COAST UNIFIED SCHOOL DISTRICT
1350 Main Street • Cambria, California 93428
Tel 805-927-3880 • Fax 805-927-7105

CFRA and FMLA FAQS

California Family Rights Act (CFRA)

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.

The California Family Rights Act (CFRA) authorizes eligible employees to take up a total of 12 weeks of paid or unpaid job-protected leave during a 12-month period. While on leave, employees keep the same employer-paid health benefits they had while working. Eligible employees can take the leave for one or more of the following reasons:

- The birth of a child or adoption or foster care placement of a child.
- To care for an immediate family member (spouse, child or parent) with a serious health condition.
- When the employee is unable to work because of a serious health condition (SHC).

A serious health condition is an illness, injury, impairment, or physical or mental condition that causes or requires:

- Any period of incapacity or treatment in connection with, or after inpatient care
- Any period of incapacity requiring absence from work, school, or other regular daily activities, of more than 3 consecutive calendar days
- Ongoing treatment by or under the supervision of a health care provider for a chronic or long-term health condition that is incurable
- Restorative dental or plastic surgery after an accident or injury

There are 4 major differences between the Federal Family and Medical Leave Act (FMLA) and the California Family Rights Act (CFRA):

1. **Pregnancy as a "Serious Health Condition" (SHC):**
   FMLA: Covered as a serious health condition under the Family and Medical Leave Act (FMLA).
   CFRA: Pregnancy itself is not covered as a SHC. Instead, in California, a pregnant employee is entitled to a Pregnancy Disability Leave (PDL) of up to 4 months (16 weeks). Employers need to have only 5 or more employees for them to be subject to this Act, and there is no eligibility period for employees. The eligible CFRA employee can then take a 12-week CFRA baby bonding leave. The first 12 weeks of PDL can run concurrently with FMLA for eligible employees, and for that period, employers need to keep eligible employees health benefits.

2. **Registered Domestic Partners Equal to Spouses**
   FMLA: Not covered.
   CFRA: Covered under CFRA, registered domestic partners are covered just like spouses. Note that this may give a domestic partner more family leave.

3. **"Qualifying Exigency" because of employee's or family member's active military duty**
   FMLA: Eligible FMLA employees are entitled to up to 12 weeks (3 months) of leave for "any qualifying exigency" arising because the employee has a family member (spouse, child, parent) who is on active military duty or who has been notified of an impending call to active duty status, in support of a contingency operation. Health benefits are included. The family member must be a member of the Guard, Reserve or be a retired member of the Armed Services.
   CFRA: Not covered under CFRA.

4. **Care for Ill or Injured Service Member**
   FMLA: Covered. An employee who is the spouse, child, parent, or next of kin of a covered service member may take a total of 26 weeks (6.5 months) of leave during a 12-month period to care for a covered service member who is ill or injured in the line of duty on active duty. Health benefits are included.
   CFRA: Covered under CFRA if family member is a spouse, child, or parent.

CFRA leave and FMLA leave run concurrently (at the same time). CUSD uses the following method to determine the 12-month period:

12-month period measured forward – 12-month period measured forward from the first date an employee takes FMLA leave. The next 12-month period would begin the first time FMLA leave is taken after completion of the prior 12-month period.

COAST UNIFIED SCHOOL DISTRICT
1350 Main Street · Cambria, California 93428
Tel 805-927-3880 · Fax 805-927-7105

Preguntas frecuentes sobre CFRA y FMLA

Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)

Bajo la Ley de Derechos de la Familia de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen el derecho a tomar una licencia laboral protegida, que es una licencia que les permitirá regresar a su trabajo o a un trabajo similar después de que finalice su licencia. Esta licencia puede ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses por: • la propia condición de salud grave del empleado; • la condición de salud grave de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano u otra persona con una relación de sangre o familiar con el empleado ("persona designada"); o • el nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida de un niño. Si un empleado toma una licencia por su propia condición de salud grave o la de un miembro de su familia, la licencia puede tomarse en un horario de trabajo intermitente o reducido cuando sea médicamente 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 1250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su licencia y su empleador debe tener cinco o más empleados.

