



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE LICENCIA DE PATERNIDAD/MATERNIDAD – TODO EL ESTADO	
DHR-STW-Póliza #: DHR-STW-409.1	Autoridad: 29 Código de Delaware §§ 5120, 5253 (HB 4 de la 150ª GA)
Fecha de entrada en vigor: 16 de mayo de 2024	Fecha de revisión: 16 de mayo de 2024
Sustituye: 1 de abril de 2021; 1 de abril de 2019	Firma: 
Aplicación: Agencias del Poder Ejecutivo	

### 1. Declaración de propósito de la política

Esta declaración establece la política y los procedimientos del Estado de Delaware para el uso de la Licencia de Paternidad/Maternidad. El Estado reconoce la importancia de mantener una fuerza laboral saludable y proporcionar estabilidad económica a los empleados durante el cuidado inicial y el vínculo con los niños. Este beneficio de licencia ayudará al Estado a retener su fuerza laboral actual y atraer nuevos empleados al servicio público.

### 2. Alcance

Esta política se aplica a los empleados de tiempo completo elegibles en caso de nacimiento, colocación de adopción legal o adopción de un niño de seis (6) años o menos. Esta política estará vigente para nacimientos elegibles, colocaciones de adopción legales y adopciones legales que ocurran a partir del 1 de abril de 2021.

### 3. Definiciones y acrónimos

- **Adopción** – Adopción legal confirmada por un decreto o colocación de adopción legal confirmada por un acuerdo de adopción u otra verificación escrita aceptable de un niño de seis (6) años o menos, aquí y en lo sucesivo, la adopción se referirá a la adopción legal y la colocación de adopción legal.
- **Semana Calendario** – Las horas usualmente programadas de un empleado dentro del período de siete (7) días que no incluye horas extras. Las declaraciones de días festivos o condiciones climáticas severas y emergencias que ocurran durante una semana en la que se toma la Licencia de Paternidad/Maternidad no extenderán el tiempo de la Licencia de Paternidad/Maternidad.
- **DSCYF** – Departamento de Servicios para Niños, Jóvenes y sus Familias (Department of Services for Children, Youth and their Families).
- **Empleado Elegible** – Cualquier empleado de tiempo completo que haya estado empleado con el Estado a tiempo completo durante al menos 12 meses continuos a partir de la fecha de nacimiento de su hijo(a) o a partir de la fecha de adopción de un niño de seis (6) años de edad o menos.
- **La Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)** es una ley federal que da derecho a los empleados elegibles de empleadores cubiertos a tomar una

licencia sin goce de sueldo y con protección laboral por razones familiares y médicas específicas con la continuación de la cobertura de seguro médico grupal bajo los mismos términos y condiciones que si el empleado no hubiera tomado la licencia.

- **Cuidado de crianza temporal** – Una persona o una pareja que ha sido aprobada por el DSCYF o una agencia autorizada para proporcionar cuidado de crianza temporal a cambio de pagos de cuidado de crianza temporal proporcionados por el DSCYF o una agencia autorizada.<sup>1</sup>
- **Tiempo Completo** – Un empleado que trabaja para una agencia del Poder Ejecutivo en una semana laboral de 37.5 o 40.0 horas, otro estatus estatal de tiempo completo u otro equivalente permitido por la Ley Federal de Normas Laborales (Federal Labor Standards Act) y aprobado por el Estado.
- **Colocación de Adopción Legal** – La selección de una familia aprobada para el niño; el arreglo para la mudanza del niño a un hogar adoptivo; o la reubicación del niño con una familia adoptiva realizada únicamente por el DSCYF o una agencia autorizada o una agencia autorizada.<sup>2</sup>
- **Nacimientos/Adopciones Múltiples** – Más de un bebé nacido del mismo embarazo; más de un niño de seis (6) años o menos adoptado en la misma fecha de adopción.
- **Padre/Madre** – Un(a) empleado(a) que es el padre/la madre legal de un recién nacido, una colocación recientemente adoptada, o un niño recién adoptado de seis (6) años o menos, según aparezca en un documento legal.
- **Licencia de Paternidad/Maternidad** – 12 semanas calendario de licencia pagada con el fin de cuidar o vincularse con un recién nacido o cuidar o vincularse con un niño recién adoptado o una nueva colocación de adopción legal de seis (6) años de edad o menos.
- **Incapacidad a Corto Plazo (STD, Short-Term Disability)** – Un programa estatal que da derecho a los empleados inscritos en el Programa de Seguro por Incapacidad (Disability Insurance Program, DIP) con un reemplazo parcial de ingresos por hasta 182 días calendario en caso de que el empleado quede incapacitado debido a un accidente, enfermedad o embarazo cubierto.

