

LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES

DFEH



HOJA DE INFORMACIÓN

La Ley de Vivienda y Empleo Justos (FEHA), impuesta por el Departamento de Vivienda y Empleo Justos de California (DFEH), contiene disposiciones de licencias por razones médicas y familiares para los empleados de California.

Estas disposiciones de licencias se conocen como la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA). Todos los empleadores deben dar información sobre la CFRA a sus empleados y publicar esta información en un lugar visible donde los empleados tienden a reunirse. Se puede encontrar un cartel que cumpla con este requisito en la página web del DFEH "Carteles, Folletos y Cartillas Informativas" (www.dfeh.ca.gov./posters/).

REQUISITOS DE LICENCIA

- Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con un empleador de cinco o más empleados a tiempo parcial o completo, y haber trabajado al menos 1250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que quiere comenzar la licencia.
- Un empleado elegible puede tomar una licencia laboral protegida para entablar vínculos afectivos por el nacimiento de un hijo, adopción, o una acogida temporal, en el plazo de un año del nacimiento del hijo, la adopción o la acogida temporal.
- Un empleado elegible puede tomar una licencia laboral protegida para cuidar a su hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre/madre, abuelo, nieto o hermano con una condición médica grave. La licencia de la CFRA también se puede tomar por una condición médica grave del propio empleado.
- Un empleado elegible puede tomarse una licencia laboral por una exigencia que califique relacionada con el servicio activo cubierto, o la convocatoria para este, del cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre/madre de un empleado en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.

- Los empleados pueden tomarse una licencia de hasta 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses, proporcional al cronograma de trabajo normal del empleado. No es necesario tomarse la licencia en un período continuo de tiempo.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADO

- Un empleador puede necesitar que el empleado dé aviso con 30 días de anticipación sobre la necesidad de tomarse una licencia de CFRA. Cuando esto no sea posible debido a lo inesperado del evento que califique, el aviso se debe hacer con la mayor anticipación posible. El aviso puede ser por escrito o verbal, y debe incluir el tiempo y la duración anticipada de la licencia, pero el empleador no puede requerir que se le divulgue un diagnóstico preexistente. Un empleador debe responder a una solicitud de licencia lo más pronto posible, a más tardar, 5 días hábiles.
- El empleador puede necesitar una certificación escrita de parte del proveedor de atención médica del individuo con una condición médica grave en la que se establezcan las razones para la licencia y la duración probable de la condición. Sin embargo, el proveedor de atención médica no puede compartir información sobre el diagnóstico preexistente sin el consentimiento del paciente.

SALARIO Y BENEFICIOS DURANTE LA LICENCIA DE CFRA

- No es necesario que los empleadores le paguen a sus empleados durante una licencia de CFRA, pero algunos lo hacen. Además, se le pagará al empleado por los días libres pagados acumulados que elija o se requieren usar. Un empleador puede necesitar que un empleado que se está tomando una licencia por un miembro de la familia que está gravemente enfermo o para entablar vínculos afectivos con un hijo nuevo utilice sus días de vacaciones acumuladas u otras licencias acumuladas que no sean por enfermedad, a menos que el empleado esté recibiendo una Licencia Familiar Pagada.

LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS O FAMILIARES



HOJA DE INFORMACIÓN

(consultar a continuación). Si la licencia de CFRA se debe a una condición médica grave del propio empleado, un empleador puede requerir que use sus vacaciones acumuladas y sus días de ausencia por enfermedad, a menos que el empleado esté recibiendo un Seguro de Discapacidad del Estado.

- Si el empleador da beneficios médicos por un plan grupal, debe continuar otorgando estos beneficios durante la licencia. De igual manera, el empleado tiene derecho a continuar acumulando antigüedad y participando en otros planes de beneficios.

DERECHOS DE REGRESAR

- Después de una licencia de CFRA, se les garantiza a los empleados que regresarán al mismo puesto o a uno comparable y pueden solicitar una garantía por escrito.
- Si el mismo puesto ya no está disponible, el empleador le debe ofrecer un puesto que sea comparable en cuanto al pago, a los beneficios, al turno, al horario, a la ubicación geográfica, y a las condiciones laborales, incluidos los privilegios, las gratificaciones y el estatus, a menos que el empleador pueda comprobar que no existe un puesto comparable.
- Un empleado no tiene derecho a reincorporarse si hubiera sido despedido o cesado por razones que no estén relacionadas con la licencia.

SOLICITUD DE LICENCIA POR MATERNIDAD

- Además de la licencia de CFRA, los empleadores de cinco o más empleados deben dar una licencia laboral protegida o acomodaciones a los empleados incapacitados por embarazo, nacimiento de un hijo o una condición médica relacionada. La licencia de incapacidad por embarazo (PDL) está disponible, si una empleada está realmente incapacitada, hasta un total de cuatro meses. Esto incluye los días libres necesarios para cuidados prenatales y postnatales, náuseas matutinas, reposo indicado por el médico, nacimiento, recuperación después del parto, pérdida o fin del embarazo, o alguna otra condición médica relacionada. Para obtener más información, visite: www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- Las empleadas tienen derecho a tomarse una PDL además de sus derechos de licencia de CFRA.

SEGURO DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO (SDI) O LICENCIA FAMILIAR PAGADA (PFL)

- Los empleados que son elegibles para el SDI pueden recibir reemplazo parcial de salario parciales por una lesión o enfermedad que no estén relacionadas con el trabajo, o por embarazo.
- La PFL da beneficios a los individuos que necesitan tomarse días libres para cuidar a un miembro de la familia, para entablar vínculos afectivos con un hijo nuevo (nacimiento, adopción o acogida temporal), o por exigencias militares. La PFL no se puede tomar al mismo tiempo que el SDI.
- El Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD) administra el SDI y la PFL, y no es DFEH. Para más información, comuníquese con el EDD al 800.480.3287 o visite: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm o www.edd.ca.gov/Disability/About_DI.htm.

Si fue objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indebida la licencia o reinstalación de PDL o CFRA, presente una queja ante el DFEH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH)

dfeh.ca.gov

Llamada sin costo: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Si usted tiene una discapacidad que necesite una adaptación razonable, el DFEH puede ayudarle con su queja. Comuníquese con nosotros por cualquier medio mencionado arriba; las personas sordas, con problemas de audición o discapacidades del habla pueden comunicarse mediante el Servicio de Retransmisión de California (711).