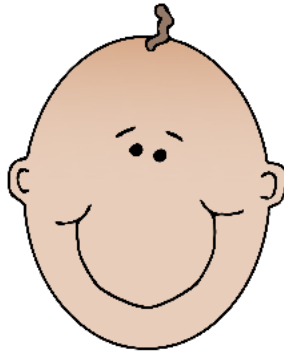




# Una Guía para la Licencia Familiar de Maternidad/Paternidad en Santa Rosa Junior College



Tenga en cuenta: esta guía es para empleados que estarán de licencia debido al nacimiento o adopción/acogimiento de un niño. Mientras nosotros hacemos todo lo posible para alinear este paquete con las leyes actuales de licencia estatal y federal de California, es importante recordar que estas leyes cambian constantemente. 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 tu próxima llegada! Santa Rosa Junior College tiene varias opciones para su Licencia de Maternidad/Paternidad pendiente. Sabemos que estas licencias pueden ser confusas durante este tiempo. Esta guía está destinada a ayudarlo a través de este proceso y darte información. Estamos emocionados de que llegue su nueva persona y queremos que este viaje sea lo más fácil posible para que lo entienda.

La Licencia de Maternidad/Paternidad se refiere al tiempo que un futuro padre se ausenta para tener y/o cuidar a un hijo nuevo o que está llegando. Esto puede incluir niños de acogida o adoptados.

Su proveedor médico determinará el período de licencia de maternidad para las nuevas madres, por "discapacidades" relacionadas con el nacimiento. Esto puede incluir el tiempo antes, hasta el tiempo después de la entrega, según lo establecido por su proveedor.

La Licencia Parental/Familiar cubre la Licencia de Paternidad para los nuevos padres y la Licencia de Vinculación para los hijos adoptivos/adoptivos y puede ser de hasta 12 semanas de licencia.

Para obtener más información, lea esta guía.

Revise también el Contrato de la [AFA](#), [Artículo 18 Licencias](#) para el Profesorado, el Profesorado Asociado y los Administradores Educativos.

Por favor, lea el [Contrato Clasificado de SEIU](#), [Artículo 12 Permisos de Ausencia](#) para Profesionales Clasificados, Administradores Clasificados y empleados Confidenciales

*Según el [Manual del Equipo de Gestión de SRJC](#): "Los administradores educativos deberán seguir las disposiciones de licencia en el acuerdo de negociación colectiva de AFA/Distrito y los Administradores Clasificados, Supervisores Clasificados y empleados confidenciales deberán seguir las disposiciones de licencia en el acuerdo de negociación colectiva SEIU/Distrito Local 1021".*

## **Definición de las leyes de licencia de maternidad/paternidad**

### **Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA)**

Por discapacidad debido al embarazo/condición relacionada con el embarazo, nacimiento, vinculación/cuidado del recién nacido, adopción/colocación en cuidado de crianza y vinculación del niño.

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

- Hasta 12 semanas laborables de permiso
- Licencia sin goce de sueldo, el tiempo acumulado se utiliza para permanecer en el estado remunerado
- Beneficios cubiertos por Distrito

### **Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL)**

Por discapacidad debido al embarazo, parto o una afección relacionada.

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

- Hasta cuatro meses de excedencia.
- Licencia sin goce de sueldo, el tiempo acumulado se utiliza para permanecer en el estado remunerado
- Beneficios cubiertos por Distrito
- Se ejecuta simultáneamente con FMLA

### **Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)**

Para el vínculo/cuidado del recién nacido, adopción/acogida y vinculación del niño

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

- Hasta 12 semanas laborables de permiso
- Licencia sin goce de sueldo, el tiempo acumulado se utiliza para permanecer en el estado remunerado
- Beneficios cubiertos por Distrito
- Se ejecuta simultáneamente con la licencia parental y PN (vea abajo)