#### 4. Política

- a. El Estado de Delaware proporciona hasta 12 semanas calendario de Licencia de Paternidad/Maternidad pagada a los empleados elegibles por el nacimiento de un hijo del empleado, o por la adopción por parte del empleado de un niño de seis (6) años o menos. La Licencia de Paternidad/Maternidad bajo esta política se ejecuta simultáneamente con la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) y el beneficio de Incapacidad a Corto Plazo (STD), según corresponda. El derecho a la Licencia de Paternidad/Maternidad expirará al final del período de 12 meses a partir de la fecha de dicho nacimiento o adopción. Un empleado que

---

<sup>1</sup> 13 Del C. § 2302 (9) "Padre/madre de crianza temporal" significa una persona o pareja que ha sido aprobada por el DSCYF o una agencia autorizada para proporcionar cuidado de crianza temporal a cambio de pagos de cuidado de crianza temporal proporcionados por el DSCYF o una agencia con licencia.

<sup>2</sup> 13 Del. C. Artículo 901. Definiciones. (14) "Colocar" incluye cualquiera de las siguientes actividades, cada una de las cuales puede ser realizada únicamente por el Departamento, una agencia acreditada o una agencia autorizada: La selección de una familia aprobada para el niño; los arreglos para el traslado del niño a un hogar adoptivo; o la reubicación del niño con una familia adoptiva.

termine su empleo antes del final del período de 12 meses no será elegible para el pago de ninguna Licencia de Paternidad/Maternidad no utilizada.

- b. Es ilegal que un empleador interfiera, restrinja o niegue el ejercicio de cualquier derecho previsto para el uso de la Licencia de Paternidad/Maternidad.<sup>3</sup>
- c. Una agencia puede tomar medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, contra un empleado que utilice la Licencia por Paternidad/Maternidad para fines distintos a los establecidos en esta política.
- d. Disposiciones de elegibilidad para la licencia
  - 1) La Licencia por Paternidad/Maternidad se utilizará por los siguientes motivos:
    - Para cuidar o establecer un vínculo afectivo con un hijo recién nacido de un empleado elegible;
    - Para cuidar o vincularse con un niño de seis (6) años o menos que es adoptado legalmente o colocado legalmente para adopción por un empleado elegible;
    - Para cubrir el período de eliminación en el programa estatal de STD, si es elegible, después del nacimiento de un niño(s);
    - Para complementar el beneficio STD del Estado, si es elegible, no exceder el 100% de la compensación acreditable de un empleado<sup>4</sup> después del nacimiento de un hijo.
  - 2) Los empleados son elegibles para 12 semanas de Licencia de Paternidad/Maternidad pagada para una colocación de adopción legal o para una adopción legal para el mismo niño(s) dentro del plazo especificado.
  - 3) La Licencia de Paternidad/Maternidad puede solicitarse en un período de tiempo continuo (12 semanas calendario) o puede solicitarse en dos (2) semanas de tiempo continuo (períodos de 2 semanas). La Licencia de Paternidad/Maternidad puede aprobarse en dos (2) períodos consecutivos de semanas calendario. Se pueden solicitar y aprobar uno o más períodos de tiempo de 2 semanas (por ejemplo, cuatro (4) semanas, seis (6) semanas, ocho (8) semanas, etc., de Licencia de Paternidad/Maternidad). Los períodos de tiempo de 2 semanas pueden ser consecutivos o no consecutivos. La Licencia de Paternidad/Maternidad se cobrará como un día completo, independientemente del número diario de horas utilizadas, trabajadas o necesarias para complementar los beneficios por STD.
  - 4) La Licencia de Paternidad/Maternidad se ejecuta simultáneamente con la FMLA y la STD, según corresponda, de acuerdo con las Reglas y Reglamentos del Programa de Incapacidad del Estado 5.1<sup>5</sup>. Un empleado será elegible para la Licencia de

<sup>3</sup> El Proyecto de Ley de la Cámara de Representantes No. 3, según enmendado por la Enmienda de la Cámara de Representantes No. 4, entrará en vigencia el 1 de abril de 2019 como 29 Del.C. §§ 5120, 5253.

<sup>4</sup> "Compensación acreditable", según se define en el Título 29, § 5251 (c), significará la tasa base de compensación que el empleado recibió el último día de empleo antes de que el empleado desarrollara una discapacidad.