La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés) autoriza a los empleados elegibles a tomar un total de 12 semanas de licencia laboral protegida pagada o no pagada durante un período de 12 meses. Mientras están de licencia, los empleados conservan los mismos beneficios de salud pagados por el empleador que tenían mientras trabajaban. Los empleados elegibles pueden tomar la licencia por una o más de las siguientes razones:

- El nacimiento de un niño o la adopción o colocación de un niño en hogares de guarda.
- Para cuidar a un familiar inmediato (cónyuge, hijo o padre) con una condición de salud grave.
- Cuando el empleado no puede trabajar debido a una condición de salud grave. (SHC).

Una condición de salud grave es una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que causa o requiere:

- Cualquier periodo de incapacidad o tratamiento en relación con o después del cuidado de paciente hospitalizado.
- Cualquier periodo de incapacidad que requiera ausencia del trabajo, la escuela u otras actividades diarias regulares, de más de 3 días calendario consecutivos.
- Tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica o bajo su supervisión para una afección de salud crónica o a largo plazo que es incurable.
- Restorative dental o cirugía plástica después de un accidente o lesion.

Hay 4 diferencias principales entre la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA) y la Ley de Derechos Familiares de California(CFRA):

1. **El embarazo como una "condición de salud grave" (SHC):**
   FMLA: Cubierto como una condición de salud grave bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA).
   CFRA: El embarazo en si no está cubierto como SHC. En lugar de eso, en California, una empleada embarazada tiene derecho a una licencia por incapacidad por embarazo (PDL) de hasta 4 meses (16 semanas).Los empleadores deben tener solo 5 o más empleados para que estén sujetos a esta Ley, y no hay periodo de elegibilidad para los empleados. El empleado elegible de CFRA puede entonces tomar una licencia de 12 semanas para la vinculación de bebés de CFRA. Las primeras 12 semanas de PDL pueden ejecutarse simultáneamente con FMLA para empleados elegibles, y durante ese periodo, los beneficios de salud de los empleados elegibles.

2. **Parejas de hecho registrada iguales a cónyuges**
   FMLA: No cubierto.
   CFRA: Cubiertos por CFRA, las parejas de hecho registradas están cubiertas al igual que los cónyuges. Tenga en cuenta que esto puede darle a la pareja de hecho más licencia familiar.

3. **"Exigencia calificada debido al servicio militar activo del empleado o miembro de la familia**
   FMLA: Los empleados elegibles de FMLA tienen derecho a hasta 12 semanas (3 meses) de licencia por "cualquier exigencia de calificación" que surja porque el empleado tiene un miembro de la familia (cónyuge, hijo, padre) que está en servicio militar activo o que ha sido notificado de una llamada inminente al estado de servicio activo, en apoyo de una operación de contingencia. Los beneficios para la salud están incluidos. El familiar debe ser miembro de la Guardia, Reserva o ser un miembro retirado de las Fuerzas Armadas.
   CFRA: No cubrimiento

4. **Cuidado de miembros del servicio enfermos o lesionados**
   FMLA: Cubierto. Un empleado que es cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto puede tomar un total de 26 semanas (6,5 meses) de licencia durante un período de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio cubierto que está enfermo o lesionado en el cumplimiento del deber en servicio activo. Los beneficios para la salud están incluidos.

   CFRA: Cubierto por CFRA si el miembro de la familia es cónyuge, hijo o padre.

La licencia CFRA y la licencia FMLA se ejecutan simultáneamente (al mismo tiempo). CUSD utiliza el siguiente método para determinar el período de 12 meses:
Periodo de 12 meses medido hacia adelante – Período de 12 meses medido hacia adelante desde la primera fecha en que un empleado toma la licencia FMLA. El próximo período de 12 meses comenzaría la primera vez que se toma la licencia FMLA después de completar el período anterior de 12 meses.