

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



DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

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 ODIOS Y TRATA DE PERSONAS.

Según la ley de California, usted puede tener derecho a tomar una licencia con protección de empleo para cuidar de su propia condición médica grave o de un familiar con una condición médica grave, o para vincularse con un nuevo hijo (a través del nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal). La ley de California también exige que los empleadores den permisos y adaptaciones con protección laboral a las empleadas que están discapacitadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Según la Ley de Derechos de la Familia de California de 1993 (California Family Rights Act, CFRA), si trabajó con nosotros más de 12 meses y al menos 1,250 horas en ese período antes de la fecha en la que quiere comenzar la licencia, y si tenemos 50 o más empleados en su lugar de trabajo o en un radio de 75 millas de dicho lugar, es posible que tenga derecho a una licencia de cuidado familiar o médica (licencia CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal del bebé o debido a una condición grave que tenga usted, su hijo, su padre/madre o su cónyuge. Si tenemos menos de 50 empleados en su lugar de trabajo o en un radio de 75 millas de dicho lugar, pero al menos 20 empleados en su lugar de trabajo o en un radio de 75 millas de dicho lugar, es posible que tenga derecho a una licencia de cuidado familiar para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal de su hijo según la Ley de Licencia para Nuevos Padres (New Parent Leave Act, NPLA). De forma similar a la licencia CFRA, la licencia NPLA puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses. Aunque la ley solo da licencias no pagadas, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden exigir el uso de licencias pagadas acumuladas mientras toman la licencia CFRA bajo ciertas circunstancias y los empleados pueden usar las licencias pagadas acumuladas mientras toman la licencia NPLA.

Incluso si no es elegible para la licencia CFRA o NPLA, si está incapacitada por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, tiene derecho a tomarse una licencia de incapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, según el período real de incapacidad. Si es elegible para la licencia CFRA o NPLA, tiene ciertos derechos para tomar AMBAS licencias de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA o NPLA por el nacimiento de su hijo. Ambas licencias garantizan la reincorporación (para la incapacidad por embarazo en

el mismo puesto y para CFRA o NPLA en el mismo o uno similar) al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

De ser posible, debe notificar con al menos 30 días de anticipación los eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado propio o de un familiar). Para eventos que son imprevisibles, necesitamos que notifique, al menos verbalmente, tan pronto como sepa sobre la necesidad de una licencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación contribuye y puede ocasionar el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que cumpla con esta política de notificación.

Es posible que le pidamos un certificado de su proveedor de atención médica para darle una licencia de incapacidad por embarazo o por condición médica personal grave. Es posible que le pidamos un certificado del proveedor de atención médica de su hijo, padre/madre o cónyuge que tiene una condición médica grave para darle una licencia para el cuidado de un familiar. Por razones médicas, la licencia puede tomarse en un horario de trabajo intermitente o reducido.

Si está tomando una licencia para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal del bebé, la duración mínima básica de la licencia es de dos semanas y debe terminar la licencia dentro del período de un año después del nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal.

Tomar la licencia de cuidado familiar o incapacidad por embarazo puede afectar ciertos beneficios y la fecha de antigüedad. Si quiere obtener más información sobre la elegibilidad para una licencia o el efecto de la misma en la antigüedad y los beneficios, comuníquese con el Departamento de Vivienda y Empleo Justos (Department of Fair Employment and Housing, DFEH).

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

CONTACTO

Línea sin cargo: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov