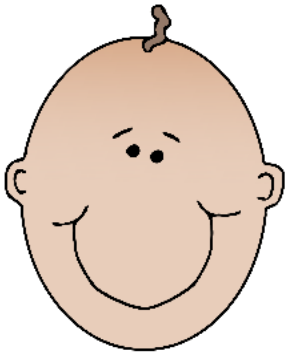
Guía de licencias por maternidad/paternidad/familiares De Santa Rosa Junior College



Por favor, ten en cuenta lo siguiente: esta guía es para los empleados que estarán de licencia debido al nacimiento, adopción, o acogida de un niño. Hacemos todo lo posible por mantener este paquete con las leyes estatales y federales vigentes de California, es importante recordar que estas leyes pueden cambiar con el tiempo. La información contenida en este paquete está sujeta a cambios sin previo aviso.

Licencia de maternidad, paternidad y vinculación en Santa Rosa Junior College

¡Felicidades por la próxima llegada de un nuevo integrante de la familia! Santa Rosa Junior College tiene varias opciones para tu licencia de maternidad/paternidad pendiente. Sabemos que estas licencias pueden ser confusas, esta guía es para ayudarte en este proceso y darte más información. Estamos emocionados de que llegue tu nueva persona y queremos que este proceso sea lo más fácil posible.

Para más información, por favor consulta esta guía.

Por favor, revise también el Contrato de la AFA, Licencias del Artículo 18 para Profesores, Profesores Asociados y Administradores Educativos.

Por favor, revise también el Contrato Clasificado SEIU, Licencias de Ausencia del Artículo 12 para Profesionales Clasificados, Administradores Clasificados y empleados Confidenciales.

Según el Manual del Equipo de Gestión de SRJC: " Los Administradores Educativos deben seguir las disposiciones de permiso en el convenio colectivo de la AFA/Distrito y los Administradores Clasificados, Supervisores Clasificados y empleados Confidenciales deben seguir las disposiciones de licencia en el convenio colectivo SEIU/Distrito Local 1021."

Tipos de licencias de maternidad/paternidad definidas

Licencia Pagada por Discapacidad por Embarazo (PPDL) vigente a partir del 1 de enero de 2027 (Código de Educación de CA 87766 (académico), 88193 (clasificado))

Para "discapacidades" debidas al embarazo, parto, aborto espontáneo, interrupción del embarazo o alguna condición médica relacionada. Tu proveedor médico determinará el periodo de Licencia por Discapacidad por Embarazo. Esto puede incluir el periodo antes del parto y extenderse hasta después del nacimiento, según lo determine tu proveedor.

La PDL cubre la Licencia de Maternidad, que se refiere al periodo de discapacidad debido al parto.

- Hasta 14 semanas de licencia con sueldo completo

Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) (Departamento de Trabajo de EE. UU.)

Para el vínculo/cuidado de recién nacidos, adopción/cuidado temporal y vinculación del niño.

Calificación: 12 meses de servicio y 1,250 horas trabajadas en el año anterior

- Hasta 12 semanas laborales de permiso
- Licencia sin goce de sueldo, el tiempo acumulado se usa para permanecer en estatus pagado
- Beneficios cubiertos por el Distrito
- Puede correr de manera concurrente con CFRA

Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) (Código del Gobierno de California 12945.2)

Para el vínculo/cuidado de recién nacidos, adopción/hogar temporal y vinculación del niño

Calificación: 12 meses de servicio y 1,250 horas trabajadas en el año anterior

- Hasta 12 semanas laborales de permiso
- Licencia sin goce de sueldo, el tiempo acumulado se usa para permanecer en estatus pagado
- Beneficios cubiertos por el Distrito
- Puede correr al mismo tiempo que FMLA, licencia parental y/o PN

Licencia Parental/Vínculo con el Bebé (Código Educación de California 87780.1 (académico), 88196.1 (clasificado))

Por nacimiento del hijo del empleado, adopción/colocación de un niño en cuidado temporal

- Hasta 12 semanas laborales de permiso en el periodo de 12 meses después del nacimiento
- La licencia parental es una licencia pagada que utiliza la licencia por enfermedad acumulada
- Pueden usar vacaciones y/o CTO/PTO (solo clasificados)
- Si no hay licencia por enfermedad disponible, se aplica el pago por diferencia de PL para las horas no cubiertas, a no más del 50% del pago regular
- Beneficios cubiertos por el Distrito
- Corre de manera concurrente con CFRA

Tipos de licencias de maternidad/paternidad definidas

Necesidad Personal (PN)/Licencia Parental (Código Educativo de California)
(Código CA Ed 87784.5 (académico), 82207.5 (clasificado))

Para el nacimiento, adopción, vínculo con el bebé

- La licencia PN debe tomarse dentro del primer año de nacimiento o adopción
- Hasta 30 días de permiso en un año escolar, menos los días de PN ya usados
- Licencia totalmente pagada usando licencia por enfermedad acumulada
- Debes tener licencia por enfermedad disponible para cubrir las horas de PN utilizadas
- Beneficios cubiertos por el Distrito
- Puede desarrollarse simultáneamente con FMLA y/o CFRA

Licencia de Crianza de Hijos (Profesionales Clasificados/Contrato SEIU, Artículo 12.13)

Un miembro de la unidad que sea padre o madre biológico o adoptivo de un niño puede solicitar una licencia de ausencia sin goce de sueldo para criar a su hijo.

Licencia sin goce de sueldo (Contrato Facultad/AFA, Artículo 18.06)

El Distrito puede otorgar a un miembro de la facultad una Licencia No Pagada para complementar una Licencia Parental

Licencia por pérdida reproductiva

Por aborto espontáneo, muerte por nacimiento, adopción fallida, gestación subrogada fallida o "reproducción asistida fallida"

- Hasta cinco días no consecutivos de licencia por duelo

Salario y beneficios durante la licencia de maternidad/paternidad/paternidad

Profesores/Profesores Asociados/Administradores Educativos (Contrato AFA, Artículo 18: Se Retira)

La Licencia por Discapacidad por Embarazo y la Licencia de Maternidad utilizarán todas las licencias acumuladas disponibles (licencia por enfermedad y/o Tiempo Variable/Intercambio). Si tus permisos disponibles se agotan mientras estás de licencia, aplicaremos automáticamente la Licencia Suplementaria por Enfermedad al resto de tu ausencia. Bajo la Licencia Suplementaria por Enfermedad, descontaremos el salario pagado a un sustituto para reemplazarte, de tu salario. Si no se proporciona un sustituto, descontaremos el paso 1 de tu rango salarial por cualquier tiempo de clase que faltes.

A partir del 1 de enero de 2027, el Distrito proporcionará hasta 14 semanas de Licencia Pagada por Discapacidad por Embarazo para "discapacidades" debidas a embarazo o parto.

La Licencia Parental (de Fianza) (PL)/CFRA utilizará todas las licencias por enfermedad disponibles. Si tu licencia por enfermedad disponible se agota, el Pago por Diferencia de PL se aplicará automáticamente al resto de tu ausencia. Bajo la Paga por Diferencia de PL, descontaremos el salario pagado a un sustituto contratado para reemplazarte de tu salario, a no más del 50% de tu salario. Si no se proporciona un sustituto, descontaremos el Paso 1 de tu clase por cualquier tiempo de clase que faltes, a no más del 50% de tu salario.

Los profesores tienen la opción de usar la carga acumulada para una licencia de maternidad/paternidad.

Tu contribución al beneficio del distrito continuará mientras estés en estado de pago.

Profesionales Clasificados/Administradores Clasificados/Empleados Confidenciales (Artículo 12 de SEIU: Licencias de Ausencia)

La Licencia por Discapacidad por Embarazo y la Licencia de Maternidad utilizarán todas las licencias acumuladas disponibles (licencia por enfermedad, vacaciones, Tiempo Compensatorio Libre (CTO)/Tiempo Libre Pagado (PTO), etc.). Si tus permisos disponibles se agotan mientras estás de licencia, el Pago por Diferencia de Sustituto se aplicará automáticamente al resto de tu ausencia. Bajo Pago por Diferencia, el salario pagado a un sustituto STNC para reemplazarte se descontará de tu salario por todas las horas trabajadas. Si no contratan a un sustituto STNC, recibirás el pago completo mientras estés bajo Pago por Diferencia.

A partir del 1 de enero de 2027, el Distrito proporcionará hasta 14 semanas de Licencia Pagada por Discapacidad por Embarazo para "discapacidades" debidas a embarazo o parto.

La Licencia Parental (de Vinculación) (PL)/CFRA utilizará la licencia por enfermedad. Si se agota la licencia por enfermedad, el Pago por Diferencia de PL se aplicará automáticamente al resto de tu ausencia. Bajo el Pago por Diferencia de PL, el salario pagado a un sustituto STNC para reemplazarte se descontará de tu salario, no más del 50% de tu salario. Tienes la opción de usar tus vacaciones disponibles y/o CTO/PTO para una Licencia de Maternidad/Paternidad. Si no contratas a un suplente STNC, recibirás el pago completo mientras estés bajo Pago por Diferencia.

Tu contribución al beneficio del distrito continuará mientras estés en estado de pago.

Aviso e instrucciones de licencia de maternidad

Al menos 60-90 días antes de la fecha límite:

- Envía una solicitud de permiso a través de la página web de Recursos Humanos. También puedes subir tu verificación médica que respalde tu necesidad de una licencia extendida, si es necesario y está disponible.
- Programa una cita de Licencia de Maternidad con Linda Jay, Especialista en Recursos Humanos
- Si aún no lo presentaste con tu solicitud de licencia, proporciona una Certificación del Proveedor de Atención Médica para Licencia por Discapacidad por Embarazo (ver página 15), o una verificación de tu proveedor médico que contenga la misma información, antes de tomar la licencia.
- Informa a tu departamento las fechas previstas de tu licencia. Si es necesario, pueden trabajar para conseguir un sustituto para tu ausencia.
- Escribe una Carta de Intención para tomar Licencia de Maternidad con fechas aproximadas indicadas y entrégala a tu supervisor, con una copia para Linda Jay, Especialista en Recursos Humanos en ljay@santarosa.edu (ver carta modelo en la página 10).

Al nacer él bebe:

- Notifique a Recursos Humanos sobre la fecha de entrega
- Envía la verificación médica de tu tiempo de licencia de maternidad según lo indicado por tu proveedor médico.
- Si tienes beneficios con el distrito, contacta al Especialista en Beneficios de Recursos Humanos para que el bebé sea agregado a tus planes de beneficios, dentro de los 30 días posteriores a la fecha de nacimiento del bebé.

Cuando estés listo para regresar al trabajo:

- Presenta una licencia médica de tu proveedor (si es necesario) a Recursos Humanos. Esto es obligatorio si regresas al trabajo después de tu tiempo libre por discapacidad. No necesitarás una autorización adicional para regresar al trabajo después de una licencia de vínculo infantil.

Instrucciones para la licencia de paternidad

- Envía una solicitud de permiso a través de la página web de Recursos Humanos.
- Programa una cita de Licencia de Paternidad con Linda Jay, Especialista en Recursos Humanos
- Escribe una Carta de Intención para tomar la Licencia de Paternidad, con fechas aproximadas indicadas, y entrégala a tu supervisor, con una copia para Linda Jay, Recursos Humanos (ver carta modelo en la página 10).

Espacios de lactancia

Santa Rosa Junior College apoya a profesores y personal de lactancia materna proporcionando habitaciones privadas en el campus para que puedan amamantar o extraer leche para sus bebés.

A las empleadas lactantes se les proporcionará un lugar, distinto al baño, que es privado y libre de intrusiones de compañeros o del público, para extraer leche materna.

A las empleadas lactantes se les proporcionará un "tiempo razonable de descanso" para extraer leche materna cada vez que la requieran. Esto incluye el tiempo para caminar hasta el espacio designado, instalar el equipo, extraer leche, limpiar el equipo y almacenar leche materna.

A las empleadas lactantes se les dará acceso a un fregadero y un refrigerador adecuado para almacenar leche.

