a todas las diócesis a incluir lo siguiente en sus políticas relativas a la licencia de maternidad o paternidad del clero:

- Los clérigos que lleven un año completo trabajando para la iglesia y estén designados como “padres principales del cuidado de los hijos” tienen derecho a tomar una licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo durante un mínimo de ocho semanas con remuneración. Pueden tomarse hasta ocho semanas adicionales sin remuneración. Los clérigos pueden optar por utilizar la licencia por vacaciones o por enfermedad durante este último período.
- Los clérigos que lleven un año completo trabajando para la iglesia y no estén designados como “padres principales del cuidado de los hijos” tienen derecho a tomar una licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo durante un mínimo de dos semanas con remuneración, y hasta diez semanas adicionales sin remuneración.
- Los clérigos que no estén empleados por la iglesia durante un año completo tienen derecho a la misma cantidad de semanas de licencia. La remuneración durante este período se negocia entre el empleador y el clérigo.

No fue hasta 2009 que un Acta de la Convención General 2009-A166 articuló “la importancia de la familia en la vida de los clérigos y laicos empleados por la Iglesia” y, sin embargo, el lenguaje de la resolución siguió siendo el de instar a las diócesis y congregaciones a establecer políticas para la licencia parental del clero y los empleados laicos, tanto en casos de nacimiento como de adopción, “en consonancia con las leyes locales de empleo y las normas generosas del sector”.

Transcurrirían otros 6 años hasta que en la 78ª Convención General, como parte de la resolución 2015-D030, se ordenó “al Consejo Ejecutivo que, en consulta con el Church Pension Group, preparara

un modelo de política para toda la Iglesia sobre el permiso parental, tanto para los padres biológicos como para los adoptivos, para su consideración en la 79ª Convención General”.

En 2018 de nuevo la Convención General instó “a cada diócesis a revisar dichas políticas modelo y a implementar políticas integrales sobre licencias familiares que se ajusten a sus respectivas necesidades” como parte de la resolución 2018-A223. Sin embargo, como parte de la resolución 2018-Co19, la Iglesia Episcopal dio un paso hacia el establecimiento de políticas a nivel de toda la iglesia y se alejó de las políticas a nivel diocesano al pedir al “Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que nombren un grupo de trabajo... para investigar y crear, en consulta con el Church Pension Group, una propuesta para una política de licencia familiar remunerada en toda la iglesia para su consideración en la 80ª Convención General”.

Diseño del plan y texto explicativo

La Iglesia Episcopal está interesada en explorar la viabilidad de ofrecer un beneficio de Licencia Familiar Remunerada (Paid Family Leave, PFL) a su clero y empleados laicos. Los programas de PFL son muy populares entre los empleadores del sector privado y del sector público, y desempeñan un papel importante en las estrategias de atracción y retención de empleados. Varios estados han impuesto programas de PFL que los empleadores deben ofrecer, y existe una importante actividad legislativa adicional sobre el mandato de PFL tanto a nivel estatal como local. Los programas de PFL pueden ser costosos y su administración puede ser compleja, especialmente para empleadores como la Iglesia Episcopal, donde no existen sistemas centralizados de nóminas y recursos humanos. Los programas de PFL son financiados por los empleadores y no existen seguros en el mercado, por lo que los empleadores asumen todo el riesgo del costo de estos programas. En la práctica, el costo de un plan de PFL puede ser importante y la implementación de un nuevo plan debe pensarse cuidadosamente desde el punto de vista de los gastos. Los empleadores suelen crear una partida de PFL en su presupuesto anual de beneficios para reconocer el gasto, en lugar de tratarlo como un costo de nómina. El crecimiento anual de los gastos de las prestaciones de PFL suele estar en consonancia con el crecimiento de la remuneración subyacente una vez que la utilización del plan se estabiliza.

Hasta la fecha, las compañías de seguros son reacias a asumir la administración de los planes de PFL de los empleadores debido a sus complejidades administrativas, por lo que la mayoría de los empleadores confían en los departamentos de beneficios y nóminas para las necesidades de administración. En algunos casos, los sistemas de nóminas descentralizados y la falta de personal interno para administrar un programa de PFL han sido obstáculos para el lanzamiento de un programa exitoso.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Hemos desarrollado tres modelos de planes de PFL que incluyen diversos grados de valor del plan, como se muestra en la siguiente tabla.

