CUIDADO FAMILIAR Y LICENCIA MÉDICA Y LICENCIA POR DISCAPACIDAD EN EL EMBARAZO



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Bajo la ley de California, un empleado puede tener derecho a tomar una licencia con protección del empleo para cuidar de su propia condición de salud grave o de un miembro de la familia con una condición de salud grave, o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (a través de nacimiento, adopción o cuidado de crianza). La ley de California también exige a los empleadores que proporcionen licencias protegidas por el trabajo y adaptaciones a las empleadas que estén discapacitadas debido al embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Bajo la ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen el derecho a tomar un permiso protegido por el trabajo, que es un permiso que les permitirá regresar a su trabajo o a un trabajo similar una vez que finalice su permiso. Este permiso puede ser hasta 12 semanas laborables en un periodo de 12 meses para:

- La condición de salud grave del empleado.
- La grave condición de salud de un hijo, cónyuge, pareja de doméstica, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano o de otra persona con una relación de sangre o familiar con el empleado (“persona designada”)
- El nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado temporal de un niño

Si un empleado toma una licencia por su propia condición de salud grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido cuando sea medicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para ser elegible para la licencia CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar la licencia, y su empleador debe tener cinco o más empleados.

Pago y Beneficios Durante la Licencia. Aunque la ley garantiza solo licencia no remunerada, algunos empleadores pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden requerir) el uso de licencia pagada acumulada mientas se toma la licencia CFRA en ciertas circunstancias. Los empleados en licencia CFRA también pueden ser elegibles para beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleado, incluyendo la Licencia Familiar Pagada. Para obtener más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomar una licencia bajo la CFRA puede afectar ciertos beneficios para empleados y fecha de antigüedad de un empleado. Si los empleados desean más información sobre la elegibilidad para el permiso y/o el impacto del permiso en la antigüedad y los beneficios, debe contactar a su empleador

Licencia por Discapacidad Durante el Embarazo. Cuando una empleada está discapacitada debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia por discapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo del período de discapacidad real. Si la empleada también es elegible para la licencia CFRA, tiene derecho a tomar tanto la licencia por discapacidad por embarazo como la licencia CFRA relacionada con el nacimiento de su hijo.

Reintegro. Tanto la licencia CFRA como la licencia por discapacidad por embarazo garantizan la reintegración al mismo puesto o, en ciertos casos, a un puesto comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

Aviso. Cuando sea posible, los empleados deben proporcionar un aviso con 30 días de antelación antes de tomar una licencia por un evento previsible, como el nacimiento esperado de un hijo o un procedimiento médico planificado. Para eventos imprevisibles, los empleados deben notificar a sus empleadores, al menos verbalmente, tan pronto como se enteren de la necesidad de la licencia. No proporcionar aviso es motivo para, y puede resultar en, la postergación de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica de un empleado antes de permitir la licencia por discapacidad por embarazo o por la propia condición de salud grave del empleado. Los empleadores también pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado, incluyendo a una persona designada, que tenga una condición de salud grave, antes de conceder el permiso para cuidar a ese familiar.

¿Desea saber más?
Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le ha negado indebidamente una licencia protegida, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite: www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

CRD-100-21SP / Marzo 2025