### **Licencia Parental/Vinculación del Bebé (PL)**

Por nacimiento del hijo del empleado, adopción/colocación del niño de acogida

Calificado: 12 meses de servicio

- Hasta 12 semanas laborales de licencia en el período de 12 meses después del nacimiento
- La licencia parental es una licencia totalmente pagada que utiliza la licencia por enfermedad acumulada
- Puede usar vacaciones y/o CTO/PTO (solo clasificados)
- Si la licencia por enfermedad no está disponible, se aplica el pago diferencial PL por las horas no cubiertas, a no más del 50% del pago regular
- Beneficios cubiertos por Distrito
- Se ejecuta simultáneamente con CFRA

## **Tipos de Licencias de maternidad/paternidad definidos**

### **Necesidad Personal (PN)/Licencia Parental (Código de Educación de California)**

Para el nacimiento, la adopción, el vínculo con el bebé

- La Licencia PN debe disfrutarse dentro del primer año de nacimiento o adopción
- Hasta 30 días de licencia en un año escolar, menos los días de PN ya utilizados
- Licencia con goce de sueldo total utilizando la licencia por enfermedad acumulada
- Debe tener licencia por enfermedad disponible para cubrir las horas de PN utilizadas.
- Beneficios cubiertos por Distrito
- Puede ejecutarse simultáneamente con FMLA y/o CFRA

### **Licencia para la crianza de los hijos (Profesionales clasificados/Contrato SEIU, Artículo 12.13)**

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

### **Licencia sin goce de sueldo (contrato de la facultad/AFA, artículo 18.06)**

- El Distrito puede otorgar a un miembro de la facultad una Licencia sin goce de sueldo para complementar una Licencia Parental

## **Salario y beneficios durante la licencia de maternidad**

### Profesorado/Profesor Asociado/Administradores Educativos ([Contrato AFA, Artículo 18: Licencias](#))

Utilizaremos todas las licencias por enfermedad disponibles. Si su licencia por enfermedad disponible se agota, aplicaremos automáticamente la Licencia por enfermedad suplementaria al resto de su ausencia. Bajo la Licencia por Enfermedad Suplementaria, deduciremos de su salario el salario pagado a un sustituto para reemplazarlo. Si no se proporciona un sustituto, deduciremos el paso 1 de su rango salarial por cualquier tiempo de clase perdido.

La Licencia Parental (PL)/CFRA utilizará la licencia por enfermedad. Si se agota su licencia por enfermedad disponible, el pago por diferencia de PL se aplicará automáticamente al resto de su ausencia. Bajo el Pago por Diferencia de PL, deduciremos de su salario el salario pagado a un sustituto contratado para reemplazarlo, a no más del 50% de su salario. Si no se proporciona un sustituto, deduciremos el Paso 1 de su clase de salario por cualquier tiempo de clase perdido, a no más del 50% de su salario.

El profesorado puede tener la opción de utilizar la carga acumulada para una licencia de maternidad/paternidad.

Su contribución a los beneficios del distrito continuará mientras esté en un estado remunerado.

### Profesionales Clasificados/Administradores Clasificados/Empleados Confidenciales ([Artículo 12 de SEIU: Permisos de ausencia](#))

Utilizaremos todas las licencias por enfermedad disponibles. Una vez que se agote la licencia por enfermedad, el Pago Diferencial Sustituto se aplicará automáticamente al resto de su ausencia. Bajo el Pago por Diferencia, el salario pagado a un sustituto para reemplazarlo se deducirá de su salario por todas las horas trabajadas. Tiene la opción de usar sus vacaciones disponibles y/o Tiempo Libre Compensatorio (CTO)/Tiempo Libre Pagado (PTO) para permanecer en un estado totalmente pagado.

La Licencia Parental (PL)/CFRA utilizará la licencia por enfermedad. Una vez que se agote la licencia por enfermedad, PL Difference Pay se aplicará automáticamente al resto de su ausencia. Bajo el Pago por Diferencia de PL, el salario pagado a un sustituto para reemplazarlo se deducirá de su salario, a no más del 50% de su salario. Tiene la opción de usar sus vacaciones disponibles y/o Tiempo Libre Compensatorio (CTO)/Tiempo Libre Pagado (PTO) para permanecer en un estado totalmente pagado.