La tabla debe leerse por filas y no por columnas. El diseño final del plan de la Iglesia contendrá probablemente disposiciones seleccionadas de cada uno de los tres diseños modelo (bronce, plata, platino). Estos Diseños de Planes Modelo se refieren a los programas remunerados. No impiden que el empleador ofrezca una licencia adicional no remunerada que pueda coordinarse con la parte remunerada de la licencia. Para los fines de esta tabla, “Personas Elegibles” incluye al clero y a los empleados laicos.

Diseños de Planes Modelo

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
Personas que Califican	Todos los clérigos y empleados laicos después de 1 año de servicio. Si una persona que califica renuncia y después regresa a la Iglesia, debe cumplir un nuevo período de espera de 1 año.	Todos los clérigos y empleados laicos después de 6 meses de servicio. Si una persona que califica renuncia y vuelve a la Iglesia en un plazo de 6 meses, el servicio anterior de esa persona contará para su calificación.	Todos los clérigos y empleados laicos a partir de la fecha de contratación
Duración de la licencia remunerada (12 meses consecutivos o un año calendario)	6 semanas remuneradas	12 semanas remuneradas	16 semanas remuneradas

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
Beneficio en % de la remuneración semanal cubierta	70% (esto coincide con el plan de discapacidad a corto plazo)	100% durante 3 semanas y luego 70% durante el resto de la licencia	100% mientras dure la licencia
Familiares calificados	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. No incluye a otros miembros de la familia que no se indiquen arriba.	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. El patrocinador del plan también puede identificar a otros familiares que califiquen por medio de una descripción, como primos, tíos, etc., pero no por medio de personas específicas.	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. El patrocinador del plan también puede identificar a otros familiares que califiquen por medio de una descripción, como primos, tíos, etc., pero no por medio de personas específicas.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
			<p>Otras personas identificadas por la persona que califica, que dependen del apoyo o asistencia de esa persona.</p>
<p>Reglas de uso de PFL para el Establecimiento de Lazos Parentales y para Cuidadores</p>	<p>Las reglas de uso varían en función de la naturaleza de la licencia:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales: La PFL puede tomarse para establecer vínculos con un nuevo hijo de una sola vez, o puede tomarse en 2 segmentos de tiempo (definidos como cualquier segmento de días naturales continuos). Las licencias calificadas por vinculación deben iniciarse y concluirse a más tardar un año después del nacimiento, la adopción o la colocación del niño.</p> <p>Licencia remunerada para cuidadores: La PFL puede tomarse para cuidar a un familiar con una enfermedad grave de una sola vez, o puede tomarse en intervalos mínimos de un día. El intervalo de un día se define como las horas regulares que la persona que califica está programada para trabajar en un día determinado. Para la mayoría de las personas que califican, el incremento de un día será de 8 horas. Sin embargo, un día para una persona de tiempo parcial que califica puede equivaler a 6 horas si esto representa un día de trabajo programado.</p>	<p>Las reglas de uso varían en función de la naturaleza de la licencia:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales: La PFL puede tomarse establecer lazos con un nuevo hijo de una sola vez, o puede tomarse en intervalos de días completos. Las licencias calificadas por vinculación deben iniciarse y concluirse a más tardar un año después del nacimiento, la adopción o la colocación del niño.</p>	

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
			Licencia remunerada para cuidadores: La PFL puede tomarse para cuidar a un familiar con una enfermedad grave de una sola vez, o puede tomarse en intervalos mínimos de 4 horas.
Coordinación con los programas locales y estatales obligatorios	Se ejecuta al mismo tiempo que los programas obligatorios		Se ejecuta de forma consecutiva a los programas obligatorios
Múltiples motivos para la licencia PFL	Las personas que califican están limitadas a 6 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para cuidar a un	Las personas que califican están limitadas a 12 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para cuidar a un miembro de la familia	Las personas que califican están limitadas a 16 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
	miembro de la familia con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses	con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses	cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses
Reglas que se aplican cuando ambos padres trabajan para el mismo empleador	Todas las personas que califiquen podrán disfrutar de una licencia familiar pagada en el marco de esta política. Sin embargo, podría haber circunstancias en las que ambas personas calificadas no puedan tomar el mismo período de tiempo libre del trabajo, a menos que se reciba una aprobación especial del Gerente de Personal correspondiente.		
Protección del empleo durante la licencia	Sí		
Definición de los ingresos semanales cubiertos	Definición de “ingresos semanales cubiertos” del plan CPG STD/LTD: significa la tasa semanal de ingresos brutos del afiliado por parte del empleador, más la tasa semanal de cualquier subsidio de vivienda y servicios públicos que reciba el afiliado por parte del empleador. Sin embargo, dichos ingresos no incluirán los percibidos por comisiones, pago de horas extras ni ninguna otra compensación o ingreso extra recibido de una fuente distinta a la del empleador, salvo los ingresos efectivamente percibidos por bonificaciones. Los ingresos se basarán en los ingresos anuales justo antes de la fecha de la incapacidad.		
Definición de padre o madre	Los padres incluyen uno de los siguientes parentescos con el nuevo hijo: madre biológica, padre biológico, cónyuge o pareja doméstica de una madre o un padre biológico, o un padre adoptivo o de acogida		

