

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 EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) ES PROTEGER AL PUEBLO DE CALIFORNIA DE LA DISCRIMINACIÓN ILEGAL CON RESPECTO AL TRABAJO, LA VIVIENDA, LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES ESTATALES, ASÍ COMO DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA Y LA 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.

Bajo la ley de California Acta de Derechos de Familia de 1993 (California Family Rights Act, CFRA), si trabajó con nosotros más de 12 meses y al menos 1,250 horas en ese período de 12 meses antes de la fecha en la que quiere comenzar la licencia, y si tenemos cinco o más empleados, es posible que tenga derecho a una licencia de atención familiar o médica (licencia CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación en crianza temporal del niño o por una condición médica grave que tenga usted, su hijo, su padre, su suegro, su abuelo, su hermano, su cónyuge o su pareja doméstica. Aunque la ley solo da licencias no pagadas, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden exigir el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia CFRA en ciertas circunstancias.

Incluso si no es elegible para la licencia CFRA, 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 los períodos reales de incapacidad. Si es elegible para la licencia CFRA, tiene ciertos derechos para tomar AMBAS: una licencia de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo. Ambas licencias garantizan la reincorporación (para incapacidad por embarazo es en el mismo puesto y para CFRA es en el mismo o uno similar) al terminar la licencia, conforme 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 discapacidad por embarazo o por condición médica personal grave. Es posible que le pidamos un certificado del proveedor de atención médica de su familiar que tiene una condición médica grave antes de darle una licencia para cuidar de ese familiar. Cuando sea necesario 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 esta en la antigüedad y los beneficios, comuníquese con su empleador.

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

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

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 ayudarla 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).