Su contribución a los beneficios del distrito continuará mientras esté en un estado remunerado.

## **Instrucciones para la licencia de maternidad**

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

- Póngase en contacto con Recursos Humanos para informar de su licencia de maternidad pendiente y programe una reunión para revisar la información y comenzar el proceso de licencia.
- Proporcionar una Certificación de Proveedor de Atención Médica para la Licencia por Discapacidad por Embarazo (consulte la página 15), o una verificación de su proveedor médico que contenga la misma información, antes de tomar la licencia.
- Una vez que Recursos Humanos procese su solicitud de licencia, se le enviará una carta detallada y los formularios/notificaciones requeridos.
- Infórmele a su departamento las fechas previstas de su licencia. Si es necesario, pueden trabajar para asegurar un sustituto para su ausencia.
- Escriba una carta de intención para tomar la licencia de maternidad con las fechas aproximadas enumeradas y envíela a su supervisor, con copia a Linda Jay, Recursos humanos. (Vea los ejemplos de cartas en las páginas 11-14.)

Al nacer el niño:

- Notifique a Recursos Humanos la fecha de parto y el tiempo de su Licencia de Maternidad según las indicaciones de su proveedor médico. Recursos Humanos ajustará las fechas de su licencia de maternidad de acuerdo con su fecha de parto, si es necesario, y completará la documentación restante.
- Entrega una verificación médica actualizada para su Licencia de Maternidad, si es necesario.
- Si tiene beneficios con el distrito, comuníquese con el Especialista en Beneficios de Recursos Humanos para que el bebé se agregue a sus planes de salud y dentales.

Cuando esté listo para regresar al trabajo:

- Entrega una autorización médica de su proveedor (si aún no se ha presentado con verificaciones previas) a Recursos Humanos. Esto es necesario si regresa al trabajo después de su tiempo libre por discapacidad. Si regresa después de tomar CFRA/Baby Bonding después de su FMLA/discapacidad, no necesitará una liberación adicional para regresar en ese momento.

## **Instrucciones para la licencia de paternidad**

- Comunícate con Recursos Humanos para informar de tu Licencia de Paternidad pendiente y programar una reunión para revisar la información y comenzar el proceso de licencia.
- Escriba una carta de intención para tomar la licencia de paternidad, con las fechas aproximadas enumeradas y envíela a su supervisor, con copia a Linda Jay, Recursos Humanos (vea ejemplos de cartas en la página 14).

## Preguntas frecuentes

- Acabo de enterarme de que estoy embarazada. ¿Qué hago?
  - ✓ Infórmele a su supervisor lo antes posible, para que pueda comenzar la planificación preliminar de la cobertura de su puesto.
  - ✓ Comuníquese con Recursos Humanos para comenzar el proceso de licencia
- ¿Cuánto tiempo puedo seguir trabajando?
  - ✓ Puede trabajar todo el tiempo que su proveedor médico lo autorice. Una vez que su médico lo saque del trabajo, es posible que ya no trabaje en el lugar o en casa, debido a problemas de responsabilidad para el Distrito.
- No tengo que dar a luz hasta el mes que viene, pero mi médico me ha dejado sin trabajar. ¿Qué hago?
  - ✓ Si las fechas de su licencia han cambiado, envíe una verificación médica actualizada a Recursos Humanos con la nueva información enumerada.
- ¡Mi bebé nació! ¿Y ahora qué?
  - ✓ ¡Disfruta de tu nuevo paquete de alegría! 😊
  - ✓ Notificar a Recursos Humanos la fecha de entrega.
  - ✓ Si tiene beneficios con el Distrito, comuníquese con el Especialista en Beneficios de Recursos Humanos para que el bebé se agregue a sus planes de salud y dentales, dentro de los primeros 30 días del nacimiento del bebé .
- ¿Cuánto tiempo durará mi Licencia de Maternidad?
  - ✓ Debido a que cada embarazo es diferente, su médico determinará la duración de su tiempo libre laboral para recuperarse del parto. Una licencia de maternidad de rutina suele ser de 6 semanas u 8 semanas después de una cesárea. Usted y su médico pueden determinar que necesita tiempo adicional antes o después del parto de su bebé. Esta es una decisión médica, dirigida por su proveedor médico.
- ¿Cuándo puedo volver al trabajo?
  - ✓ Puede regresar al trabajo tan pronto como su médico le dé el alta.
- ¿Qué pasa si quiero quedarme fuera un poco más después de que el médico me dé el alta de la licencia de maternidad?
  - ✓ Puede solicitar permanecer fuera del trabajo para establecer un vínculo afectivo con su bebé. La "Licencia de Vinculación" está cubierta por la CFRA/Licencia Parental, que permite 12 semanas adicionales de licencia para vincularse con un recién nacido o niño colocado en adopción/cuidado de crianza. Este licencia debe disfrutarse en el plazo de un año a partir de la fecha de nacimiento del bebé.
- ¿Es posible estar fuera aún más tiempo?
  - ✓ Sí. Puede solicitar una licencia sin goce de sueldo/crianza de los hijos. Esta es una licencia sin goce de sueldo y usted puede ser responsable de la continuación de los pagos de beneficios durante ese tiempo.
- Mi cónyuge/pareja también trabaja para SRJC. ¿Cada uno de nosotros tiene derecho a 12 semanas de "Licencia para vincularse"?
  - ✓ Sí, bajo la FMLA y la CFRA, cada miembro de la unidad tiene derecho a 12 semanas de licencia.