Las siguientes ubicaciones de habitaciones están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

SANTA ROSA CAMPUS

Servicios de Salud Estudiantil - **Edificio Bertolini, 3er piso, Habitación 323**
Por favor, contacta a Kimberly Starke al 707-527-4276 o **kstarke@santarosa.edu** para recibir apoyo fuera de horario.

PETALUMA CAMPUS

Edificio Richard Call, Habitación 611 (Abierto de 8am a 12pm los viernes)
Por favor contacta a Denise Cooper al 707-778-4187 o **dcooper@santarosa.edu** para recibir apoyo fuera de horario.

GRANJA DE BRILLOS

R.L. Thomas, Habitación 181
Por favor, contacta a Connor Murphy al 707-535-3702 o **cmurphy2@santarosa.edu** para recibir apoyo fuera de horario.

ROSELANDIA

Heritage Hall, Habitación 112 (Horario: lunes a jueves 10am-7pm; viernes 10am-5pm)
Por favor, contacta a Héctor Delgado al 707-527-4695 o **hdelgado@santarosa.edu** para recibir soporte fuera de horario.

CENTRO DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA

Edificio 100, Habitación 118
Por favor, comunícate con Josh Adams al 707-524-1731 o **jadams2@santarosa.edu**; o a Donna Prak al 707-836-2905 o **dprak@santarosa.edu** para apoyo fuera de horario.

Preguntas frecuentes

- Acabo de enterarme que estoy embarazada. ¿Qué hago?
  - ✓ Avísale a tu departamento lo antes posible.
  - ✓ Envía una Solicitud de Permiso a través de la página de Solicitud de Permiso y Adaptación de Recursos Humanos, con tu Certificación de Proveedor de Atención Médica (ver página 13) o verificación médica de tu proveedor, si está disponible.
  - ✓ Tan pronto como se determine, envía un formulario de intención de licencia a tu supervisor con una copia a Recursos Humanos (ver páginas 10-11 para el formulario de ejemplo)
- ¿Cuánto tiempo puedo seguir trabajando?
  - ✓ Puedes trabajar mientras tu proveedor médico lo autorice. Una vez que tu proveedor te baja del trabajo, puede que ya no trabajes en el sitio ni en casa, debido a problemas de responsabilidad para el distrito.
- No tengo fecha límite hasta el próximo mes, pero mi proveedor me ha suspendido en el trabajo. ¿Qué hago?
  - ✓ Si no está registrado ya, por favor envía la verificación médica a Recursos Humanos con la información de tu licencia listada.
- ¡Mi bebé nació! ¿Y ahora qué?
  - ✓ ¡Disfruta tu nuevo paquete de alegría! ☺
  - ✓ Notifique a Recursos Humanos la fecha de parto y, si es necesario, envíe verificaciones médicas actualizadas, basadas en la fecha real de nacimiento.
  - ✓ Si tienes beneficios con el distrito, contacta al Especialista en Beneficios de Recursos Humanos para que el bebé sea agregado a tus planes de beneficios dentro de los primeros 30 días del nacimiento del bebé.
- ¿Cuánto durará mi licencia de maternidad?
  - ✓ Debido a que cada embarazo es diferente, tu proveedor de salud determinará la duración de tu tiempo fuera del trabajo para recuperarte del parto. Una licencia de maternidad rutinaria suele ser 6 u 8 semanas después de una cesárea. Tu proveedor puede determinar que necesitas tiempo adicional antes o después del nacimiento de tu bebé. Esta es una decisión médica dirigida por tu proveedor médico.
- ¿Cuándo puedo regresar al trabajo?
  - ✓ Puedes regresar al trabajo tan pronto como tu proveedor médico te dé el alta.
- ¿Y si quiero quedarme fuera un poco más después de que el doctor me libere de la licencia de maternidad?
  - ✓ Puedes solicitar permanecer fuera del trabajo para vincularte con tu bebé. La "Licencia de Vinculación" está cubierta por CFRA/Licencia Parental, permitiendo 12 semanas adicionales de permiso para vincularse con un recién nacido o niño asignado a adopción/cuidado temporal. Esta licencia debe tomarse dentro del año siguiente al nacimiento del bebé o a la fecha de adopción/cuidado temporal.
- ¿Es posible estar fuera incluso más tiempo que las licencias de maternidad y paternidad?
  - ✓ Sí.
    - Puedes solicitar una licencia no pagada/de crianza de hijos. Esta es una licencia sin goce de sueldo y podrías ser responsable de la continuación de cualquier pago de beneficios durante ese tiempo.
    - Si tienes licencia por enfermedad que cubrir, puedes solicitar una Licencia por Necesidad Personal, que otorga hasta 30 días de permiso, menos los días PN ya usados.
- Mi cónyuge/pareja también trabaja para SRJC. ¿Cada uno tiene derecho a 12 semanas de "Licencia de Vinculación"?
  - ✓ Sí, bajo FMLA y CFRA, cada miembro de la unidad tiene derecho a 12 semanas de licencia.

