

FAMILY CARE & MEDICAL LEAVE & PREGNANCY DISABILITY LEAVE



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Under California law, an employee may have the right to take job-protected leave to care for their own serious health condition or a family member with a serious health condition, or to bond with a new child (via birth, adoption, or foster care). California law also requires employers to provide job-protected leave and accommodations to employees who are disabled by pregnancy, childbirth, or a related medical condition.

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), many employees have the right to take job-protected leave, which is leave that will allow them to return to their job or a similar job after their leave ends. This leave may be up to 12 work weeks in a 12-month period for:

- the employee's own serious health condition;
- the serious health condition of a child, spouse, domestic partner, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling, or someone else with a blood or family-like relationship with the employee ("designated person"); or
- the birth, adoption, or foster care placement of a child.

If an employee takes leave for their own or a family member's serious health condition, leave may be taken on an intermittent or reduced work schedule when medically necessary, among other circumstances.

Eligibility. To be eligible for CFRA leave, an employee must have more than 12 months of service with their employer, have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date they want to begin their leave, and their employer must have five or more employees.

Pay and Benefits During Leave. While the law provides only unpaid leave, some employers pay their employees during CFRA leave. In addition, employees may choose (or employers may require) use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances. Employees on CFRA leave may also be eligible for benefits administered by the Employment Development Department.

Taking CFRA leave may impact certain employee benefits and seniority date. If employees want more information regarding eligibility for a leave and/or the impact of the leave on seniority and benefits, they should contact their employer.

Pregnancy Disability Leave. Even if an employee is not eligible for CFRA leave, if disabled by pregnancy, childbirth or a related medical condition, the employee is entitled to take a pregnancy disability leave of up to four months, depending on their period(s) of actual disability. If the employee is CFRA-eligible, they have certain rights to take *both* a pregnancy disability leave and a CFRA leave for reason of the birth of their child.

Reinstatement. Both CFRA leave and pregnancy disability leave contain a guarantee of reinstatement to the same position or, in certain instances, a comparable position at the end of the leave, subject to any defense allowed under the law.

Notice. For foreseeable events (such as the expected birth of a child or a planned medical treatment for the employee or of a family member), the employee must provide, if possible, at least 30 days' advance notice to their employer that they will be taking leave. For events that are unforeseeable, employees should notify their employers, at least verbally, as soon as they learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until the employee complies with this notice policy.

Certification. Employers may require certification from an employee's health care provider before allowing leave for pregnancy disability or for the employee's own serious health condition. Employers may also require certification from the health care provider of the employee's family member, including a designated person, who has a serious health condition, before granting leave to take care of that family member.

Want to learn more?

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

If you have been subjected to discrimination, harassment, or retaliation at work, or have been improperly denied protected leave, file a complaint with the Civil Rights Department (CRD).

TO FILE A COMPLAINT

Civil Rights Department

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Toll Free: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation?
CRD can assist you with your complaint.

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 el derecho a tomar una licencia protegida para cuidar de su propia condición médica grave o de un familiar con una condición médica grave, o para vincularse con un nuevo niño (ya sea en el contexto de un nacimiento, una adopción o una crianza temporal). La ley de California también exige que los empleadores den licencias y adaptaciones protegidas a las empleadas que están incapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada.

Según la Ley de derechos de familia de California (California Family Rights Act, CFRA), de 1993, muchos empleados tienen derecho a tomar una licencia protegida, es decir, una licencia que, al finalizar, les permita volver a su trabajo o a un trabajo similar. Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el empleado que deba ocuparse de:

- su propia condición médica grave;
- la condición médica grave de un hijo, cónyuge, pareja, padre, madre, suegro, abuelo, nieto, hermano o algún pariente biológico, o con quien mantenga un vínculo familiar (“persona designada”); o
- el nacimiento, la adopción o la crianza temporal de un niño.

Si un empleado toma una licencia para cuidar de su propia condición médica grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse con un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea necesario por razones médicas o por alguna otra circunstancia.

Elegibilidad. Para reunir los requisitos para la licencia CFRA, el empleado debe haber prestado más de 12 meses de servicio a un empleador que tenga un mínimo de cinco empleados, y debe haber trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses previo a la fecha en que quiere comenzar la licencia.

Pago y beneficios durante la licencia. Aunque la ley garantiza únicamente las licencias no remuneradas, algunos empleadores les pagan a sus empleados durante las licencias CFRA. Además, en algunas circunstancias, los empleados pueden optar por (o los empleadores pueden exigir) el uso de los días de licencia acumulados mientras se toman la licencia CFRA. Los empleados que toman la licencia CFRA pueden ser elegibles para obtener beneficios administrados por el Employment Development Department (Departamento del Desarrollo del Empleo).

Si un empleado se toma una licencia CFRA, esto puede interferir con algunos de sus beneficios laborales y con la fecha de concesión de antigüedad. Si los empleados quieren obtener más información sobre la elegibilidad para tomar una licencia o sobre cómo se ven afectados sus beneficios y antigüedad al tomarse una licencia, deben comunicarse con su empleador.

Licencia de incapacidad por embarazo. Si una empleada se encuentra incapacitada por embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia de incapacidad por embarazo de un máximo de cuatro meses, según el período en que esté auténticamente incapacitada. Para gozar de este derecho, no es necesario que sea elegible para acceder a una licencia CFRA. Si, en cambio, la empleada es elegible para tomar una licencia CFRA, tiene ciertos derechos para tomar *ambas*: una licencia de incapacidad por embarazo y una licencia CFRA por el nacimiento de su hijo.

Reincorporación. La licencia CFRA y la licencia de incapacidad por embarazo incluyen una garantía de reincorporación al mismo puesto o, en algunos casos, a un puesto similar una vez que finalice la licencia, sujeta a cualquier defensa contemplada por la ley.

Aviso. De ser posible, en el caso de eventos previsible (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado, ya sea propio o de un familiar), los empleados deben avisar a su empleador con al menos 30 días de anticipación que se tomarán una licencia. Para eventos que son imprevisibles, los empleados deben informar a sus empleadores apenas sepan de que necesitarán tomar una licencia, por lo menos, de manera verbal. El incumplimiento de estas reglas de aviso constituye causal para, y podría ocasionar, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Es posible que los empleadores soliciten un certificado del proveedor de atención médica del empleado para concederle una licencia de incapacidad por embarazo o por una condición médica personal grave. También es posible que exijan que el empleado proporcione un certificado del proveedor de atención médica del familiar que sufra una condición médica grave, donde se mencione a la persona designada, para concederle una licencia de cuidado familiar.

¿Quiere obtener más información?

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

Si sufrió discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le negó de manera indebida una licencia protegida por razones familiares o médicas, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, 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 adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.