

PRÓXIMAMENTE: LICENCIA AMPLIADA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES EN CALIFORNIA

DFEH



La Ley de derechos de la familia de California (CFRA) da a la mayoría de los empleados en California el derecho a tomar hasta 12 semanas de licencia del trabajo para cuidarse o cuidar a sus familiares por una condición médica grave o para establecer vínculos con un hijo recién llegado. Los empleados que se reincorporen al trabajo por una licencia de CFRA tienen derecho a su mismo puesto o a uno comparable, entre otras protecciones del puesto. La ley reciente (Proyecto de ley del Senado 1383) amplía la CFRA en diversos aspectos importantes. El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH), que vela por el cumplimiento de la CFRA, está dando esta hoja informativa para ayudar a los empleados y a los empleadores a entender los próximos cambios a la CFRA.

PRÓXIMOS CAMBIOS A LA CFRA. VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2021

- 1. Los empleadores que tengan más de cinco empleados cubiertos por la CFRA:** hasta el 31 de diciembre de 2020, la CFRA se aplica solo a empleadores privados de 50 o más empleados. Comenzando el 1 de enero de 2021, la CFRA se aplica a empleadores privados de cinco o más empleados. La CFRA también se aplica a los gobiernos estatales y locales de California como empleadores.
- 2. Se elimina la limitación del lugar de trabajo:** para poder ser elegible para la licencia de CFRA, un empleado generalmente tiene que cumplir tres requisitos: haber trabajado para el empleador por más de 12 meses, haber trabajado por lo menos 1,250 horas en los 12 meses antes de la licencia, y que el empleador tenga por lo menos 50 empleados distribuidos dentro de las 75 millas del lugar de trabajo del empleado. Comenzando el 1 de enero de 2021, se elimina el requisito de distancia en millas del lugar de trabajo.
- 3. Circunstancias para que la licencia de CFRA se amplíe:** los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia de CFRA para: cuidar de sí mismos por una condición médica grave; cuidar a ciertos familiares que tengan una condición médica grave; o, establecer vínculos con un hijo recién llegado (por nacimiento o colocación en crianza temporal). El Proyecto de ley del Senado 1383 no cambió estas tres categorías, pero sí amplió los tipos de familiares por quienes se puede tomar la licencia de CFRA (consulte el punto 4 abajo). Además, comenzando el 1 de enero de 2021, la licencia de CFRA puede tomarse por “una exigencia que califique relacionada con el servicio activo cubierto, o la convocatoria para este, del cónyuge, la pareja doméstica, hijo o padre/madre de un empleado en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, según se especifica en la Sección 3302.2 del Código de seguro para desempleados.”
- 4. Tipos de familiares que se ampliaron:** actualmente, la licencia de CFRA se puede tomar para cuidar al cónyuge, pareja doméstica, padre/madre, hijo menor de edad o hijo adulto dependiente en caso de una condición médica grave. Comenzando el 1 de enero de 2021, los empleados pueden tomar licencia para cuidar a otros familiares, incluyendo: un hijo adulto, el hijo de la pareja doméstica, abuelo, nieto o hermano.
- 5. Se elimina la limitación para padres que trabajan para el mismo empleador:** comenzando el 1 de enero de 2021, si ambos padres de un hijo recién llegado trabajan para el mismo empleador, cada padre tiene derecho a una licencia hasta de 12 semanas. Hasta el 31 de diciembre de 2020, los empleadores pueden pedir a los padres que dividan las 12 semanas de licencia entre ellos.

LICENCIA AMPLIADA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES



- 6. Se crea el programa de mediación para el pequeño empleador:** la CFRA se aplica igual a empleadores cubiertos, independientemente del tamaño. Sin embargo, el DFEH presta servicios de mediación a pequeños empleadores (de 5 a 19 empleados) y a sus empleados para resolver cualquier disputa relacionada con la licencia de CFRA, antes de que el empleado pueda continuar con un proceso judicial. Para obtener más información de este programa, consulte la sección 12945.21 del Código gubernamental. Los empleadores y empleados que deseen aprovechar los servicios de mediación del DFEH, deben comunicarse con el DFEH a DRDOnlineRequests@dfeh.ca.gov o a cualquiera de los canales de abajo.
- 7. Se eliminan excepciones:** comenzando el 1 de enero de 2021, todos los empleados que tomen la licencia de CFRA tienen los mismos derechos de reincorporación. Se elimina una excepción para los empleados mejor pagados del empleador.

CLÁUSULAS CLAVE DE CFRA QUE PERMANECEN SIN CAMBIO

- 1. ¿Qué califica como una "condición médica grave"?** Una condición médica grave es una enfermedad, lesión, discapacidad o condición física o mental que implica (A) atención médica para un paciente hospitalizado en un hospital, centro de cuidados paliativos o centro de atención médica residencial; o (B) tratamiento continuo o supervisión continua prestada por un proveedor de atención médica.
- 2. ¿Se paga la licencia de CFRA? ¿Qué pasa con los beneficios médicos?** Los empleadores pueden pagar a sus empleados mientras tomen la licencia de CFRA, pero los empleadores no están obligados a hacerlo. Los empleados que tomen la licencia de CFRA pueden ser elegibles para el programa de Licencia pagada por asuntos familiares (PFL) de California o el Seguro por discapacidad del estado (SDI), administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo (Employment Development Department, EDD). Para obtener información sobre cómo usar el tiempo libre pagado mientras está de licencia de CFRA, como vacaciones o días por enfermedad, consulte el Código de normas de California, Título 2, sección 11092. Los empleadores están obligados a continuar con los beneficios médicos de un empleado que tome la licencia de CFRA.
- 3. ¿Con cuánta anticipación debe avisar el empleado a su empleador?** Si la necesidad del empleado de recibir una licencia de CFRA es predecible, el empleado debe dar aviso con anticipación razonable y, si se debe a un tratamiento o supervisión médica, el empleado debe hacer todo lo que esté a su alcance para programar el tratamiento o la supervisión con el fin de evitar la interrupción de las operaciones del empleador, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica de la persona que necesita el tratamiento o supervisión. Si la necesidad del empleado de recibir una licencia de CFRA no es predecible, ya sea debido a falta de conocimiento del momento aproximado cuando sea necesario que comience, un cambio en las circunstancias o una emergencia médica, se debe dar aviso tan pronto como sea posible o 15 días desde la solicitud al empleador.
- 4. ¿Es posible que un empleador pida un certificado médico?** Un empleador puede pedir que la solicitud de un empleado para recibir una licencia por su propia condición médica o para cuidar a un familiar que tenga una condición médica grave esté respaldada por un [certificado](#) del proveedor de atención médica de la persona que necesita dicha atención médica.
- 5. ¿En dónde puedo averiguar más sobre las licencias de CFRA?** Para obtener más información de CFRA, incluyendo las definiciones aplicables, consulte la sección 12945.2 del Código de Gobierno y las secciones 11087 a la 11097, del Título 2, del Código de normas de California.
Una variedad de material de educación sobre CFRA también está disponible en: www.dfeh.ca.gov/Posters/

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

www.dfeh.ca.gov / contact.center@dfeh.ca.gov
Llamada sin costo: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320