Preguntas frecuentes

- ¿Sigo acumulando licencia por enfermedad y vacaciones mientras estoy de permiso?
  - ✓ Sí, tu licencia por enfermedad y acumulaciones de vacaciones continuarán mientras estés en estatus pagado y se aplicarán para tu licencia, si aplica.
- Mi tiempo acumulado no cubrirá mi licencia. ¿Cómo voy a seguir cubierto entonces?
  - ✓ Una vez que se haya agotado la licencia por enfermedad, podrías ser elegible para Licencia Suplementaria por Enfermedad (Administradores Certificados/Académicos), Pago por Diferencia de Sustituto (Clasificado/Gestión), o Licencia Parental Licencia Suplementaria por Enfermedad o Pago por Diferencia por Licencia Parental (bajo Licencia Parental) durante el resto de tu licencia. Las vacaciones, CTO y/o PTO (si aplica) también pueden usarse para permanecer en estado completamente pagado.
- Mi bebé está muy enfermo. Estará en la UCIN al menos un mes. Ya agoté el tiempo acumulado para cubrir una licencia. ¿Tengo alguna opción?
  - ✓ Sí. Si tú, o tu bebé, tienen un problema médico verificable "a largo plazo y que pone en riesgo su vida", podrías ser elegible para una Licencia Catastrófica. Esto permitiría usar la licencia por enfermedad donada para tu licencia de hasta 46 días para profesores o hasta dos meses para profesionales clasificados.
- ¿Los días festivos o no laborales cuentan para mi tiempo libre?
  - ✓ No. No cobramos tu permiso por días no laborables, recesos semestrales o días festivos. Para efectos de FMLA y CFRA, si un empleado toma una semana de licencia bajo FMLA o CFRA y ocurre un día festivo durante la semana, el día festivo cuenta para el uso de FMLA/CFRA.
- ¿Qué pasa con mis beneficios mientras estoy de licencia?
  - ✓ La cobertura de beneficios continuará mientras estés en licencia pagada. Si tomas una licencia sin goce de sueldo prolongada, podrías ser responsable de la continuación de cualquier pago de beneficios.
- ¿Califico para la nueva Licencia Pagada por Incapacidad por Embarazo (PPDL) vigente a partir del 1 de enero de 2027?
  - ✓ Sí, si estás discapacitada por embarazo o parto, bajo la directiva de tu proveedor médico.
- No he trabajado para el distrito durante un año completo y/o no soy elegible para FMLA/CFRA. ¿Soy elegible para licencia de maternidad? ¿Soy elegible para licencia parental?
  - ✓ Eres elegible para la Licencia de Maternidad según lo indique tu proveedor médico.
  - ✓ A partir del 1 de enero de 2027, serás elegible para la Licencia Pagada por Discapacidad por Embarazo
  - ✓ Eres elegible para la Licencia Parental bajo el Código de Educación de California.
  - ✓ Puedes tomar una Licencia por Necesidad Personal de hasta 30 días (menos los días de PN usados); si tienes la licencia por enfermedad para cubrir el tiempo libre (el uso de la licencia por enfermedad está limitado dentro de los primeros seis meses de empleo).
  - ✓ Puedes usar cualquier vacaciones disponible una vez que hayas pasado tus primeros seis meses de empleo
- No puedo caminar a mi departamento desde mi estacionamiento asignado, debido a problemas del embarazo. ¿Puedo conseguir un estacionamiento más cercano?
  - ✓ Sí, ofrecemos adaptaciones razonables para problemas relacionados con el embarazo.
- ¿Con quién puedo hablar sobre mi salario mientras estoy de licencia?
  - ✓ El Departamento de Nómina podrá ayudarte con información salarial.
- Sigo confundido, ¿quién puede responder mis otras preguntas?
  - ✓ Por favor contacta a Linda Jay, Especialista en Recursos Humanos

Formulario de Intención de Licencia de Maternidad/Paternidad/Parentalidad/Vinculación

Nombre: _____
Departamento: _____
Supervisor: _____
_____ Profesional clasificado _____ Confidencial
_____ Administrador Clasificado _____ Administrador Educativo
_____ Facultad _____ Profesores Asociados _____ Unidad B

Lo siguiente es mi intención de licencia, como se detalla a continuación. Todas las fechas están sujetas a condición médica y, por lo tanto, son aproximadas hasta nuevo aviso.

Entiendo que todas las licencias acumuladas se utilizarán para mi permiso, si aplica. Este tiempo comenzará en la primera fecha de ausencia y se extenderá hasta el final de mi(s) licencia(s) según se indique abajo.

Fecha de nacimiento/parto/ubicación del bebé: _____

Tipo de permiso solicitado (revisa todo lo que aplica)

LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO (PDL) (antes del nacimiento del bebé)
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

LICENCIA DE MATERNIDAD (Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA)) (después del nacimiento del bebé)
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

Con efecto a partir del 1.1.2027: LICENCIA PAGADA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO (PPDL) (por discapacidad debido a embarazo o parto)
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

LICENCIA PARENTAL/VÍNCULO CON EL BEBÉ:
LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA (CFRA)
LICENCIA PARENTAL (Código Educativo de California)
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

PERMISO POR NECESIDAD PERSONAL (PN) (Código Educativo de California)
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

Formulario de Intención de Licencia de Maternidad/Paternidad/Parentalidad/Vinculación

Tipo de permiso solicitado (revisa todo lo que aplica)

"PERMISO SIN GOCE DE SUELDO PARA LA CRIANZA DE LOS HIJOS (LWOP)" (SEIU §12.9, AFA §18.06):

Esta "Licencia Sin Pago por Crianza de Hijos" es una licencia *sin goce de sueldo*. Tus beneficios de salud NO son **PAGADOS** por el Distrito, por lo tanto, serás responsable del pago de tus primas de seguro de salud durante este tiempo.
Comienza _____ Fin _____
Licencia _____ completa o parcial _____ (en permiso _____ horas por semana)

Si tienes beneficios con el distrito:
Entiendo que mientras estoy...

- ✓ … en la Licencia Pagada por Incapacidad por Embarazo (vigente a partir del 1.1.27), se me pagará completamente bajo verificación médica para recuperarme del embarazo/parto.
- ✓ … Bajo cualquier tipo de licencia pagada, mis beneficios de salud seguirán siendo pagados por el distrito
- ✓ … en una licencia sin goce de sueldo, mis beneficios de salud no son pagados por el distrito y puede que sea responsable del pago de mis primas durante ese tiempo

Entiendo bajo Licencia Suplementaria por Enfermedad (SSL)/Pago por Diferencia de Sustituto (DP):

- ☐ (Clasificado/Confidencial) Has contratado a un sustituto para reemplazarme mientras estoy de licencia. Por lo tanto, cualquier salario pagado al sustituto será descontado de mi salario.
  - Si estoy bajo Licencia Parental (PL), la reducción no será más del 50% de mi salario.

Y/O

- ☐ Has contratado a un sustituto para reemplazarme mientras estoy de licencia. Por lo tanto, utilizaré las vacaciones disponibles y/o CTO/PTO para esta licencia, antes de implementar el Pago por Diferencia de Pago de Línea de Seguridad.

O

- ☐ No se contratará a un sustituto para reemplazarme. Por lo tanto,
  - Profesionales Clasificados: Recibiré mi pago completo durante este tiempo
  - Profesores: Se me descontará a la tasa del Paso 1 de mi clase salarial correspondiente por cualquier tiempo de clase que falte. Si estoy bajo licencia parental, la reducción no será mayor al 50% de mi salario.