<sup>5</sup> 5.1 Los empleados inscritos en el DIP están obligados a presentar un reclamo de STD ante la compañía de seguros del DIP y/o el Administrador si el empleado espera estar sin trabajo durante al menos 30 días calendario, incluso si el empleado solicitó y/o está recibiendo beneficios de salarios perdidos (es decir, Compensación para Trabajadores) y/o Licencia de Paternidad/Maternidad, al nacer un hijo(s). Una vez que un empleado agote su período de eliminación, se considerará que el empleado ha solicitado beneficios bajo esta sección y no será elegible para utilizar licencia por enfermedad y/o licencia anual pagada en lugar de la solicitud de STD. Los empleados que no cumplan con los requisitos indicados en la Sección 9.0, se considerará que han solicitado beneficios bajo esta sección y no serán elegibles para utilizar licencia por enfermedad y/o licencia anual pagada en lugar de solicitud de prórroga de los beneficios por STD.

Paternidad/Maternidad incluso si el empleado ha agotado su tiempo de la FMLA de acuerdo con la ley que cubre la FMLA. Si un empleado se vuelve elegible para la FMLA mientras está en Licencia de Paternidad/Maternidad, el empleado debe solicitar y usar la FMLA.

- 5) En el caso de que dos empleados del Estado de Delaware sean elegibles para la Licencia de Paternidad/Maternidad por el mismo nacimiento o adopción, cada empleado elegible tiene derecho a 12 semanas calendario de Licencia de Paternidad/Maternidad.
  - 6) Los nacimientos o adopciones múltiples no aumentan la duración de la Licencia de Paternidad/Maternidad.
  - 7) Un empleado no puede usar la licencia por enfermedad acumulada, la licencia anual u otra licencia en lugar de la Licencia de Paternidad/Maternidad por el nacimiento o la adopción de un niño.
  - 8) En el caso de que el empleado requiera licencia antes del nacimiento o adopción real debido a razones médicas o para cumplir con las obligaciones legales de adopción, se utilizarán otras licencias disponibles de acuerdo con las Reglas de Mérito o la política de licencia de agencia que no sea de Mérito.
  - 9) La Licencia de Paternidad/Maternidad no se acumulará ni se donará al Banco de Licencias Donadas (Donated Leave Bank) ni se donará a otro empleado estatal.
  - 10) La Licencia de Paternidad/Maternidad expira a los 12 meses de la fecha del nacimiento o adopción.
- e. Al finalizar la Licencia de Paternidad/Maternidad, el Estado restaurará al empleado elegible al mismo cargo o a un cargo equivalente, salvo cualquier circunstancia imprevista no relacionada con la licencia del empleado (es decir, la reducción de la fuerza laboral).

## **5. Procedimientos**

- a. Para solicitar la Licencia de Paternidad/Maternidad, un empleado elegible deberá:
  - 1) Notificar y discutir con el supervisor inmediato del empleado y el representante de recursos humanos verbalmente o por escrito su solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad al menos treinta (30) días antes del nacimiento o adopción de un niño. Cuando no sea posible preaviso con treinta (30) días, el empleado debe proporcionar este aviso tan pronto como sea posible.
  - 2) Llenar el Formulario de Solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad, los Formularios de la FMLA e iniciar el proceso de solicitud de STD, según corresponda. Si se solicita una licencia de dos (2) semanas, la solicitud debe ir acompañada de un cronograma planificado y se requiere la aprobación del supervisor en el Formulario de Solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad. Envíe los formularios completos al representante de recursos humanos de la agencia del empleado.
  - 3) Notificar al supervisor del empleado y al representante de recursos humanos de la agencia verbalmente o por escrito sobre el nacimiento o adopción de un niño. Si se notifica verbalmente, debe seguir la solicitud por escrito. Esta obligación es para ambos padres si ambos son empleados cubiertos por esta póliza.
  - 4) Solicitar la ausencia del trabajo de acuerdo con el procedimiento de la agencia.
  - 5) Proporcionar documentación legal de nacimiento o adopción de un niño dentro de los treinta (30) días posteriores al nacimiento o adopción o tan pronto como esté disponible al representante de recursos humanos del empleado. El nombre de un padre/una madre legal debe aparecer en el acta de nacimiento, un documento legal que establezca la paternidad/maternidad, un acuerdo de adopción u otro documento legal que establezca

la colocación de adopción legal o la adopción legal. En las situaciones en las que no se pueda proporcionar un documento legal en el momento del nacimiento o la adopción, o dentro del plazo requerido o en un tiempo razonable, a partir de entonces, la aprobación de la licencia se considerará caso por caso. Ejemplos de documentos legales que se considerarán son: un informe de nacimiento, un acta de nacimiento, una orden de adopción, un acuerdo de adopción u otro documento que verifique la colocación legal en adopción. Los documentos legales proporcionados deberán mostrar la fecha de nacimiento o la fecha de adopción, la edad del niño en el momento de la adopción y el nombre de los padres.

