

## **POLÍTICA DE LICENCIA PARA PADRES NUEVOS Y LICENCIA POR INCAPACIDAD EN EL EMBARAZO**

Si tiene al menos 12 meses de servicio con Provident antes de la fecha en que desea comenzar su licencia, entonces tiene derecho a tomar dos (2) semanas de trabajo remunerado para cuidar a su nuevo hijo dentro del año posterior al nacimiento de su hijo. adopción o colocación en un hogar de crianza ("Licencia de padre nuevo").

Si está incapacitada por embarazo, parto o una afección médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia por incapacidad por embarazo pagada ("PDL") de seis a ocho semanas laborales, según los períodos reales de incapacidad. La PDL puede incluir, entre otros, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales, reposo en cama ordenado por un médico, "náuseas matutinas graves", diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o pérdida o interrupción del embarazo y / o depresión posparto. Cuando sea médicamente necesario, la licencia se puede tomar en un horario de trabajo reducido o intermitente. Las madres biológicas también tienen derecho a hasta dos (2) semanas adicionales de licencia para los nuevos padres. En otras palabras, PDL se suma a la nueva licencia de paternidad.

Provident se adaptará razonablemente a sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o una afección relacionada y la transferirá a una posición menos extenuante o peligrosa si es médicamente aconsejable debido a su embarazo. Puede solicitar dicha adaptación, transferencia o PDL razonables según sea necesario.

Si es elegible para la licencia FMLA, la licencia para padres nuevos pagada y la PDL se ejecutarán simultáneamente con la licencia FMLA. Cualquier período restante de licencia FMLA (después de la Licencia para padres nuevos y la PDL) puede no ser remunerado de acuerdo con la política de FMLA. (Consulte la Política de la FMLA para obtener información adicional).

Cuando ambos padres elegibles para la licencia son empleados por Provident, Provident proporciona un total combinado de hasta 12 semanas laborales para ambos padres en el período de un año después del nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza del niño. En tal caso, los padres [pueden / no pueden] tomar la Licencia por Nuevos Padres y la PDL simultáneamente. Por ejemplo, si la madre biológica necesita ocho semanas de descanso a partir del 1 de noviembre, puede tomar su PDL de ocho semanas seguida de dos semanas de permiso para nuevos padres. El otro padre también puede tomarse dos semanas de permiso para padres nuevos. (Consulte la Política de la FMLA para obtener información adicional sobre los empleados que trabajan para Provident).

Es posible que se apliquen restricciones especiales de licencia a los empleados de instrucción (enseñanza). La Política de la FMLA contiene información adicional sobre la licencia para los empleados de instrucción.

Provident puede requerir una certificación médica de su proveedor de atención médica antes de permitir ajustes razonables, transferencia o licencia por su discapacidad relacionada con el embarazo. Los empleados que regresen de PDL deberán obtener una autorización para regresar al trabajo de su proveedor de atención médica para que el empleado pueda reanudar el trabajo. Este es un requisito para todos los empleados que regresan de otros tipos de licencia médica. No se le permitirá reanudar el trabajo hasta que se proporcione una autorización.

Si es posible, debe proporcionar al menos 30 días de anticipación para eventos previsible (como el nacimiento esperado de un niño). Siempre que sea posible, también debe proporcionar el tiempo estimado y la duración de los ajustes razonables, la transferencia o la licencia requerida. Para eventos que son imprevisibles, debe notificar a Provident, al menos verbalmente, tan pronto como se entere de la necesidad de la licencia.

El incumplimiento de estas reglas de notificación es motivo y puede resultar en el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que cumpla con esta política de notificación.

[Tomar una nueva licencia para padres o PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad. Comuníquese con el director ejecutivo de Provident para obtener más información sobre su elegibilidad para una licencia y / o el impacto de la licencia en su antigüedad y beneficios.]

Provident prohíbe y no tolerará la discriminación o represalias contra ningún empleado o solicitante debido al embarazo o la licencia parental de esa persona. Específicamente, a nadie se le negará el empleo, reempleo, promoción o cualquier otro beneficio del empleo ni será sujeto a ninguna acción laboral adversa basada en el embarazo o licencia parental de esa persona. Además, nadie será disciplinado, intimidado o tomado represalias por el hecho de que esa persona haya ejercido sus derechos en virtud de esta política o la ley aplicable.

Provident se compromete a hacer cumplir esta política contra la discriminación y las represalias. Si cree que usted u otra persona puede haber sido objeto de una conducta que viola esta política, debe informarlo de inmediato al director ejecutivo.

**Acuse de recibo y revision**

1, \_\_\_\_\_ (nombre del empleado), reconozco que el  
\_\_\_\_\_ (fecha), recibí una copia de la PÓLIZA DE LICENCIA PARA PADRES  
NUEVOS Y LICENCIA POR INCAPACIDAD EN EL EMBARAZO DEL PROVEEDOR y que la leí, la  
entendí y acepto cumplirla. Entiendo que Provident tiene la discreción permitida por la ley para  
interpretar, administrar, cambiar, modificar o eliminar esta política en cualquier momento con  
o sin previo aviso. Ninguna declaración o representación de un supervisor o gerente o cualquier  
otro empleado, ya sea oral o escrita, puede complementar o modificar esta política. Los  
cambios solo se pueden realizar si son aprobados por escrito por el director ejecutivo de  
Provident. También entiendo que cualquier retraso o falla por parte de Provident para hacer  
cumplir cualquier política o regla de trabajo no constituirá una renuncia al derecho de  
Provident a hacerlo en el futuro. Entiendo que ni esta política ni ninguna otra comunicación de  
un representante de la gerencia o cualquier otro empleado, ya sea oral o escrita, tiene la  
intención de crear un contrato de trabajo. Entiendo que, a menos que tenga un contrato de  
trabajo por escrito firmado por un representante autorizado de Provident, estoy em 10 ed a  
voluntad y este olic no modifica mi estado de empleo a voluntad. Si tengo un contrato de  
trabajo por escrito firmado por un representante autorizado de Provident y esta política entra  
en conflicto con los términos de mi contrato de trabajo, entiendo que prevalecerán los  
términos de mi contrato de trabajo.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Nombre impreso

\_\_\_\_\_  
Fecha