



Estas disposiciones abarcan a todos los empleadores con empresas en California y cuyo personal es de 50 o más trabajadores, a jornada completa o parcial.



Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

Seguro de Familia por Discapacidad Temporal (FTDI)

Los trabajadores en descanso conforme a CFRA podrían reunir los requisitos para beneficiarse con seis semanas de descanso remunerado según lo dispuesto por FTDI, un programa administrado por el Departamento de Desarrollo de Empleos de California (EDD). Si desea recibir información adicional, comuníquese con EDD al (800) 480-3287 o visite el sitio en la red: www.edd.ca.gov.

Interposición de una Queja

Si usted cree que sus derechos bajo CFRA han sido infringidos, puede considerar interponer una queja ante DFEH de la siguiente manera:

- Comuníquese con DFEH llamando al número sin cargo (800) 884-1684 para concertar una cita.
- Prepárese para presentar hechos específicos acerca del presunto acto de discriminación o la no otorgación de un descanso.
- Tenga a mano las copias de los documentos que apoyan los cargos de su queja, como por ejemplo; talones de cheques de sueldo, registros, correspondencia, y cualquier otra prueba potencial de que se cometió un acto de discriminación.

Las quejas deberán presentarse dentro de **un año** a contar de la fecha del más reciente acto de discriminación.

DFEH realizará una investigación imparcial. Nuestro Departamento no es el partidario de la persona que interpone la queja ni tampoco de la persona contra quien se presentó la queja. Nuestra función es representar al Estado de California. En lo posible,

DFEH intentará asesorar a ambas partes para resolver la queja.

En el caso que no se pueda llegar a un arreglo voluntario, y existen pruebas que indican que se ha quebrantado la ley, DFEH podría emitir una acusación y litigar el caso en un tribunal civil o ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda. En el caso que el juez o la Comisión emitan un fallo a favor del demandante, las soluciones jurídicas disponibles podrían incluir: reincorporación al trabajo, pagos atrasados, honorarios razonables de abogados, compensación por sufrimiento mental, y multas administrativas.

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo (800) 884-1684 área de Sacramento y fuera del Estado al (916) 227-0551 número TTY (800) 700-2320 o visite nuestro sitio en la red: www.dfeh.ca.gov

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.



State of California
Department of Fair Employment & Housing

DFEH-188S (04/04)

Ley de Derechos de la Familia en California

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]), asegura el cumplimiento de la *Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda* para los trabajadores de California, la cual contiene disposiciones por ausencias al trabajo debido al cuidado de un familiar o por enfermedad del trabajador. Estas disposiciones, las que se conocen como la *Ley de Derechos de Familia en California* (CFRA), abarca a los empleadores con empresas en California y que emplean a 50 o más trabajadores a jornada completa o jornada parcial.

Dichos empleadores deben proporcionar información a sus trabajadores acerca de las disposiciones de CFRA y colocar esta información en un lugar a la vista donde los trabajadores acostumbran a reunirse. Aquellos empleadores que proporcionan manuales a sus trabajadores, deben incluir esta información en el manual.

Requisitos para Descanso Según Lo Dispuesto por CFRA

- Para reunir los requisitos de descanso según lo dispuesto por CFRA, un trabajador debe tener más de 12 meses de servicio con el empleador y haber trabajado por lo menos 1.250 horas para ese empleador en un período de 12 meses previo a que comience el descanso.



La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.

- Se dispone que un trabajador puede tomar un descanso **sin remuneración** para establecer el vínculo con un niño adoptado o acogido o después del nacimiento.
- Un trabajador que reúna los requisitos mencionados anteriormente, tendrá derecho a ausentarse del trabajo **sin percibir remuneración** debido al cuidado de un padre, cónyuge, o cuando la salud de un menor a su cargo requiera su atención con motivo de una enfermedad grave. Asimismo, un trabajador tendrá derecho a este descanso debido a una enfermedad grave de él o de ella.
- Los trabajadores a jornada completa tendrán derecho a hasta 12 semanas de descanso durante un período de 12 meses. Los trabajadores a jornada parcial podrán tomar un descanso en proporción a sus días de trabajo. No se requiere que este descanso sea tomado en forma ininterrumpida.
- Los trabajadores que reúnan los requisitos dispuestos por CFRA, deberán notificar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha en que harán uso de su descanso. En el caso en que esto no sea posible debido a una situación imprevista y relacionada con el estado de salud del trabajador, se deberá notificar al empleador a la brevedad posible cuando las circunstancias así lo permiten. El aviso puede ser verbal o escrito y debería indicar la fecha y la duración del descanso. El empleador deberá responder a esta solicitud dentro de 10 días hábiles

a contar de la fecha en que recibe la notificación de parte del trabajador.

- El empleador podrá solicitar del trabajador la acreditación de las circunstancias de enfermedad grave de un familiar, mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención del menor, del padre, del cónyuge o del trabajador, indicando las razones médicas que ameritan el descanso y la posible duración de la enfermedad.
- Los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de un descanso según lo dispuesto por CFRA además de cualquier otro descanso que puedan tener según lo dispuesto por PDL. Los descansos utilizados debido a nacimiento o adopción de un menor deben hacerse efectivos dentro de **un año** a contar de la fecha del nacimiento o la adopción.
- Además de los requisitos impuestos por CFRS con respecto a los descansos debido al cuidado de un familiar enfermo o por enfermedad del trabajador, aquellos empleadores que cuentan con cinco o más trabajadores en sus empresas deben cumplir con las disposiciones impuestas por PDL. Esto último está incluido en el folleto de DFEH "Circunstancias de Descanso Por Maternidad."

Salarios y Beneficios Durante Descanso CFRA

- Los empleadores **no estarán obligados** a pagar sueldo a sus trabajadores cuando éstos se benefician de un descanso conforme a CFRA. El empleador podría requerir del trabajador que éste utilice sus días acumulados de vacaciones o cualquier otros días acumulados

de descanso remunerado, con la excepción del descanso por enfermedad. En el caso que el descanso de CFRA es debido a una enfermedad grave del mismo trabajador, se **puede requerir** que se utilice los días de descanso debido a enfermedad.

- En el caso que el empleador proporcione beneficios de salud en un plan de grupo, el empleador deberá seguir otorgando dichos beneficios durante el período del descanso. Los trabajadores tendrán derecho a que se les continúe acumulando sus años de antigüedad en el trabajo y la participación en otros planes de beneficios.

Derechos del Trabajador cuando Retorna a Su Puesto Después de un Descanso por CFRA

- Posteriormente a haber utilizado un descanso por CFRA, se garantizará a los trabajadores el retorno a sus puestos o a un empleo comparable. Los trabajadores podrán solicitar esta garantía por escrito.
- En el caso que el mismo puesto no está disponible, debido a una reducción de personal o cierre de la planta, el empleador deberá ofrecer al trabajador un puesto comparable en lo que se refiere a sueldo, lugar de trabajo, y descripción del mismo, junto con las oportunidades de promoción o ascenso a menos que el empleador pueda constatar la no existencia de un puesto comparable. El trabajador no tendrá derecho a que se le reintegre a sus funciones si dicho trabajador iba a ser despedido o iba a formar parte de una reducción de personal.