## Preguntas frecuentes

- ¿Cómo se cubrirá mi tiempo libre mientras esté de licencia por maternidad?
  - ✓ Primero agotamos su licencia por enfermedad. Si usted es un Profesional Clasificado o Administrador, tiene la opción de utilizar cualquier vacación disponible y/o CTO/PTO para su licencia.
- ¿Sigo acumulando licencia por enfermedad y vacaciones mientras estoy de licencia?
  - ✓ Sí, sus acumulaciones de licencia por enfermedad y vacaciones continuarán mientras esté en un estado remunerado y se aplicarán a su licencia.
- Mi tiempo acumulado no cubrirá mi licencia. ¿Cómo permaneceré cubierto entonces?
  - ✓ Una vez que se haya agotado la licencia por enfermedad, puede ser elegible para la Licencia por Enfermedad Suplementaria (Administradores Certificados/Académicos), el Pago por Diferencia Sustitutiva (Clasificado/Administrativo) o el Pago por Diferencia de Licencia Parental (bajo Licencia Parental) por el resto de su licencia. Las vacaciones, CTO y/o PTO también se pueden utilizar para permanecer en un estado totalmente pagado.
- Mi bebé está muy enfermo. Estarán en la unidad de cuidados intensivos neonatales durante un mes. No tengo suficiente tiempo acumulado para cubrir. ¿Tengo alguna opción?
  - ✓ Sí. Si usted, o su bebé, tiene un problema médico verificable "a largo plazo que pone en peligro su vida", puede ser elegible para una licencia catastrófica. Esto permitiría el uso de la licencia por enfermedad donada para su licencia.
- ¿Las vacaciones o los días no laborables cuentan para mi tiempo libre?
  - ✓ No. No deducimos los días no laborables, las vacaciones de invierno/verano o las vacaciones de su saldo de baja por enfermedad. A los efectos de la FMLA y la CFRA, si un empleado se toma una semana de licencia bajo la FMLA o la CFRA y se produce un día festivo durante la semana, el día festivo cuenta para la FMLA/CFRA.
- ¿Qué sucede con mis beneficios mientras estoy de licencia?
  - ✓ La cobertura de beneficios continuará mientras usted esté de licencia con goce de sueldo. Si toma una licencia prolongada sin goce de sueldo, puede ser responsable de la continuación de los pagos de beneficios.
- ¿Califico para la Licencia Estatal por Discapacidad (SDI)/ Licencia Familiar Pagado (PFL)?
  - ✓ SRJC no paga al Seguro Estatal de Incapacidad. Es posible que califique de otro empleador. Por favor, consulte directamente con el EDD para conocer su estado.
- No he trabajado para el Distrito durante un año completo y/o no soy elegible para FMLA/CFRA. ¿Soy elegible para la licencia de maternidad? ¿Tengo derecho a la baja por paternidad?
  - ✓ Usted es elegible para la Licencia de Maternidad según las indicaciones de su proveedor médico.
  - ✓ Puede tomar una Licencia por Necesidad Personal de hasta 30 días (menos los días de PN utilizados); Si tiene la licencia por enfermedad para cubrir el tiempo libre (la licencia por enfermedad está limitada dentro de los primeros seis (6) meses de empleo).
  - ✓ No es elegible para el Licencia Parental.
  - ✓ Puede usar las vacaciones disponibles una vez que haya pasado sus primeros seis meses de empleo

