

Programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores



FAQ

El Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) es la agencia de derechos civiles de California. Entre las leyes vigentes del CRD está la ley de la igualdad en el empleo y la vivienda que protege a los empleados y solicitantes de empleo de permitir discriminación y acoso según alguna característica protegida.¹ La Ley de la igualdad en el empleo y la vivienda garantiza que los empleados elegibles pueden tomar cierta cantidad de permisos sin riesgo de ser despidos cuando necesiten atender su propia condición médica grave o la de algún familiar, o para crear vínculos con un hijo recién llegado.² Estas disposiciones de permisos, que deben seguir los empleadores de California con 5 empleados o más, se conocen como la Ley de derechos de la familia de California (CFRA).

1 | ¿Qué es el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores?

Con las leyes aprobadas en 2020 y 2021 en California se creó un nuevo programa de mediación para pequeños empleadores en el CRD.³ El programa les da a los empleados a los empleadores (de 5 a 19 empleados) y a sus empleados actuales o antiguos (colectivamente llamados “empleados” en este documento) el derecho de mediar en ciertas disputas antes de que el empleado presente un caso ante un tribunal. Específicamente, los empleadores y los empleados que cubra el programa pueden, sin costo, mediar disputas sobre el derecho del empleado a tener permisos por motivos médicos o por atención médica de familiares según la Ley de derechos de la familia de California (CFRA). A menos que se amplíe el plazo, el programa se terminará el 1 de enero de 2024. La última página de este documento incluye un flujograma del proceso del programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, que también se describe abajo.

2 | ¿Qué es la mediación? ¿Son gratis las mediaciones de CRD?

La mediación es un proceso confidencial que facilita un tercero imparcial que ayuda a las partes en una disputa a resolver el conflicto. El CRD tiene un equipo de personas imparciales con experiencia cuya función exclusiva en el Departamento es mediar en reclamaciones. El CRD presta servicios de mediación gratis y voluntarios en reclamaciones por discriminación que se envían al CRD para que las investigue. Además, como parte del programa de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, los servicios de mediación gratis del CRD están disponibles para aquellas disputas que cubra el programa, incluso si el departamento no está investigando la reclamación. La mediación no garantiza ni obliga a que la disputa se resuelva.

1 Código Gubernamental, artículo 12900 y siguientes

2 Código Gubernamental, artículo 12945.2

3 Código Gubernamental, artículo 12945.21

3 | ¿Qué es la CFRA?

La CFRA da a la mayoría de los empleados elegibles el derecho de tomar, en un período de 12 meses, hasta 12 semanas de permiso sin salario para atender su propia condición médica grave, para cuidar a familiares con alguna condición médica grave o para crear vínculos con un hijo recién llegado. Un empleado puede tomar el permiso según la CFRA para cuidar a los siguientes familiares que tengan una condición médica grave: cónyuge, pareja doméstica, hijo (menor o adulto), padre/madre (incluyendo los suegros), abuelos, nietos o hermanos. Mientras goce del permiso según la CFRA, el empleo y el seguro médico del empleado están protegidos. Desde el 1 de enero de 2021, los empleadores que tengan más de cinco empleados están cubiertos por la CFRA. Para obtener más información de la CFRA, visite: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

4 | ¿Qué es un “aviso de derecho inmediato de demandar”?

Algunos empleados presentan reclamaciones por discriminación para que el CRD las investigue, pero no es obligatorio pedirle al CRD que investigue una reclamación. Si un empleado quiere ir directamente ante un tribunal y que el CRD no investigue la reclamación, primero debe avisar al CRD de las reclamaciones y recibir un “aviso de derecho inmediato de demandar”.

Según el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, el empleado que obtenga un aviso de derecho inmediato de demandar que establezca una infracción de la CFRA contra un pequeño empleador (de 5 a 19 empleados) no puede ir directamente a un tribunal. En cambio, cuando el empleado esté listo (pero antes de presentar un caso oportuno ante un tribunal), el empleado debe advertir al CRD y darle al empleador la oportunidad de solicitar que el CRD medie la reclamación presentada según la CFRA. Los empleados también pueden solicitar la mediación.

5 | **Cómo empleado que trabaja para un pequeño empleador, ¿qué debo hacer si quiero demandar a mi empleador por violar mis derechos según la CFRA? ¿Qué pasa si quiero que haya una mediación de mi reclamación antes de ir al tribunal?**

Cuando el empleado de un pequeño empleador recibe un aviso del derecho inmediato de demandar que incluya una reclamación garantizada por la CFRA, ese aviso le dirá al empleado que, antes de presentar un caso ante un tribunal, la reclamación se debe tramitar a través del programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores. Específicamente, cuando el empleado esté listo (pero, de nuevo, antes de presentar un caso oportuno ante un tribunal), el empleado debe enviar un correo electrónico a la División de Resolución de Disputas del CRD al DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov para comenzar con el proceso. Cuando el empleado envíe el correo electrónico a la División de Resolución de Disputas, deberá incluir si quiere o no mediar la reclamación según la CFRA y si quiere mediar cualquier otra reclamación por discriminación que pudiera tener.

Después de que el empleado inicie el proceso, el CRD le avisará de la reclamación del empleado al empleador y a cualquier otro tercero demandado y le dirá al empleador su derecho de solicitar la mediación de la reclamación mediante el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores. Si el empleado o el empleador solicita la mediación de manera oportuna, el CRD la iniciará en un plazo de 60 días.

El empleado y el empleador están obligados solo a mediar la reclamación cubierta por la CFRA, y solo si alguno de los dos solicita la mediación. Las partes pueden acordar mediar cualquier reclamación que no cubra la CFRA, pero no tienen la obligación de hacerlo.