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
para la licencia de vinculación			
Motivos calificados para tomar una licencia PFL	<p>La licencia familiar remunerada permite que las personas que califican se ausenten del trabajo para cuidar a un familiar elegible con una condición de salud grave, o para que un padre se vincule con un nuevo hijo que llega a la familia a través del nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida.</p> <p>Una condición de salud grave se define como una enfermedad, lesión, deterioro o condición física o mental que requiere atención en un hospital, residencia o centro de atención médica, o tratamiento continuo o supervisión por un proveedor de atención médica. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad grave y en curso que se prolonga durante un largo periodo, a causa de la cual el paciente acude al médico al menos dos veces al año para recibir tratamiento, y que puede causar episodios de incapacidad. • Período de incapacidad prolongado o permanente debido a una enfermedad cuyo tratamiento puede ser ineficaz y el miembro de la familia está bajo la supervisión continua de un profesional de la salud. • Tratamiento o recuperación de una intervención quirúrgica reparadora tras un accidente u otra lesión, o una afección que probablemente dé lugar a un periodo de incapacidad de más de tres días completos consecutivos en ausencia de tratamiento. • Una incapacidad inicial de más de tres días naturales consecutivos que implique ser visto por un proveedor de atención médica para recibir tratamiento dentro de los primeros 7 días desde que comenzó la incapacidad y 1) ser visto por segunda vez por el proveedor tratante dentro de los 30 días desde que comenzó la incapacidad O BIEN 2) un régimen de tratamiento continuo bajo la supervisión del proveedor de atención médica. 		

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
<p>Documentación necesaria para presentar una solicitud de licencia</p>	<p>A discreción del empleador o administrador, se pueden requerir estos elementos:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expediente hospitalario en el que conste el nacimiento del niño • Certificado o acta de nacimiento generada por el hospital • Certificado de nacimiento del niño • Certificado de alta hospitalaria del niño • Informe sobre la colocación en el hogar de acogida • Acuerdo de adopción • Pasaporte del niño con el sello del servicio de inmigración y naturalización • Huellas de los pies que el hospital proporciona a los padres, siempre y cuando se incluya la fecha de nacimiento <p>Licencia remunerada para cuidadores:</p> <p>Un formulario de certificación similar al formulario de certificación de la Ley Federal de Licencias Médicas y Familiares (FMLA)</p>		

Punto de decisión para la selección de componentes del diseño del plan

El programa de PFL está diseñado para implementarse a nivel diocesano con paridad en el diseño y la administración entre el clero y los empleados laicos. Cada diócesis decidirá si permite a las iglesias individuales adoptar variaciones en el diseño del plan dentro de los niveles permitidos del programa. La selección del diseño del plan debe hacerse en función del costo de los programas y de los requisitos de administración de los mismos.

Punto de decisión sobre el financiamiento del plan

Cada diócesis debe decidir si el costo del programa de PFL se pagará a nivel de cada iglesia sobre la base de la utilización por parte de los clérigos y los empleados de esa iglesia, o si la diócesis asignará a todas sus iglesias una cantidad fija que se utilizará para reembolsar a cada iglesia el costo del uso del PFL. Para lograr esto último, las diócesis tendrían que hacer un estudio de costos basado en el programa de PFL seleccionado y en la demografía de la diócesis. A continuación se explica cómo calcular los costos del plan.