Proporcionaré verificación médica a Recursos Humanos según sea necesario. Entiendo que Recursos Humanos completará los formularios de ausencia necesarios y confirmará mi elegibilidad y aprobación de licencia.

Tengo la intención de regresar a trabajar en _____

_____ _____
Firma Fecha

Por favor, envíe a su supervisor y envíe en copia Recursos Humanos.

Ejemplos de Cronología del Embarazo

En los ejemplos a continuación, la mamá tiene fecha límite para el 1 de diciembre.

Su proveedor la puso en licencia por discapacidad por embarazo el 15 de noviembre.

El bebé nace el 12 de diciembre y la mamá sale de la discapacidad por embarazo el 30 de enero.

La mamá pide que el bebé se vincule por doce semanas.

PROFESORES/PROFESORES ASOCIADOS

Puesto en licencia el 15 de noviembre	Bebé nacido el 12 de diciembre	**A partir del 1 de enero de 2027**	Permiso de Vinculación
Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) del 15 de noviembre hasta la fecha de nacimiento	Licencia de maternidad FMLA del 12 al 31 de diciembre	Licencia pagada por discapacidad por embarazo del 1 al 31 de enero	CFRA/Licencia Parental (PL) 1 de febrero – 23 de abril
Durante el PDL y la FMLA, el empleado usará la licencia por enfermedad disponible y/o la Licencia Suplementaria por Enfermedad		Licencia completamente pagada (sin uso del tiempo acumulado)	Durante CFRA/Parental, el empleado usará la licencia por enfermedad disponible o la Licencia Suplementaria por Enfermedad de PL

PROFESIONAL CLASIFICADO

Puesto en licencia el 15 de noviembre	Bebé nacido el 12 de diciembre	**A partir del 1 de enero de 2027**	Permiso de Vinculación
Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) del 15 de noviembre hasta la fecha de nacimiento	Licencia de maternidad FMLA del 12 al 31 de diciembre	Licencia pagada por discapacidad por embarazo del 1 al 31 de enero	CFRA/Licencia Parental (PL) 1 de febrero – 23 de abril
Durante el PDL y la FMLA, el empleado usará las licencias por enfermedad disponibles, vacaciones, CTO/PTO y/o Pago Diferencial de Sustituto		Licencia completamente pagada (sin uso del tiempo acumulado)	Durante CFRA/Parental, el empleado usará la licencia por enfermedad disponible o el pago por diferencia sustituto de PL

CERTIFICATION OF HEALTH CARE PROVIDER

for Pregnancy Disability Leave, Transfer and/or Reasonable Accommodation

Employee Name: _____

Please certify that, because of this patient's pregnancy, childbirth, or a related medical condition (including, but not limited to, recovery from pregnancy, childbirth, loss or end of pregnancy, or post-partum depression), this patient needs (check all appropriate category boxes):

☐ TIME OFF FOR MEDICAL APPOINTMENTS

When: _____ **Duration:** _____

☐ DISABILITY LEAVE *(Because of a patient's pregnancy, childbirth or a related medical condition, patient cannot perform one or more of the essential functions of patient's job or cannot perform any of these functions without undue risk to self, to successful completion of the pregnancy, or to other persons)*

Beginning (Estimate): _____ **Ending (Estimate):** _____

☐ INTERMITTENT LEAVE

Specify the intermittent leave schedule: _____

Beginning (Estimate): _____ **Ending (Estimate):** _____

☐ REDUCED WORK SCHEDULE

Specify the reduced work schedule: _____

Beginning (Estimate): _____ **Ending (Estimate):** _____

☐ TRANSFER/ BE ASSIGNED TO A LESS STRENUOUS OR HAZARDOUS POSITION OR DUTIES

Specify the medically advisable position/duties: _____

Beginning (Estimate): _____ **Ending (Estimate):** _____

☐ REASONABLE ACCOMMODATION(S)

Specify (can include, but is not limited to, modifying lifting requirements, providing more frequent breaks, or providing a stool or chair): _____

Beginning (Estimate): _____ **Ending (Estimate):** _____

Printed Name of Health Care Provider: _____

_____

MEDICAL HEALTH CARE SPECIALTY **LICENSE NUMBER**

_____

SIGNATURE OF HEALTH CARE PROVIDER **DATE**

Authority Cited: Government Code sections 12935(a) and 12945
Reference: Government Code sections 12940 and 12945; FMLA, 29 U.S.C. § 2601, et seq.; FMLA regulations, 29 C.F.R. § 825

CRD-E11P-ENG / September 2022



The Fair Employment and Housing Act (FEHA), enforced by the Department of Fair Employment and Housing (DFEH), contains family care and medical leave provisions for California employees.

These leave provisions are known as the California Family Rights Act (CFRA). All employers must provide information about CFRA to their employees and post this information in a conspicuous place where employees tend to gather. A poster that meets this requirement is available on DFEH's "Posters, Brochures and Fact Sheets" webpage (www.dfeh.ca.gov/posters/).

LEAVE REQUIREMENTS

- To be eligible for CFRA leave, an employee must have more than 12 months of service at an employer of five or more full- or part-time employees, and have worked at least 1,250 hours for that employer in the 12-month period before the leave begins.
- An eligible employee may take job-protected leave to bond with a new child[1] by birth, adoption, or foster care placement, within one year of the child's birth, adoption, or foster placement.
- An eligible employee may take job-protected leave to care for a child, spouse, domestic partner, parent[2], grandparent, grandchild, or sibling with a serious health condition. CFRA leave may also be taken for the employee's own serious health condition.
- An eligible employee may take job-protected leave for a qualifying exigency related to the covered active duty or call to covered active duty of a spouse, domestic partner, child, or parent in the Armed Forces of the United States.
- Employees may take leave of up to 12 work weeks in a 12-month period, proportional to an employee's normal work schedule. The leave does not need to be taken in one continuous period of time.