6 | Como pequeño empleador, ¿qué debería hacer si quisiera mediar una reclamación cubierta por la CFRA en mi contra?

Después de que el empleado autoriza al CRD a avisar al empleador que se presentó una reclamación en su contra cubierta por la CFRA, el CRD le avisará al empleador, y a cualquier tercero demandado, del derecho que tiene de solicitar la mediación de la reclamación hecha según la CFRA antes de que el empleado pueda presentar una demanda. El empleador tiene 30 días a partir de que recibe el aviso del CRD para solicitar la mediación. Podrá hacerlo enviando un correo electrónico a la División de Resolución de Disputas del CRD al DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov. Si el empleado o el empleador solicita la mediación de manera oportuna, el CRD la iniciará en un plazo de 60 días.

7 | ¿Qué pasa después de que un empleado o empleador solicita de manera oportuna la mediación?

Si el empleado o el empleador solicita de manera oportuna la mediación y la reclamación está cubierta por el programa de mediación, el CRD le asignará el caso a un mediador particular. Generalmente, el mediador se comunicará con las partes en un plazo de dos a cinco días laborables, por teléfono o correo electrónico, para acordar las fechas posibles para la mediación. Después de que el mediador haya coordinado la fecha, la mediación se tendrá en el transcurso de un día o mediodía, según sean necesario y dependiendo de los horarios. Después de que la mediación se haya iniciado, el mediador le dirá al empleado, a más tardar siete días antes de la fecha de la mediación, su derecho de solicitarle al empleador los documentos e información relacionados con el empleo, según las secciones 226 y 1198.5 del Código de Trabajo. El mediador también ayudará a facilitar cualquier otra solicitud razonable de información que pueda ser necesaria para que cualquiera de las partes presente la reclamación que se está mediando.

La mediación no garantiza ni obliga a que la disputa se resuelva. Generalmente, según el programa de mediación para pequeños empleadores, si la disputa no puede resolverse en un plazo de 30 días desde que se empezó la mediación, si el CRD o las partes acuerdan que la mediación no dará ningún resultado o si el empleador se niega a participar, el empleado podrá presentar un caso ante un tribunal. Si el empleado se niega a participar en el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, el empleador tiene el derecho de detener el caso ante el tribunal hasta que el CRD medie la disputa.

8 | ¿Qué pasa si soy un empleado con una reclamación cubierta por la CFRA, pero no sé el número de empleados que tiene mi empleador?

La División de Resolución de Disputas del CRD no puede investigar el número de empleados que tiene un empleador. Debe decidir si cree que su empleador tiene entre 5 y 19 empleados. Si no confirma ante el CRD que su empleador tiene entre 5 y 19 empleados, la solicitud para el derecho de demandar no se enviará al programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores.

Si presenta su caso directamente ante un tribunal y más adelante, durante el proceso legal, descubre que su empleador es elegible para participar en el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores porque sí tiene entre 5 y 19 empleados, el empleador podría entonces obligarlo a participar en el proceso de mediación del CRD. La ley le permite a un empleador elegible obtener una suspensión (o sea, una pausa) de la demanda para que él y el empleado puedan participar en la mediación del CRD en la reclamación cubierta por la CFRA cuando el empleador no haya recibido el aviso del derecho a demandar antes de la demanda.

9 | ¿Qué pasa si el empleado presenta reclamaciones por discriminación, además de las que implican el permiso garantizado por la CFRA?

Las partes pueden acordar mediar las reclamaciones que no cubre la ley, pero no tienen la obligación de hacerlo. Según el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, las partes están obligadas solamente a mediar la reclamación protegida por la CFRA, si el empleado o el empleador solicita la mediación.

10 | ¿Tengo que participar si un tercero solicita una mediación?

Sí. Ningún empleado ni empleador está obligado a solicitar la mediación del CRD. Pero si alguno de los dos solicita que se medie una reclamación cubierta por el programa, todas las partes deben participar. Ningún empleado puede presentar un caso ante un tribunal hasta que la mediación se complete, lo que generalmente significa que la disputa no se resolvió en el plazo de 30 días a partir de que la mediación se inició, que el CRD o las partes acordaron que continuar con la mediación no tendría ningún resultado o que el empleador se negó a participar. Si el empleado se niega a participar en el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores, el empleador tiene el derecho de detener el caso ante el tribunal hasta que el CRD medie la disputa.

11 | ¿Qué pasa si el empleado va directamente ante un tribunal sin participar en el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores?

Si el empleado presenta ante un tribunal una reclamación según la CFRA que esté cubierta por el programa, el empleador tendrá el derecho de detener todo el caso hasta que se complete la mediación del CRD en la reclamación.

12 | ¿Pueden empleadores más grandes y sus empleados participar en el programa de mediación de permisos por motivos familiares para pequeños empleadores?

Por ahora no. Por ley, el programa está disponible solamente para los empleadores que tienen de 5 a 19 empleados y para sus empleados. Además, las reclamaciones que se presenten para que CRD las investigue, podrían ser elegibles para recibir los servicios de resolución de disputas del Departamento.

Si cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con CRD.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada sin costo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

Si usted tiene una discapacidad que necesite una adaptación razonable, CRD puede ayudarlo con su queja. Comuníquese con nosotros por cualquier medio arriba; las personas con sordera, problemas de audición o discapacidades del habla pueden comunicarse mediante el Servicio de Retransmisión de California (711).

PROCESO DEL PROGRAMA DE MEDIACIÓN DE PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES PARA PEQUEÑOS EMPLEADORES