## Preguntas frecuentes

- ¿Con quién puedo hablar sobre mi salario mientras estoy en licencia?
  - ✓ El [Departamento de Nómina de Sueldos](#) podrá ayudarte con la información salarial.
- ¿Proporcionan salas de lactancia?
  - ✓ Sí. Puede trabajar directamente con su departamento para una sala de lactancia o
    - Campus Santa Rosa: Se proporciona en los Servicios de Salud Estudiantil.
    - Campus de Petaluma: Comuníquese con [Denise Cooper](#), Gerente de los Centros de Inscripción y Servicios Estudiantiles, para hacer arreglos individuales para un espacio de lactancia.
    - En todos los demás sitios, póngase en contacto con Linda Jay, especialista en recursos humanos, para obtener información.
- Todavía estoy confundido, ¿quién puede responder a mis otras preguntas?
  - ✓ Póngase en contacto con [Linda Jay](#), especialista en recursos humanos

## Ejemplos de cronología del embarazo

En este ejemplo, mamá tiene como fecha de parto el 1 de diciembre. Su médico la colocó en una Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) el 15 de noviembre. El bebé nace el 31 de diciembre y la madre es liberada de su estado de discapacidad el 15 de febrero. La mamá elige usar la Licencia de Afectividad para Bebés de CFRA después de su FMLA/PDL. También solicitó una licencia sin goce de sueldo para la crianza de los hijos hasta el final del año escolar.

### **Empleada Certificada - Embarazo - FMLA y CFRA/Baby Bonding Elegible**

15 de noviembre	15 de febrero	16 de febrero	16 de mayo	17 de mayo	28 de mayo
FMLA (12 semanas) Maternidad Lave		CFRA/Licencia por paternidad (12 semanas)		Crianza de los hijos no remunerada	
Licencia por Discapacidad por Embarazo					
Durante la PDL y la FMLA, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estar bajo licencia por enfermedad suplementaria		Durante CFRA/Parental, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estará bajo el Pago Diferencial PL (si es elegible)		El empleado está en estado no remunerado y puede ser responsable del costo total de los beneficios.	

### **Empleada Certificada - Embarazo - No elegible para CFRA/FMLA**

15 de noviembre	15 de febrero	16 de febrero	16 de mayo	17 de mayo	28 de mayo
Licencia por Discapacidad por Maternidad/Embarazo		Licencia parental (12 semanas)		Crianza de los hijos no remunerada	
Durante la PDL, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estar bajo licencia por enfermedad suplementaria		Durante la Crianza de los Hijos, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estará bajo el Pago Diferencial PL (si es elegible)		El empleado está en estado no remunerado y puede ser responsable del costo total de los beneficios.	

En este ejemplo, mamá tiene como fecha de parto el 1 de diciembre. Su médico la colocó en Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) el 15 de noviembre. El bebé nace el 31 de diciembre y la madre es liberada de su estado de discapacidad el 15 de febrero. La mamá elige usar su Licencia de Afiliación para Bebés de CFRA después de su FMLA/PDL.

