

COMO PRESENTAR UNA QUEJA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LOS HABITANTES DE CALIFORNIA DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS, Y DE LA PERPETRACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA POR ODIO Y TRAFICO DE HUMANOS.



LA LEY DE DERECHOS DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA

Si usted piensa que sus derechos reconocidos por CFRA han sido violados, usted puede, dentro de un año del acto discriminatorio, presentar una queja de discriminación ante DFEH siguiendo estos pasos:

- 1 *Comuníquese con DFEH usando la información a la vuelta de este folleto*
- 2 *Esté preparado para presentar hechos específicos sobre la supuesta discriminación o negación de la licencia (permiso para una ausencia médica)*
- 3 *Lleve documentación y proporcione copias de los documentos que respaldan los cargos en su queja, como talones de cheques, calendarios, correspondencia (como cartas de médicos presentadas al empleador, correos electrónicos, mensajes telefónicos, etc.), y otras posible pruebas de discriminación*

DFEH conducirá una investigación imparcial. Representamos al Estado de California. DFEH tratará de asistir, si es posible, a ambas partes para resolver el reclamo.

Si no se puede lograr un acuerdo voluntario, y hay suficiente evidencia para establecer una violación de la ley, DFEH podría litigar el caso en un tribunal civil. Si un tribunal decide a favor de la parte reclamante, las compensaciones pueden incluir reincorporación, pago retroactivo, honorarios legales razonables, costos, daños por angustia emocional y daños punitivos.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento De Igualdad En El Empleo Y La Vivienda
Línea gratuita: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
En línea: www.dfeh.ca.gov

O *encuéntrenos en:*



Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario de pre-queja por medio de nuestra página de web, por correo postal o correo electrónico, DFEH puede ayudarle tomando nota de su pre-queja por teléfono o, para individuos que son Sordos o que tienen Dificultades para Oír o que tienen discapacidades del habla, por medio del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para individuos con discapacidades según sea solicitado.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA), ejecutada por Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (DFEH), contiene cláusulas sobre licencias (permisos) para el cuidado de familiares y médicas para los trabajadores de California. Estas cláusulas sobre licencias se conocen como la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA). CFRA cubre a empleadores que operan en California y que tienen 50 o más empleados de tiempo parcial o tiempo completo.

Según CFRA, si usted tiene más de 12 meses de servicio con su empleador, y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que usted quiere que comience su licencia, usted puede tener derecho a una licencia para cuidar a un familiar o una licencia médica para usted. Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el nacimiento, adopción o asignación de crianza sustituta de su hijo, o para su propia afección de salud seria o de su hijo, progenitor, cónyuge o pareja doméstica registrada.

Todos los empleadores cubiertos por CFRA deben proporcionar información acerca de CFRA a sus empleados y colocar esta información en un lugar destacado donde los empleados suelen congregarse. Puede obtenerse un póster que reúne este requisito en nuestra página de web en la página titulada "Recursos" de DFEH (www.dfeh.ca.gov).

LOS EMPLEADORES QUE PROPORCIONEN MANUALES DEL EMPLEADO DEBEN INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE LA LICENCIA ESTIPULADA POR CFRA EN EL MANUAL



REQUISITOS DE LA LICENCIA ESTIPULADA POR CFRA:

- Para ser elegible para una licencia estipulada por CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con el empleador y haber trabajado al menos 1,250 horas para ese empleador en el período de 12 meses antes de que comience la licencia.
- Un empleado elegible puede tomar una licencia sin goce de sueldo para establecer vínculos con un hijo adoptado o de crianza sustituta o para establecer lazos afectivos con un recién nacido.
- Un empleado elegible puede tomar una licencia sin goce de sueldo para cuidar a uno de sus padres, una pareja doméstica registrada o un hijo con una afección de salud seria. La licencia estipulada por CFRA también puede ser tomada para la propia afección de salud seria del empleado.
- Los empleados de tiempo completo pueden tomar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses. Los empleados de tiempo parcial pueden tomarse licencia en base proporcional. Esta licencia no necesita tomarse en un período de tiempo continuo.
- Un empleador puede requerir un aviso con 30 días de anticipación de la necesidad de una licencia según CFRA. Cuando esto no sea posible debido a la naturaleza inesperada del hecho habilitante, debe darse aviso lo más pronto que sea posible. El aviso puede ser escrito o verbal y debería incluir el momento de comienzo y la duración anticipada de la licencia, pero un empleador no puede requerir revelación de un diagnóstico subyacente. Un empleador debe responder a la solicitud de licencia dentro de 5 días laborables.
- El empleador puede requerir comunicación escrita por parte del proveedor de servicios de salud del hijo, progenitor, pareja doméstica registrada o empleado con una afección de salud seria que

indique los motivos de la licencia y la duración probable de la condición. No obstante, el proveedor de servicios de salud no puede revelar el diagnóstico subyacente sin la autorización del paciente.

- Además de los requisitos para la licencia para cuidado de un familiar o licencia médica de la CFRA, los empleadores de cinco o más personas tienen obligaciones adicionales pertinentes a la licencia por discapacidad derivada del embarazo (PDL). Consulte la publicación "Licencia por Embarazo" de DFEH para más información.
- Los empleados tienen el derecho de tomar la licencia estipulada por CFRA además de cualquier derecho que pudieran tener de tomar una licencia según PDL. La licencia que se tome por el nacimiento o adopción de un hijo debe completarse dentro de un año del acontecimiento.

SALARIO Y BENEFICIOS DURANTE LA LICENCIA ESTIPULADA POR CFRA

Los empleadores no están obligados a pagarle a sus empleados durante la licencia estipulada por CFRA. Un empleador puede requerir que un empleado use tiempo de vacaciones acumuladas u otra licencia con goce de sueldo acumulada aparte de días por enfermedad. Si la licencia estipulada por CFRA es por la afección de salud seria del empleado, el uso de días de enfermedad puede ser requerido.

Si el empleador proporciona beneficios de salud bajo un plan grupal, el empleador debe continuar proveyendo esos beneficios durante la licencia. Similarmente, el empleado tiene derecho a continuar acumulando antigüedad y a participar en otros planes de beneficios.

DERECHOS DE RETORNO DESPUÉS DE UNA LICENCIA ESTIPULADA POR CFRA:

- 1 Después de la licencia estipulada por CFRA, los empleados tienen garantía a regresar al mismo puesto o a uno comparable y pueden solicitar la garantía por escrito.
- 2 Si el mismo puesto ya no existe, como por reducción de personal o cierre, el empleador debe ofrecer un puesto que sea comparable en términos de paga, beneficios, turnos, horarios, ubicación geográfica y condiciones de labor, incluidos privilegios, incentivos y rango, a menos que el empleador pueda demostrar que no existe un puesto comparable. Un empleado no tiene derecho a reincorporación si el empleado hubiera sido de otro modo despedido o dado de baja.

SEGURO DE FAMILIA POR DISCAPACIDAD TEMPORAL DE FAMILIA (FTDI) O "LICENCIA FAMILIAR CON PAGA"

Los empleados con licencia de CFRA para ausentarse también pueden ser elegibles por seis semanas de licencia con goce de sueldo según FTDI, un programa administrado por el Departamento de Desarrollo Laboral de California (EDD). Para información adicional, comuníquese con el EDD al (800) 480-3287 o visite el sitio web de EDD en www.edd.ca.gov.