Análisis de costos del diseño del plan modelo

Para calcular el costo anual de un plan de PFL, se utilizan datos demográficos, de licencias, de discapacidad y de atención médica, junto con una serie de suposiciones. El análisis incluye una proyección de qué personas calificadas tomarían tiempo de PFL por qué razones, durante cuánto tiempo y con qué salario. Por ejemplo, no se espera que las personas calificadas que ya no están en edad de procrear se tomen una licencia para vinculación, pero podrían tomar una licencia para cuidar a un familiar enfermo y podrían recibir una remuneración más alta que una persona más joven, pero la duración de la licencia podría ser más corta que la duración típica de una licencia para vinculación. Además, podrían tomar la licencia de forma intermitente, mientras que una licencia para vinculación se toma con más frecuencia de forma continua. Si se incluyen los hermanos, los abuelos, los nietos o las “parejas significativas” como miembros calificados de la familia, el análisis de los costos se complica porque habría que calcular cuántos de estos miembros calificados de la familia existen y podrían tener una enfermedad que requiriera cuidados que dieran lugar a una licencia de PFL.

La mayoría de los empleadores que están interesados en llevar a cabo un análisis de costos contratan los servicios de empresas consultoras, debido a la complejidad del análisis y a las suposiciones que intervienen en los cálculos. La empresa consultora envía solicitudes de datos al empleador, al proveedor de servicios de discapacidad y al proveedor de atención médica. Los datos de atención médica se centran en la cantidad de nacimientos y de procedimientos quirúrgicos importantes de los dependientes.

La solicitud de datos demográficos incluye lo siguiente:

- Identificador del empleador
- Sexo
- Fecha de nacimiento
- Fecha de contratación

- Remuneración anual (básica, bonificaciones, subsidio de vivienda, otros)
- Estado del empleo
- Clase de empleo asalariado o por horas
- Estado de empleo a tiempo completo o parcial

La solicitud de datos de bajas y discapacidades incluye lo siguiente, con identificadores de los suscriptores que coinciden con el identificador de empleado del archivo demográfico:

- Un archivo Excel de todas las ausencias relacionadas con la atención médica de los últimos 24 meses, incluido el diagnóstico
- Detalle de cualquier otra licencia médica y no médica patrocinada por el empleador
- Un archivo Excel con todas las reclamaciones del plan de discapacidad a corto plazo de los últimos 24 meses

La solicitud de datos de atención médica incluye lo siguiente, con identificadores de los suscriptores que coinciden con el identificador de empleado del archivo demográfico:

- Reclamaciones de parto de dependientes que incluyen un identificador del suscriptor que coincide con el identificador del empleado en el archivo demográfico
- Reclamaciones de dependientes que justifican la remisión a la función de administración de casos del plan de atención médica
- Reclamaciones de dependientes que se remiten a las compañías de protección de riesgos para el reembolso del plan
- Reclamaciones de dependientes que contienen otros diagnósticos graves y tiempos de recuperación previsiblemente largos

El resultado del análisis del plan debe incluir una variedad de cálculos de costos para el nuevo plan de PFL, expresados por individuo elegible y por año. El costo puede desglosarse en función de los costos previstos de los siniestros y los costos previstos de la administración del programa. El rango de costos debe basarse en los índices de utilización bajos, medios y altos proyectados, lo que mostrará los costos del mejor caso, los del peor caso y un promedio de ambos.

El resultado del análisis debe incluir una lista de todas las suposiciones utilizadas en el análisis de costos. Los cálculos de los costos del primer año de un nuevo programa de PFL son los más difíciles de realizar. Una vez que el plan esté en vigor durante al menos un año, se podrán afinar las

proyecciones de costos futuros y surgirán patrones de utilización que permitirán hacer cálculos más exactos de los costos del año siguiente.

No quisimos intentar crear un ejemplo de cálculo de costos para una diócesis hipotética, ya que creemos que no sería útil y podría resultar engañoso.

Consideraciones sobre la administración del plan

La gran mayoría de los planes de PFL se administran internamente de forma centralizada a través de una combinación de esfuerzos de Recursos Humanos, Beneficios, Nómina y Sistemas Informáticos. En algunos casos, los empleadores han compartido la administración del programa contratando a su compañía de licencias e incapacidades para ciertas funciones de administración del plan.