### **Empleado Clasificado - Embarazo - FMLA y CFRA/Baby Bonding Elegible**

15 de noviembre	15 de febrero	16 de febrero	16 de mayo
FMLA (12 semanas) Licencia de maternidad		CFRA/Licencia por paternidad (12 semanas)	
Licencia por Discapacidad por Embarazo			
Durante la PDL y la FMLA, el empleado puede usar la licencia por enfermedad, vacaciones, CTO, PTO o estar bajo el Pago por Subdiferencia		Durante CFRA/Parental, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estará bajo el Pago Diferencial PL (si es elegible)	

**Empleada Clasificada - Embarazo - CFRA/Baby Bonding Elegible - no elegible para FMLA**

<p>15 de noviembre</p>	<p>15 de febrero</p>	<p>16 de febrero</p>	<p>16 de mayo</p>
<p>Licencia por Discapacidad por Maternidad/Embarazo</p>		<p>CFRA/Licencia por paternidad (12 semanas)</p>	
<p>Durante la PDL, el empleado puede usar la licencia por enfermedad, vacaciones, CTO, PTO o estar bajo el Pago por Subdiferencia</p>		<p>Durante CFRA/Parental, el empleado puede usar la licencia por enfermedad disponible o estará bajo el Pago Diferencial PL (si es elegible)</p>	

# Clasificado/Gestión

## MODELO DE CARTA DE LICENCIA DE MATERNIDAD

Al Supervisor,

La siguiente es mi intención para la Licencia de Maternidad. Todas las fechas están sujetas a condición médica y, por lo tanto, son aproximadas hasta nuevo aviso.

Mi fecha de parto es el 5 de junio de 20XX. Mi último día de trabajo será el lunes 1 de junio de 20XX.

Tomaré la FMLA/Licencia de Maternidad con un total de 240 horas de licencia por enfermedad (las horas no son obligatorias, si no se conocen). Este tiempo comenzará en la fecha en que mi médico restrinja mi trabajo y se extenderá hasta el final de la licencia de maternidad de seis semanas según lo designado por mi médico. Anticipo que mi licencia de maternidad se extenderá hasta el 13 de julio de 20XX.

[Opcional] Me gustaría extender mi licencia utilizando CFRA / Licencia por paternidad usando licencia por enfermedad devengada equivalente a 120.0 horas hasta el 3 de agosto de 20XX.

[Opcional] Al final de la Licencia Parental, me gustaría tomar 3 semanas adicionales de Licencia Familiar cubierta por FMLA/CFRA hasta el 24 de agosto de 20XX utilizando 120 horas de vacaciones acumuladas.

Si tiene beneficios con el distrito:

Entiendo que mientras estoy en...

- ✓ Licencia por maternidad, licencia por paternidad o licencia por maternidad, mis beneficios de salud continuarán siendo pagados por el distrito
- ✓ Licencia sin goce de sueldo para la crianza de los hijos: el distrito no paga mis beneficios de salud y puedo ser responsable del pago de mis primas durante este tiempo

Tengo la intención de volver a trabajar el 25 de agosto de 20XX.

Proporcionaré notas médicas al Departamento de Recursos Humanos (HR) para la Licencia de Maternidad y entiendo que HR completará mis formularios de ausencia y se los enviará para que los revise y los firme.

Por favor, avíseme si necesita algo más. Gracias de antemano por su apoyo a mi Licencia de Maternidad.

CC: Linda Jay, Recursos Humanos

# Facultad

## MODELO DE CARTA DE LICENCIA DE MATERNIDAD

Al Jefe de Departamento y al Decano,

La siguiente es mi intención para la Licencia de Maternidad. Todas las fechas están sujetas a condición médica y, por lo tanto, son aproximadas hasta nuevo aviso.

Mi fecha de parto es el 5 de septiembre de 20XX. Mi último día de trabajo será el martes 1 de septiembre de 20XX.

Tomaré la FMLA/Licencia de Maternidad con un total de 240 horas de licencia por enfermedad (las horas no son obligatorias, si no se conocen). Este tiempo comenzará en la fecha en que mi médico restrinja mi trabajo y se extenderá hasta el final de la licencia de maternidad de seis semanas según lo designado por mi médico. Anticipo que mi licencia de maternidad se extenderá hasta el 13 de octubre de 20XX.