EMPLOYEE'S OBLIGATIONS

- An employer may require an employee to provide 30 days' advance notice of the need for CFRA leave. When this is not possible due to the unexpected nature of the qualifying event, notice should be given as soon as practicable. Notice can be written or verbal and should include the timing and the anticipated duration of the leave, but an employer may not require disclosure of an underlying diagnosis. An employer must respond to a leave request as soon as possible and no later than 5 business days.
- The employer may require written certification from the health-care provider of the individual with a serious health condition stating the reasons for the leave and the probable duration of the condition. However, the health-care provider may not disclose the underlying diagnosis without the consent of the patient.

SALARY AND BENEFITS DURING CFRA LEAVE

- Employers are not required to pay employees during a CFRA leave, but some employers do. In addition, an employee will be paid for any accrued paid time off they elect or are required to use. An employer may require an employee who is taking leave to care for a seriously ill family member or to bond with a new child to use accrued vacation time or other accumulated paid leave other than sick time, unless the employee

1 "Child" means a biological, adopted, or foster child, a stepchild, a legal ward, or a child of an employee or the employee's domestic partner, or a person to whom the employee stands in loco parentis.

2 "Parent" includes a biological, foster, or adoptive parent, a parent-in-law, a stepparent, a legal guardian, or other person who stood in loco parentis to the employee when the employee was a child.

97



The Fair Employment and Housing Act (FEHA), enforced by the Department of Fair Employment and Housing (DFEH), contains family care and medical leave provisions for California employees.

These leave provisions are known as the California Family Rights Act (CFRA). All employers must provide information about CFRA to their employees and post this information in a conspicuous place where employees tend to gather. A poster that meets this requirement is available on DFEH's "Posters, Brochures and Fact Sheets" webpage (www.dfeh.ca.gov/posters/).

LEAVE REQUIREMENTS

- To be eligible for CFRA leave, an employee must have more than 12 months of service at an employer of five or more full- or part-time employees, and have worked at least 1,250 hours for that employer in the 12-month period before the leave begins.
- An eligible employee may take job-protected leave to bond with a new child[1] by birth, adoption, or foster care placement, within one year of the child's birth, adoption, or foster placement.
- An eligible employee may take job-protected leave to care for a child, spouse, domestic partner, parent[2], grandparent, grandchild, or sibling with a serious health condition. CFRA leave may also be taken for the employee's own serious health condition.
- An eligible employee may take job-protected leave for a qualifying exigency related to the covered active duty or call to covered active duty of a spouse, domestic partner, child, or parent in the Armed Forces of the United States.
- Employees may take leave of up to 12 work weeks in a 12-month period, proportional to an employee's normal work schedule. The leave does not need to be taken in one continuous period of time.

EMPLOYEE'S OBLIGATIONS

- An employer may require an employee to provide 30 days' advance notice of the need for CFRA leave. When this is not possible due to the unexpected nature of the qualifying event, notice should be given as soon as practicable. Notice can be written or verbal and should include the timing and the anticipated duration of the leave, but an employer may not require disclosure of an underlying diagnosis. An employer must respond to a leave request as soon as possible and no later than 5 business days.
- The employer may require written certification from the health-care provider of the individual with a serious health condition stating the reasons for the leave and the probable duration of the condition. However, the health-care provider may not disclose the underlying diagnosis without the consent of the patient.

SALARY AND BENEFITS DURING CFRA LEAVE

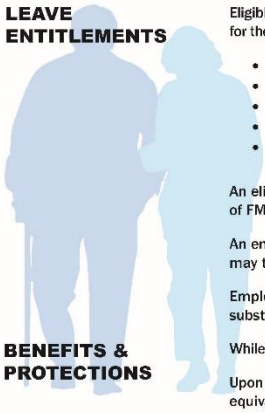
- Employers are not required to pay employees during a CFRA leave, but some employers do. In addition, an employee will be paid for any accrued paid time off they elect or are required to use. An employer may require an employee who is taking leave to care for a seriously ill family member or to bond with a new child to use accrued vacation time or other accumulated paid leave other than sick time, unless the employee

1 "Child" means a biological, adopted, or foster child, a stepchild, a legal ward, or a child of an employee or the employee's domestic partner, or a person to whom the employee stands in loco parentis.

2 "Parent" includes a biological, foster, or adoptive parent, a parent-in-law, a stepparent, a legal guardian, or other person who stood in loco parentis to the employee when the employee was a child.

EMPLOYEE RIGHTS
UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION



LEAVE ENTITLEMENTS

Eligible employees who work for a covered employer can take up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the following reasons:

- The birth of a child or placement of a child for adoption or foster care;
- To bond with a child (leave must be taken within one year of the child's birth or placement);
- To care for the employee's spouse, child, or parent who has a qualifying serious health condition;
- For the employee's own qualifying serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job;
- For qualifying exigencies related to the foreign deployment of a military member who is the employee's spouse, child, or parent.

An eligible employee who is a covered servicemember's spouse, child, parent, or next of kin may also take up to 26 weeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember with a serious injury or illness.

An employee does not need to use leave in one block. When it is medically necessary or otherwise permitted, employees may take leave intermittently or on a reduced schedule.

Employees may choose, or an employer may require, use of accrued paid leave while taking FMLA leave. If an employee substitutes accrued paid leave for FMLA leave, the employee must comply with the employer's normal paid leave policies.

BENEFITS & PROTECTIONS

While employees are on FMLA leave, employers must continue health insurance coverage as if the employees were not on leave.

Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to the same job or one nearly identical to it with equivalent pay, benefits, and other employment terms and conditions.

An employer may not interfere with an individual's FMLA rights or retaliate against someone for using or trying to use FMLA leave, opposing any practice made unlawful by the FMLA, or being involved in any proceeding under or related to the FMLA.

ELIGIBILITY REQUIREMENTS

An employee who works for a covered employer must meet three criteria in order to be eligible for FMLA leave. The employee must:

- Have worked for the employer for at least 12 months;
- Have at least 1,250 hours of service in the 12 months before taking leave;* and
- Work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles of the employee's worksite.

*Special "hours of service" requirements apply to airline flight crew employees.

REQUESTING LEAVE

Generally, employees must give 30-days' advance notice of the need for FMLA leave. If it is not possible to give 30-days' notice, an employee must notify the employer as soon as possible and, generally, follow the employer's usual procedures.

