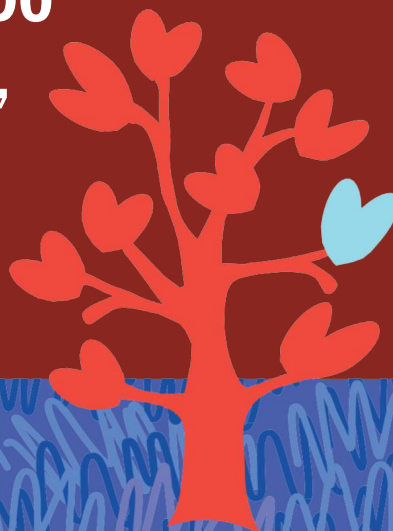


LICENCIA DE CUIDADO FAMILIAR Y MÉDICA, Y LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Según la ley de California, los empleados pueden tener derecho a tomar una licencia con protección laboral para atender una afección de salud grave propia o la de un familiar, o para establecer vínculos con un nuevo hijo (por nacimiento, adopción o acogida temporal). La ley de California también exige que los empleadores proporcionen permisos con protección laboral y ajustes a las empleadas incapacitadas por embarazo, parto o una afección médica relacionada.

Bajo la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia con protección laboral que les permite regresar a su trabajo o a un trabajo similar después de que esta finalice. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses por:

- Una condición de salud grave del propio empleado o empleada
- Una condición de salud grave de un hijo/a, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos u otra persona con relación consanguínea o de tipo familiar con el empleado/a ("persona designada")
- El nacimiento, adopción o acogida temporal de un menor

Los empleados pueden tomar una licencia por una condición de salud grave propia o de un familiar en forma de horario de trabajo intermitente o reducido, cuando sea médicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para ser elegibles para la licencia de la CFRA, los empleados deben haber trabajado durante más de 12 meses con su empleador y al menos 1250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que deseen iniciar su licencia, y su empleador debe tener cinco empleados o más.

Pago y beneficios durante la licencia. Si bien la ley solo garantiza licencias sin goce de sueldo, algunos empleadores pagan a sus empleados durante su licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden requerir) el uso de licencias remuneradas acumuladas durante la licencia CFRA en ciertas circunstancias. Los empleados con una licencia CFRA también pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Departamento del Desarrollo del Empleo, incluida la Licencia Familiar Remunerada. Para más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomar una licencia CFRA puede afectar ciertos beneficios y la fecha de la antigüedad de los empleados. Si los empleados desean obtener más información sobre su elegibilidad para una licencia y/o el impacto de la licencia

en su antigüedad y beneficios, deben comunicarse con su empleador.

Licencia de incapacidad por embarazo. Cuando una empleada está incapacitada por embarazo, parto o una afección médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, en función de su(s) período(s) de incapacidad. Si la empleada también es elegible para la licencia CFRA, tiene derecho a tomar tanto la licencia por incapacidad por embarazo como la licencia CFRA relacionada con el nacimiento de su hijo/a.

Reincorporación. Tanto la licencia CFRA como la licencia por incapacidad por embarazo garantizan la reincorporación en el mismo puesto de trabajo o, en ciertos casos, en un puesto comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier justificación permitida por la ley.

Notificación. Cuando sea posible, los empleados deben avisar con 30 días de anticipación antes de ausentarse por un evento previsible, como el nacimiento esperado de un hijo o un procedimiento médico planificado. En caso de eventos imprevisibles, los empleados deben avisar a sus empleadores, al menos verbalmente, tan pronto como sepan que necesitan la ausencia. No dar aviso es motivo y puede resultar en el aplazamiento de la licencia solicitada, hasta que el empleado cumpla con esta política de notificación.

Certificación. Los empleadores pueden requerir a los empleados un certificado médico para otorgar la licencia de incapacidad por embarazo o por una condición de salud grave del propio empleado. Los empleadores también pueden requerir un certificado médico de un familiar del empleado, incluida una persona designada, que tenga una afección de salud grave, para otorgar la licencia para cuidar a dicho familiar.

¿Necesita más información?

Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

Si ha sufrido discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le ha denegado indebidamente una licencia con protección, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicios de teléfono de texto en California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere un ajuste razonable? El CRD puede proporcionar ayuda con su reclamación.