La administración de un plan de PFL incluye:

- **Desarrollo y mantenimiento de una política de PFL:** es necesario contar con una política completa y claramente redactada, especialmente para los nuevos programas de PFL. La política debe incluir todas las Disposiciones del Plan que se incluyen en los Diseños del Modelo de PFL. La política debe abordar el cumplimiento de las leyes locales y estatales sobre licencias y la forma en que la política de PFL se coordina con estos programas legislados. Todas las políticas deben ser revisadas por abogados locales para garantizar el cumplimiento con la legislación local. La política servirá de base para comunicar el plan a los participantes y a los administradores, y se recurrirá a ella para la resolución de conflictos. A menudo se solicita a los consultores que redacten las políticas, y también hay muchos ejemplos de políticas de dominio público que los empleadores pueden utilizar como punto de partida si optan por redactar su política sin apoyo de consultores.
- **Capacitación a gerentes:** los gerentes y los supervisores tendrán que recibir capacitación sobre la mecánica del programa de PFL, ya que los participantes en el plan suelen acudir a sus gerentes para que les asesoren sobre el funcionamiento del programa. Esta capacitación puede impartirse a través de sesiones de video grabadas, sesiones de capacitación en persona y, más comúnmente, a través de un kit de herramientas para gerentes que debe incluir la política, todos los formularios de solicitud, las preguntas frecuentes, los requisitos de codificación del sistema de nómina y del sistema informático de recursos humanos (HRIS), ejemplos de cómo se aplicaría el plan en circunstancias específicas como la vinculación o el cuidado de un miembro de la familia enfermo, orientación sobre el contacto con las personas que reúnen los requisitos mientras están de licencia, el acceso a la red informática del empleador mientras están de licencia, etc. Los empleadores suelen preferir el método del kit de herramientas, ya que toda la información se encuentra en un solo lugar

y la capacitación de los nuevos gerentes puede llevarse a cabo mediante una revisión del contenido del kit de herramientas. Dependiendo del modelo de administración que se desarrolle, los gerentes también pueden ser responsables de una función casi de servicio al cliente. Los participantes en el plan tendrán invariablemente preguntas sobre el programa, tanto antes de tomar una licencia como durante la misma, y muchas de estas preguntas pueden estar relacionadas con cuestiones salariales. Algunos empleadores se apoyan en una función centralizada de administración de programas para cuestiones de servicio al cliente. Dado que la Iglesia no tiene una función centralizada de recursos humanos, tendría sentido que los gerentes locales participaran en la administración de las preguntas de los participantes.

- **Educación e implementación del plan:** la educación de los empleados comprende la elaboración de material de comunicación y puede incluir muchos de los documentos contenidos en el kit de herramientas para los gerentes. A las personas calificadas habrá que presentarles el nuevo beneficio y la mayoría de los empleadores aprovechan la oportunidad tanto para educar a las personas calificadas como para beneficiarse de la buena voluntad que conlleva la puesta en marcha del nuevo plan. Muchos de nuestros clientes han elaborado materiales de relaciones públicas que coinciden con la puesta en marcha del nuevo plan.
- **Mantenimiento de registros:** el mantenimiento de registros se refiere al procesamiento real de los eventos de licencia de PFL. Esta función se mantiene normalmente en un conjunto centralizado de sistemas de nóminas y HRIS. La elegibilidad se mantiene normalmente en el sistema HRIS. El sistema de nóminas se utiliza para expedir la prestación de PFL, que puede ser de un día parcial, de un día completo o de una semana completa, en función de las reglas de uso que la Iglesia decida aplicar. El sistema de nóminas también se utiliza para “cargar” el tiempo de la reserva de la persona calificada a medida que se utiliza. El programa de PFL requerirá la creación de un nuevo código en el sistema de nóminas que sea específico para el tiempo de PFL tomado. En algunos casos, los proveedores de programas de discapacidad proporcionan servicios de administración de programas de PFL, aunque estos acuerdos se limitan a los empleadores con sistemas centralizados de nóminas y HRIS. Es poco probable que los proveedores externos estén interesados en prestar servicios de administración de programas a clientes con sistemas descentralizados o fragmentados.