[Opcional] Al final de mi licencia de maternidad, me gustaría tomar una licencia adicional CFRA / Licencia parental, de necesidad personal y / o sin goce de sueldo hasta el 30 de noviembre de 20XX.

*Si tiene beneficios con el distrito:*

Entiendo que mientras estoy en...

- ✓ Licencia por maternidad, licencia por paternidad o licencia por maternidad, mis beneficios de salud continuarán siendo pagados por el distrito
- ✓ Licencia sin goce de sueldo: mis beneficios de salud no son pagados por el distrito y puedo ser responsable del pago de mis primas durante este tiempo

Tengo la intención de volver a trabajar el 1 de diciembre de 20XX.

Proporcionaré notas médicas al Departamento de Recursos Humanos (HR) para la Licencia de Maternidad y entiendo que HR completará mis formularios de ausencia y se los enviará para que los revise y los firme.

Por favor, avíseme si necesita algo más. Gracias de antemano por su apoyo a mi Licencia de Maternidad.

CC: Linda Jay, Recursos Humanos

# Profesorado Asociado

## MODELO DE CARTA DE LICENCIA DE MATERNIDAD

Al Jefe de Departamento y al Decano,

La siguiente es mi intención para la Licencia de Maternidad. Todas las fechas están sujetas a condiciones médicas y, por lo tanto, son aproximadas hasta nuevo aviso.

Mi fecha de parto es el 5 de septiembre de 20XX. Mi último día de trabajo será el martes 1 de septiembre de 20XX.

Utilizaré un total de 36 horas de baja por enfermedad. (Las horas no son obligatorias, si no se conocen). Este tiempo comenzará en la fecha en que mi médico restrinja mi trabajo y se extenderá hasta el final de la licencia de maternidad de seis semanas según lo designado por mi médico. Anticipo que mi licencia de maternidad se extenderá hasta el 13 de octubre de 20XX.

[Opcional] Al final de mi licencia de maternidad, me gustaría tomar una licencia adicional por paternidad, necesidad personal y/o licencia sin goce de sueldo hasta el 30 de noviembre de 20XX.

*Si tiene beneficios con el distrito:*

Entiendo que mientras estoy en...

- ✓ Licencia Parental o Licencia PN, mis beneficios de salud continuarán siendo pagados por el distrito
- ✓ Licencia sin goce de sueldo: mis beneficios de salud no son pagados por el distrito y soy responsable del pago de mis primas durante este tiempo

Tengo la intención de volver a trabajar el 1 de diciembre de 20XX.

Proporcionaré notas médicas al Departamento de Recursos Humanos (HR) para la Licencia de Maternidad y entiendo que HR completará mis formularios de ausencia y se los enviará para que los revise y los firme.

Por favor, avíseme si necesita algo más. Gracias de antemano por su apoyo y aprobación de mi Licencia de Maternidad.

CC: Linda Jay, Recursos Humanos

# Paternidad

## Modelo de carta

Al Supervisor o Jefe de Departamento y al Decano,

La siguiente es mi intención para la Licencia de Paternidad. Todas las fechas están sujetas a condiciones médicas y, por lo tanto, son aproximadas hasta nuevo aviso

Tomaré la licencia de paternidad durante 6 semanas cuando mi pareja / esposa dé a luz aproximadamente el 1 de octubre de 20XX. La fecha de inicio puede cambiar con el nacimiento de nuestro bebé. Te mantendré informado sobre mi estado.

Utilizaré 240 horas de licencia. (Las horas no son obligatorias, si no se conocen). Este tiempo se cobrará en concepto de licencia por enfermedad y/o licencia parental, licencia por enfermedad suplementaria/pago por diferencia sustitutiva.

