



DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT & HOUSING

2218 Kausen Drive, Suite 100 | Elk Grove | CA | 95758
800-884-1684 | TDD 800-700-2320
www.dfeh.ca.gov | email: contact.center@dfeh.ca.gov

CUIDADO FAMILIAR Y AUSENCIA MÉDICA (CFRA) Y AUSENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

Conforme a la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), si usted tiene más de 12 meses de servicio con nosotros y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su ausencia, usted podría tener derecho a un permiso para el cuidado de un familiar o de ausencia médica (Permiso CFRA). Este permiso puede ser de hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación del cuidado tutelar de su hijo/a o para su propio estado grave de salud o la de su hijo/a, padre o cónyuge. Aun cuando la ley proporciona solo ausencia sin sueldo, en ciertas circunstancias, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden requerir el uso de las vacaciones u otros días acumulados mientras se toma un permiso de CFRA.

Incluso, si usted no es elegible para un permiso de CFRA, si está incapacitada por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, usted tiene derecho a tomar una ausencia por incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo del periodo(s) de la incapacidad real. Si usted es CFRA-elegible, usted tiene ciertos derechos para tomar AMBOS un permiso de incapacidad por embarazo y ausencia por CFRA debido al nacimiento de su hijo/a. Ambas ausencias contienen una garantía de reinstalación – por incapacidad de embarazo es en el mismo puesto y por CFRA es en el mismo puesto o en una posición comparable – al final de su permiso de ausencia, sujeto a cualquier defensa permitida bajo la ley.

Si es posible, debe proporcionar un aviso previo al menos con 30 días de anticipación para los eventos previsibles (como el nacimiento esperado de un niño o de un tratamiento médico planificado para usted o de un miembro de su familia). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto cuando se entere de la necesidad del permiso de ausencia. El incumplimiento de estas reglas de aviso constituye base para, y puede resultar en, el aplazamiento de la ausencia solicitada hasta que se cumpla con esta póliza de notificación.

Nosotros podemos requerir la certificación de su proveedor de atención médica antes de concederle una ausencia de incapacidad por embarazo o por su propia condición de salud grave. También podemos requerir la certificación del proveedor de cuidados de atención médica de su hijo, padre o cónyuge, que tiene una condición de salud grave, antes de que se le autorice un permiso para cuidar a ese miembro de la familia. Cuando sea medicamente necesario, la ausencia se puede tomar de una manera intermitente o con el horario de trabajo reducido.

Si está tomando un permiso por el nacimiento, adopción, o colocación de cuidado tutelar de un niño/a, la duración mínima básica de la ausencia es de dos semanas y debe concluir el permiso dentro de un año del nacimiento o la colocación para adopción o cuidado tutelar.

El tomar una ausencia familiar o ausencia por incapacidad por embarazo puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad. Si desea más información sobre su elegibilidad para una ausencia y/o el impacto del permiso en su fecha de antigüedad y beneficios, por favor comuníquese con _____.