



FAMILY CARE AND MEDICAL LEAVE AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with us and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, and if we employ 50 or more employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care or medical leave (CFRA leave). This leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. If we employ less than 50 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, but at least 20 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child under the New Parent Leave Act (NPLA). Similar to CFRA leave, the NPLA leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period. While the law provides only unpaid leave, employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances and employees may choose to use accrued paid leave while taking NPLA leave.

Even if you are not eligible for CFRA or NPLA leave, if you are disabled by pregnancy, childbirth or a related medical condition, you are entitled to take a pregnancy disability leave of up to four months, depending on your period(s) of actual disability. If you are CFRA- or NPLA-eligible, you have certain rights to take BOTH a pregnancy disability leave and a CFRA or NPLA leave for reason of the birth of your child. Both leaves contain a guarantee of reinstatement -for pregnancy disability it is to the same position and for CFRA or NPLA it is to the same or a comparable position -at the end of the leave, subject to any defense allowed under the law.

If possible, you must provide at least 30 days' advance notice for foreseeable events (such as the expected birth of a child or a planned medical treatment for yourself or of a family member). For events that are unforeseeable, we need you to notify us, at least verbally, as soon as you learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until you comply with this notice policy.

We may require certification from your health care provider before allowing you a leave for pregnancy disability or for your own serious health condition. We also may require certification from the health care provider of your child, parent or spouse, who has a serious health condition, before allowing you a leave to take care of that family member. When medically necessary, leave may be taken on an intermittent or reduced work schedule.

If you are taking a leave for the birth, adoption, or foster care placement of a child, the basic minimum duration of the leave is two weeks, and you must conclude the leave within one year of the birth or placement for adoption or foster care.

Taking a family care or pregnancy disability leave may impact certain of your benefits and your seniority date. If you want more information regarding your eligibility for a leave and/or the impact of the leave on your seniority and benefits, please contact Leave Administration at (916) 808-8976.



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

Bajo la Ley de Derechos de Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés), si usted nos ha prestado más de doce meses de servicios y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia, y si tenemos 50 o más empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, es posible que tenga derecho a licencia médica familiar (licencia CFRA). Esta licencia puede ser hasta por 12 semanas laborables en un período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la colocación bajo cuidado de crianza temporal de su hijo o por una seria condición médica de usted o de su hijo, padre o cónyuge. Si tenemos menos de 50 empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, pero como mínimo 20 empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, usted puede tener derecho a una licencia médica familiar por el nacimiento, adopción o colocación de cuidado crianza temporal bajo la Ley de Licencia de Padres Primerizos (NPLA). En forma similar a la licencia CFRA licencia, la licencia NPLA puede ser de hasta por 12 semanas laborables en un período de 12 meses. Aun cuando la ley solo la concede como una licencia sin pago, los empleados pueden elegir, o los empleadores pueden exigir, el uso de una licencia con pagos acumulados mientras tomen la licencia CFRA bajo ciertas circunstancias y los empleados pueden optar por usar una licencia con pagos acumulados mientras tomen la licencia NPLA.

Incluso de no reunir los requisitos para la licencia CFRA o la licencia NPLA, si se considera que está bajo una situación de discapacidad por motivo de un embarazo, parto o afección médica relacionada, usted tiene derecho a tomar una licencia de discapacidad por embarazo de hasta por cuatro meses, lo cual dependerá de sus períodos de discapacidad real. Si usted reúne los requisitos para la licencia CFRA o la licencia NPLA, usted tiene cierto derecho para tomar tanto una licencia de discapacidad durante el embarazo como la licencia CFRA o la licencia NPLA por motivo del nacimiento de su hijo. Ambas licencias incluyen una garantía de reincorporación: para la discapacidad del embarazo se encuentra en la misma posición y para CFRA o NPLA es para la misma posición o una posición comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por 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 (916) 808-8976.