[Opcional para Licencia por Paternidad, Licencia por Enfermedad Suplementaria/Pago por Diferencia Sustitutiva]

Entiendo:

- Ha contratado a un sustituto para reemplazarme mientras está de licencia. Por lo tanto, cualquier salario pagado al sustituto se deducirá de mi salario, con una reducción no superior al 50%, mientras que bajo la Licencia Parental Licencia por Enfermedad Suplementaria / Pago por Diferencia de Sustitución. O
- [Opcional para Profesionales Clasificados] que ha contratado a un sustituto para reemplazarme mientras está de licencia. Por lo tanto, utilizaré 150 horas de licencia por enfermedad y 90 horas de vacaciones para esta licencia, para permanecer en un estado completamente pagado.  
○
- No se contratará a un sustituto para reemplazarme. Por lo tanto
  - Profesionales clasificados: Recibiré mi salario completo durante este tiempo
  - Miembros de la Facultad: Se me deducirá a la tasa del Paso 1 de mi Clase de Salario correspondiente por cualquier tiempo de clase perdido.

Tengo la intención de volver a trabajar el 13 de noviembre de 20XX.

Entiendo que HR completará mis formularios de ausencia y se los enviará para que los revise y los firme.

Por favor, avíseme si necesita algo más. Gracias de antemano por su apoyo y aprobación de mi Licencia de Maternidad.

CC: Linda Jay, Recursos Humanos

# 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): \_\_\_\_\_

<b>Printed Name of Health Care Provider:</b> _____	
_____	_____
MEDICAL HEALTH CARE SPECIALTY	LICENSE NUMBER
_____	_____
SIGNATURE OF HEALTH CARE PROVIDER	DATE

Authority Cited: Government Code sections 12933(a) and 12945  
Reference: Government Code sections 12940 and 12943; FMLA, 29 U.S.C. § 2601, et seq.; FMLA regulations, 29 C.F.R. § 825

# FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE



## FACT SHEET

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/](http://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<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>, 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

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.

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

# FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE

# DFEH



## FACT SHEET

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/](http://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<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>, 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

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.

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.

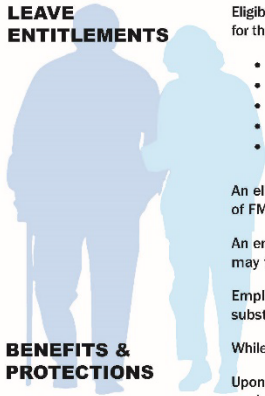
### SALARY AND BENEFITS DURING CFRA LEAVE

- 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

# 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.

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.

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.

## BENEFITS & PROTECTIONS

## ELIGIBILITY REQUIREMENTS

## REQUESTING LEAVE

## EMPLOYER RESPONSIBILITIES

## ENFORCEMENT

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.

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.

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





# 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](https://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, if a mother or legal guardian breaches an adoption agreement or if an adoption is not finalized for another reason
- Failed surrogacy – for example, if a surrogate breaches or dissolves a surrogacy agreement, or if an embryo transfer fails
- Unsuccessful assisted reproduction – for example, a failed intrauterine insemination or embryo transfer

## 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.

If an employer has an existing leave policy that applies to reproductive loss events, the employee must take reproductive loss leave under that policy. An employer's policy can provide for more leave than the legally required minimum.

If a reproductive loss event occurs over multiple days, the law treats it as one event.

If an employee experiences more than one reproductive 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

- ➦ Add comments
- 🖌 Draw freehand
- 📏 Crop pages
- ✍ Edit page

# REPRODUCTIVE LOSS LEAVE



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## FACT SHEET

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](https://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](http://edd.ca.gov/en/Disability/Appeals)) for information.

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



## 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](http://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](http://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.



PAID FAMILY LEAVE



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](http://edd.ca.gov/PFL_Calculator) ([edd.ca.gov/PFL\\_Calculator](http://edd.ca.gov/PFL_Calculator)).

## How Do I Apply for Benefits?

You can apply for Paid Family Leave benefits at [myedd.edd.ca.gov](http://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](http://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.

## 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](http://dol.gov/agencies/whd/fmla)).
- California Family Rights Act. [Civil Rights Department](http://CivilRights.Department(calcivilrights.ca.gov) ([calcivilrights.ca.gov](http://calcivilrights.ca.gov)).

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