Resoluciones propuestas

A003 Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General reconozca la importancia crítica de la adopción por parte de la Iglesia Episcopal (la “Iglesia”) de una política uniforme de licencia familiar remunerada en toda la Iglesia, y que este sea un asunto de justicia que estamos obligados como cristianos a abordar sin más demora, y que desde el principio, dicha política deba prever la paridad entre los empleados laicos y el clero; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General reconozca las dificultades que existen actualmente con la implementación de una política de licencia familiar remunerada, dado que no existe una oferta de seguro comercial disponible, y por lo tanto, inste a todas las diócesis de la Iglesia a adoptar la política propuesta tan pronto como sea posible, a fin de estar preparadas para implementar la política tan pronto como esté disponible una oferta de seguro comercial, ya sea a través del Church Pension Group o de otros medios; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General inste a todas las diócesis de la Iglesia a adoptar una política uniforme de licencia familiar remunerada (en adelante, “UPFLP” con el nivel mínimo aceptable de cobertura que debería ofrecerse a todos los empleados, y que en la medida en que haya una iglesia u otra organización afiliada que ofrezca una política más completa, la política esbozada en esta resolución se considere la oferta mínima aceptable; y asimismo

Se resuelve, Que la UPFLP se modele según los siguientes parámetros:

- a. El diseño del plan de la Iglesia para la UPFLP se establecerá para ofrecer opciones de planes de bronce, plata o platino;
- b. La UPFLP, en su versión final, proporcionará un análisis exhaustivo de los costos, y se prevé que se necesitarán los servicios de un consultor externo para analizar los datos demográficos pertinentes con el fin de proporcionar cálculos precisos de los costos, y además, se entiende que actualmente no es posible compartir el costo de la UPFLP a nivel nacional a través de un programa tipo seguro, y por lo tanto, cada diócesis deberá tener la discreción de determinar cómo se compartirá el costo de la UPFLP entre las iglesias de esa diócesis;
- c. En su versión final, la UPFLP también proporcionará una descripción exhaustiva de las consideraciones relativas a la administración del plan con el fin de ayudar a desarrollar y

- mantener una política, formar a los supervisores, educar a los empleados y llevar un registro;
- d. La UPFLP proporcionará en todos los casos paridad entre el clero y los empleados laicos;
 - e. La UPFLP proporcionará en todos los casos tanto la licencia remunerada por paternidad o vinculación, como la licencia remunerada para cuidadores; sin embargo, los niveles de los planes pueden variar en cuanto a los miembros de la familia que estarán cubiertos por dicha licencia para cuidadores;
 - f. En todos los casos, la UPFLP proporcionará protección del empleo a cualquier empleado con licencia;
 - g. La UPFLP establecerá una duración de la licencia de entre 6 y 16 semanas;
 - h. La UPFLP ofrecerá opciones para cubrir entre el 70% y el 100% de los ingresos semanales cubiertos;
 - i. La UPFLP también proporcionará orientación específica para diversos factores específicos, como la forma en que se aplicará la cobertura a dos padres que trabajen para el mismo empleador, la definición de los ingresos semanales cubiertos, las razones calificadas para tomar la licencia, la documentación requerida para solicitar la licencia y la coordinación con las leyes estatales y federales que correspondan.

Se resuelve, Que la Convención General corrobore la enseñanza de que el nacimiento o la adopción de un niño es motivo de celebración para los padres, la familia y toda la comunidad, y que toda la comunidad tiene la responsabilidad de apoyar a la familia en la crianza de los hijos; y que los miembros de la familia a menudo necesitan cuidarse unos a otros en la enfermedad, y que este cuidado y ministerio sirve para dar confianza de su cuidado amoroso; y que es posible que las personas que sufren una enfermedad no puedan trabajar durante un período de tiempo; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reconozca que el gobierno federal tiene una función en asegurar que los enfermos sean atendidos, y que todos tengan suficiente atención médica, suficiente para comer, una vivienda adecuada, y que las enfermedades no devasten económicamente a las familias. Por lo tanto, hacemos un llamado al gobierno federal que establezca un mecanismo de financiamiento para que los ciudadanos puedan tomar licencias familiares remuneradas con el fin de cuidar a un hijo recién nacido, a un hijo de crianza o adoptado, o a familiares inmediatos que requieran atención durante una enfermedad, así como que proporcione licencias por enfermedad remuneradas en la mayor medida posible; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General pida a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que abogue ante el Congreso por el establecimiento de un programa de licencias familiares remuneradas, en particular para los trabajadores que no tienen acceso a licencias remuneradas por parte de sus empleadores.

Presupuesto

Se pagaron \$22,000 a American Benefits Consulting para que desarrollara tres modelos de planes de Licencias Familiares Remuneradas.