

HOJA INFORMATIVA DE FAMILIA

El Acto de Baja por Familia y Médica¹

El Acto de California de Derechos de Familia²

The California Family Rights Act (El Acto de California de Derechos de Familia) es la versión del Family & Medical Leave Act (Acto de Baja por Familia y Médica) de California y son similares en muchos aspectos. El embarazo es la excepción. Para información sobre la baja por el embarazo en California, favor de referirse a la Hoja Informativa de Familia "Baja por Incapacidad del Embarazo"

¿Sabía Usted Que Podría Tener el Derecho a 12 Semanas de Baja por Familia o Médica Sin-Pago?

¿Qué Ofrece la Ley?

12 semanas de baja sin pago por año, o un período de 12 meses con protección de puesto.

¿Qué Condiciones o Circunstancias Están Cubiertos por la Ley?

- El nacimiento, la adopción, o el acoyo temporal de un niño (considerado baja para la "vinculación"). La baja para la vinculación debe ser tomada dentro de 12 meses del nacimiento o de la adopción del niño.
- Cuidado de un esposo, hijo, o padre con condiciones de salud "serias".
- Baja médica para una condición de salud "seria" propia.

CFRA no cubre baja por el embarazo. Favor de referirse a la Hoja de Información de Familia "Baja por Incapacidad del Embarazo."

¿Qué es una Condición de Salud Seria?

Una condición de salud "seria" se refiere a una enfermedad, herida o condición física o médica la cual causa incapacidad y requiere o una estancia de una o más noches en un hospital (o en facilidad similar) o cuidado continuo por un proveedor de cuidado de salud.

¿Cuáles Empleadores Están Cubiertos por Ley?

Todo empleador con 50 o más empleados dentro de un espacio de 75 millas.

¿Estoy Cubierto por Ley?

Tiene tener empleo con un empleador con cobertura.

Debe de haber trabajado para éste empleador por 12 meses acumulativos. Debe de haber trabajado por más de 1,250 horas en los 12 meses previos (contando desde que tomó su tiempo de baja.)

¿Qué es la Ley si los Dos Padres Trabajan para el Mismo Empleador?

Un esposo y esposa cubiertos por la ley, mientras trabajen por el mismo empleador, sólo son elegibles para 12 semanas de baja combinada por familia. Esto aplica únicamente a baja para la vinculación y al cuidado de un padre con una condición de salud seria.

¿Puedo Tomar mi Baja en Pequeños Incrementos?

Sí, usted puede tomar 12 semanas en un bloque, en bloques mas pequeños, o puede reducir su semana de trabajo o día de trabajo. Cuando toma su baja para la vinculación, el empleador tiene el derecho por ley de requerir que la baja sea en incrementos no menos de dos semanas.

¿Puedo Aplicar mi Pago de Baja por Enfermedad o Vacaciones al Tiempo Otorgado por el FMLA/CFRA?

Por lo general, o usted o su empleador pueden aplicar sus vacaciones pagados o baja personal a su tiempo fuera del trabajo. Si toma su baja por condiciones de salud seria propias, usted o su empleador pueden también aplicar su baja por enfermedad pagada.

¹ The Family & Medical Leave Act (FMLA)

² The California Family Rights Act (CFRA)

Si usted está tomando tiempo para la “vinculación” con un nuevo hijo o para cuidar a un familiar enfermo, usted o su empleador pueden aplicar baja por enfermedad pagada con tal que su empleador permita que use su baja por enfermedad para estos propósitos.

En California empleados tienen el derecho de usar la mitad de su baja por enfermedad acumulada para cuidar a un miembro de su familia. Vea la Hoja Informativa de Familia titulada “Uso de Baja Por Enfermedad Para el Cuidado de Familia”.

¿Cuánto Aviso Debo Darle a mi Empleador?

Si su necesidad es previsible, usted debe dar 30 días de aviso por adelantado. Si su necesidad de baja no se conoce previamente, usted debe informarle a su empleador lo más pronto posible. Si lo desea, su empleador tiene el derecho de requerir certificación médica por ausencia al trabajo, y reportes periódicos durante su tiempo de baja.

¿Cuáles son las Obligaciones de mi Empleador Bajo la Ley?

Su empleador está requerido a mantener sus beneficios de salud mientras usted tome su baja.

Su empleador debe de regresarlo a su posición original o a una posición parecida. Si toma puesto en una posición equivalente, sus beneficios y pago deben ser iguales a sus beneficios y pago anteriores a que haya tomado su tiempo de baja.

¿Está Requerido mi Empleador a Informarme de mis Derechos Bajo el FMLA/CFRA?

Su empleador está requerido a dar aviso detallando los derechos y responsabilidades del empleado y a la vez del empleador bajo las leyes de baja por familia.

Su empleador también debe ofrecer detalles por escrito sobre estos derechos, e incluir información en el manual del empleado (si tal existe) sobre los derechos y responsabilidades del empleado bajo ley.

Su empleador también debe indicar, por escrito, si su baja se incluye en el FMLA/CRFA.

¿Qué Puedo Hacer si mi Empleador se Niega a Concederme Tiempo de Baja con el FMLA/CRFA?

Hable con su representante del sindicato. Infórmese sobre sus derechos bajo la ley estatal y federal y mantenga un registro por escrito de toda acción tomada por su empleador. Contacte al Legal Aid Society – Employment Law Center (Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo) (veáse abajo)

Para Más Información sobre Sus Derechos Bajo Ley, Contacte:

The Work and Family Project
(El Proyecto de Trabajo y Familia)
The Legal Aid Society – Employment Law Center
(La Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo)
(800) 880-8047 (sólo llamadas dentro de California)
415-864-8848 (número central)
www.las-elc.org

Esta Hoja Informativa de Familia está publicada por el Proyecto de Labor para Familias que Trabajan y es intencionada para ofrecer información precisa sobre los derechos legales de empleados de California. Sin embargo, no dependa de esta información sin consultar al Legal Aid Society – Employment Law Center (Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo), o a otro abogado, sobre sus derechos legal es bajo ley.