Employees do not have to share a medical diagnosis, but must provide enough information to the employer so it can determine if the leave qualifies for FMLA protection. Sufficient information could include informing an employer that the employee is or will be unable to perform his or her job functions, that a family member cannot perform daily activities, or that hospitalization or continuing medical treatment is necessary. Employees must inform the employer if the need for leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employers can require a certification or periodic recertification supporting the need for leave. If the employer determines that the certification is incomplete, it must provide a written notice indicating what additional information is required.

EMPLOYER RESPONSIBILITIES

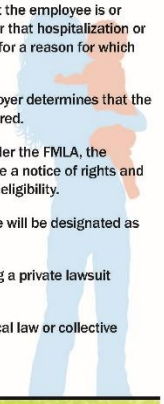
Once an employer becomes aware that an employee's need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, the employer must notify the employee if he or she is eligible for FMLA leave and, if eligible, must also provide a notice of rights and responsibilities under the FMLA. If the employee is not eligible, the employer must provide a reason for ineligibility.

Employers must notify its employees if leave will be designated as FMLA leave, and if so, how much leave will be designated as FMLA leave.

ENFORCEMENT

Employees may file a complaint with the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, or may bring a private lawsuit against an employer.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division

WHD WAGE AND HOUR DIVISION

96

WH1420 REV 04/16

MAVEN

SISC

Free on-demand care for your parenthood journey



SISC is providing PPO members with free access to Maven virtual care for pregnancy and postpartum support. Use Maven for 24/7 access to doctors, specialists, coaches, and trustworthy content tailored to your experience.



Free 6-month diaper subscription for SISC PPO members who:

- Enroll during their first or second trimester
- Have an intro call with a Care Advocate
- Have two appointments with Maven providers during pregnancy
- Complete the exit survey when their baby is born

What is Maven?

Maven offers 24/7 virtual access to one-on-one maternity and postpartum support. Eligible SISC PPO members are matched with a Care Advocate who connects them to trustworthy maternity and postpartum content.

.

How do I use Maven?

Download and log into the Maven Clinic app to access maternity and postpartum doctors, specialists, coaches, mental health experts, and so much more.

Support at every stage of your journey

Pregnancy

- ✓ Midwives, OB-GYNs, Doulas
- ✓ Birth Planning
- ✓ Prenatal Nutritionists
- ✓ Mental Health Specialists
- ✓ Loss Support

Postpartum

- ✓ Infant Care Advice
- ✓ Pediatricians
- ✓ Lactation Counseling
- ✓ Infant Sleep Coach

Return to work

- ✓ Emotional Support
- ✓ Back-to-Work Support
- ✓ Career Coaching

To activate your membership:

Download the Maven Clinic app
Visit **mavenclinic.com/join/SISC**
Scan the QR code

Enrollment is confidential and will not be shared with your employer.



New members get a **Maven Welcome Box** when they enroll!

LEAVE FROM WORK AFTER A REPRODUCTIVE LOSS

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

FACT SHEET

The Fair Employment and Housing Act (FEHA), enforced by the Civil Rights Department (CRD), protects the right of most California employees to take up to five days of leave from work after a reproductive loss. This fact sheet discusses who is eligible to take reproductive loss leave, when they can take it, how much leave is available to them, and whether they can get paid while they are out. It also covers protections against retaliation related to reproductive loss leave and what an employee can do if their employer does not follow the law. For more information, see Government Code section 12945.6.

DEFINITIONS

A reproductive loss event is any of the following:

- Miscarriage
- Stillbirth
- Failed adoption – for example, i mother or legal guardian breach dissolves an adoption agreemer adoption is not finalized for anot
- Failed surrogacy – for example, surrogate breaches or dissolves agreement, or if an embryo tran
- Unsuccessful assisted reproduc example, a failed intrauterine insemination or embryo transfer

Add comments
Draw freehand
Crop pages
Edit page

ELIGIBILITY

- Employees who work for public employers of any size – or private employers with five or more employees – and have worked for the employer for at least 30 days before taking leave are eligible.
- An employee can take leave following their own reproductive loss event or that of another person – such as a spouse or partner – if the employee would have been the parent of the child born or adopted.
- It is against the law for an employer to interfere with or deny an employee's right to take leave after a reproductive loss if they meet the above criteria.

TIMING AND DURATION OF LEAVE

The law requires employers to provide eligible employees with a minimum of five days of leave for a reproductive loss event. Employees can, but do not have to, take their leave days consecutively. This means they can choose to take all five days at once or break up the days over a longer period, as long as their leave is completed within three months of the reproductive loss event.

er has an existing leave policy to reproductive loss events, the ust take reproductive loss leave that policy. An employer's policy for more leave than the legally imum.

le reproductive loss event occurs days, the law treats it as one event.

ee experiences more than one loss event in a year, they are entitled to no more than 20 days of reproductive loss leave in that one-year period unless an individual employer's leave policy provides for more time.

Reproductive loss leave is separate from, and in addition to, other types of leave to which employees are entitled. Examples include, leave to care for one's own serious health condition or that of certain family members available under the California Family Rights Act (CFRA) and Family and Medical Leave Act (FMLA), or leave for disabilities related to pregnancy or childbirth available under FEHA. If an employee is on

REPRODUCTIVE LOSS LEAVE

FACT SHEET

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

another type of leave during the reproductive loss event, they can take reproductive loss leave within three months of finishing the other form of leave.

PAY DURING REPRODUCTIVE LOSS LEAVE

Some employers have paid leave policies that cover reproductive losses. Employers that do not have an applicable paid leave policy must let employees use any available vacation time, sick days, personal days, or PTO to cover their reproductive loss leave so they can get paid. Otherwise, reproductive loss leave may be unpaid.

RIGHT TO CONFIDENTIALITY

In general, employers are required to keep confidential any information an employee provides when exercising their right to reproductive loss leave. Employers are, however, allowed to disclose this information when required by law or to internal personnel or legal counsel when necessary. The law does not require an employee to submit documentation in support of their leave request.

UNLAWFUL RETALIATION

It is against the law for an employer to retaliate against an employee who exercises their right to reproductive loss leave. This means an employer cannot fire, demote, fine, suspend, discipline, or otherwise discriminate against someone for requesting or taking reproductive loss leave.