- 6) Notificar al representante de recursos humanos de la agencia del empleado sobre cualquier cambio en su horario aprobado o en la fecha prevista de regreso al trabajo.
- b. El incumplimiento de los procedimientos descritos en esta sección puede resultar en un retraso o negación de la Licencia de Paternidad/Maternidad.
- c. El representante de recursos humanos de la agencia deberá:
  - 1) Comunicar las opciones de licencia disponibles con el empleado dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de la notificación o solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad.
  - 2) Proporcionar al empleado solicitante el acuse de recibo de la solicitud de Licencia por Paternidad/Maternidad y la aprobación inicial, si corresponde, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción.
  - 3) Mantener informado al supervisor del empleado de cualquier revisión en una solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad.

## **6. Exclusiones o excepciones**

- En el caso de nacimientos o adopciones múltiples (por ejemplo, el nacimiento o la adopción de gemelos) que ocurran como un solo evento, la duración de la Licencia de Paternidad/Maternidad sigue siendo de 12 semanas calendario para ese nacimiento o adopción múltiple.
- Los empleados no son elegibles para 12 semanas de Licencia de Paternidad/Maternidad pagada cada uno para una colocación de adopción legal y para una adopción legal del mismo niño(s).
- Las madres sustitutas y los donantes de espermatozoides están excluidos de la cobertura de esta póliza.
- La adopción de un niño mayor de seis (6) años está excluida de la cobertura de esta póliza.
- Un empleado no puede usar la Licencia de Paternidad/Maternidad para cubrir una ausencia resultante de una suspensión disciplinaria administrada.
- Un empleado no es elegible para la Licencia de Paternidad/Maternidad pagada para la colocación de niños en crianza temporal.

## **7. Difusión y formación**

- El departamento de recursos humanos de la agencia proporcionará a los empleados actuales una revisión de esta política y procedimiento, y proporcionará a los empleados que son nuevos en sus respectivas agencias una revisión de esta política y procedimiento como parte de su orientación.
- Los empleados deben leer y confirmar la recepción de esta política en el Centro de Aprendizaje de Delaware (Delaware Learning Center), o si no es aplicable por otros medios, dentro del plazo designado.
- Los Líderes de DHR de la Agencia revisarán esta política con cualquier persona que figure en la Sección 2 de la Política, Alcance, que no recibe mensajes DLC.

## **8. Informes de datos**

- El representante de recursos humanos de la agencia deberá:
  - 1) Registrar en PHRST: la fecha de nacimiento o adopción, independientemente de si el niño está inscrito en el Programa de Seguro de Salud Grupal del Estado de Delaware (State of Delaware Group Health Insurance Program); la duración de la Licencia de Paternidad/Maternidad del empleado, incluidas las fechas intermitentes.
  - 2) Registrar en PHRST la fecha de inicio, la duración y la fecha de finalización de la Licencia de Paternidad/Maternidad del empleado.
- El Departamento de Recursos Humanos presentará un informe anual a la Asamblea General y al Gobernador sobre el programa de Licencia de Paternidad/Maternidad.

## **9. Política/Reglamentos/Información Asociados**

- [Ley de Licencia Familiar y Médica \(Family and Medical Leave Act, FMLA\)](#)
- [Reglas y Reglamentos del Programa de Seguro por Incapacidad](#) (Incapacidad a Corto Plazo)
- [Reglas de elegibilidad e inscripción de GHIP](#) (Programa de Seguro Médico Grupal)
- [Política y procedimientos de la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas](#)

## **10. Apéndices y formularios asociados con esta política**

- [Formulario de Solicitud de Licencia de Paternidad/Maternidad](#)
- [Preguntas frecuentes sobre la Licencia de Paternidad/Maternidad](#)

**11. Responsable de la política**

- Nombre de la división: División de Gestión de Talentos
- Dueño de la póliza Administrador de Compromiso de los Empleados
- Sitio web: [DHR - Employee Engagement \(delaware.gov\)](https://delaware.gov)

*Esta política no tiene la intención de crear ningún derecho individual o causa de acción que no exista y no esté reconocida por la ley estatal o federal. Si hay un conflicto con, por ejemplo, la ley o el reglamento y esta política, prevalecerán la ley y/o el reglamento.*