In addition, an employer cannot retaliate against an employee for testifying about their own – or someone else's – reproductive loss leave during a legal proceeding involving this right.

FILING A COMPLAINT

If an employee thinks their employer violated their right to reproductive loss leave, or retaliated against them in relation to this type of leave, they have three years to file a complaint with CRD. CRD will issue a right-to-sue so the employee can pursue their case in civil court. They cannot file an employment discrimination lawsuit in court without receiving a right-to-sue from CRD. CRD may also investigate the complaint.

If, after an investigation, CRD finds reasonable cause that the employer broke the law, it may require the parties to go to mediation in order to try reach a settlement and, if the complaint can't be settled, CRD may file a lawsuit on behalf of the employee. Possible remedies include:

- Forcing the employer to change its policies or practices
- Getting the worker hired or re-hired
- Requiring the employer to undergo training
- Damages (money) for emotional distress

An employee can file a complaint in one of three ways:

- Online by creating an account and using our interactive California Civil Rights System (CCRS)
- By mail using a printable intake form
- By calling our communication center at 800.884.1684 (Toll Free), 800.700.2320 (TTY), or California's Relay Service at 711

CRD can provide reasonable accommodations for people with disabilities during the complaint process.

For translations of this guidance, visit: calcivilrights.ca.gov/posters/employment

This guidance is for informational purposes only, does not establish substantive policy or rights, and does not constitute legal advice.

CRD-E18P-ENG / January 2024



About Paid Family Leave

Paid Family Leave program was created for those moments that matter. Benefits are available to care for a seriously ill family member, to bond with a new child, or to participate in a qualifying military event.

Facts About Paid Family Leave

- Provides up to eight weeks of partial-wage-replacement benefits. Leave doesn't have to be taken all at once.
- Provides approximately 70 to 90 percent of your weekly salary.
- Funded through your State Disability Insurance tax withholding, noted as "CASDI" on paystubs, or a qualifying voluntary plan paid into in the past 5 to 18 months.
- To bond with a new child, leave can be taken anytime within the first 12 months of a child entering your family.
- Citizenship and immigration status do not affect eligibility.

What if My Claim Is Denied?

If your claim is denied, you have the right to:

- Know the reason for denial.
- Appeal decisions about your eligibility for benefits. Visit Appeals (edd.ca.gov/en/Disability/Appeals) for information.

All claim information is confidential except for purposes allowed by law.

EDD

Paid Family Leave

Be there for the moments that matter.

English	1-877-238-4373
Spanish	1-877-379-3819
Cantonese	1-866-692-5595
Vietnamese	1-866-692-5596
Armenian	1-866-627-1567
Punjabi	1-866-627-1568
Tagalog	1-866-627-1569
TTY	1-800-445-1312

Visit a Paid Family Leave or State Disability Insurance Office (edd.ca.gov/en/Disability/Contact_SDI) near you to obtain claim forms, receive information, or speak to a representative.

For more information, visit:
edd.ca.gov/PaidFamilyLeave

The EDD is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Requests for services, aids, and/or alternate formats need to be made by calling 1-866-490-8879 (voice). TTY users, please call the California Relay Service at 711.

DE 2511 Rev. 22 (1-25) **(INTERNET)** Page 1 of 2



PAID FAMILY LEAVE

EDD

Helping Californians be present for the moments that matter.







Do I Qualify for Paid Family Leave?

To qualify for Paid Family Leave benefits, you must:

- Take time off from work to care for a seriously ill family member, to bond with a new child or to participate in a qualifying military event.
- Be covered by State Disability Insurance or a voluntary plan in lieu of State Disability Insurance.
- Have earned at least $300 in the past 5 to 18 months.
- Submit your claim no later than 41 days after you begin your family leave. Do not file before your first day of leave.

How Are Benefit Amounts Calculated?

Benefits are 70 to 90 percent of your highest quarterly earnings 5 to 18 months before your claim begins.

Estimate your benefits at Disability Insurance and Paid Family Leave Calculator (edd.ca.gov/PFL_Calculator).



Does Paid Family Leave Provide Job Protection?

Paid Family Leave does not provide job protection. Job protection may be provided if you qualify under other laws:

- Federal Family and Medical Leave Act (dol.gov/agencies/whd/fmla).
- California Family Rights Act. Civil Rights Department (calcivilrights.ca.gov).

Notify your employer of your plan to take leave and the reason for taking leave according to your company's policy.

How Do I Apply for Benefits?

You can apply for Paid Family Leave benefits at myedd.edd.ca.gov.

To file by mail, you must complete and submit a *Claim for Paid Family Leave (PFL) Benefits* (DE 2501F) form. Learn more at File a Paid Family Leave Claim by Mail (edd.ca.gov/en/disability/How_to_File_a_PFL_Claim_by_Mail).

Caregiving Claims

Provide medical certification for your seriously ill family member who requires your care. This certification needs to be from their licensed health professional. You must also provide information about the family member you are caring for and their signature.

Bonding Claims

Provide documents that show your relationship to your child. This can be a copy of your child's birth certificate, adoptive placement agreement, or foster care placement record.

If you are currently receiving pregnancy-related Disability Insurance benefits, it is not necessary to request a Paid Family Leave claim form. The form to file for bonding will be sent through your myEDD account or by mail when your pregnancy-related disability claim ends.

Military Assist Claims

Military assist claims require two types of supporting documents. This can be proof of covered active duty or call to covered active duty and documentation of the qualifying event.

Voluntary Plans

If you are covered by a voluntary plan, contact your employer for information about your coverage and instructions on how to apply for benefits.

Am I covered under the PUMP Act?

Thanks to the PUMP Act, more workers have the right to break time and private space to pump breast milk during the workday. Most nursing employees now have **the right to reasonable break time and space to pump at work** for up to one year after their child's birth.

What does my employer need to do?

Employers must provide **covered employees** with **space that is**:

- functional for pumping milk,
- shielded from view,
- free from intrusion,
- available as needed, AND
- **NOT a bathroom**



Scan the QR code

to find out if you're covered

Wage and Hour Division
U.S. Department of Labor

dol.gov/pump-at-work
1-866-487-9243