

Licencia por duelo



FAQ

La ley de California garantiza a la mayoría de los empleados hasta cinco días de licencia laboral por duelo después de la muerte de un miembro de la familia.¹ El Departamento de Derechos Civiles (CRD), que hace cumplir este derecho a la licencia por duelo, creó este documento de Preguntas frecuentes (FAQ) para ayudar empleadores y empleados comprender este derecho, el cual entró en vigor el 1 de enero de 2023.

1 | ¿Tengo disponible la licencia por duelo?

Si trabaja para un empleador con cinco o más empleados, es posible que tenga derecho a una licencia por duelo tras la muerte de ciertos miembros de la familia. A partir del 1 de enero de 2023, los empleadores privados con cinco o más empleados deben conceder la solicitud de un empleado elegible de hasta cinco días de licencia laboral por duelo después de la muerte del familiar del empleado. Para tener derecho a la licencia por duelo, un empleado debe haber estado empleado durante al menos 30 días antes de tomar la licencia.

La licencia por duelo también está disponible para los empleados que trabajan para el Estado de California² y para los gobiernos locales.

2 | ¿Para qué familiares puedo tomar el permiso por duelo?

Un empleador sólo está obligado a permitir el uso de la licencia por duelo en caso de muerte de ciertos miembros de la familia. Los empleadores cubiertos deben permitirle tomar una licencia por duelo en caso de muerte de su cónyuge, hijo, padre, hermano, abuelo, nieto o suegro. Sin embargo, un empleador puede permitir voluntariamente que se tome una licencia por duelo tras la muerte de otra persona con la que tiene una relación.

3 | ¿Qué pasa si mi empleador ya tiene una política de licencia por duelo?

Debe seguir la política de licencia por duelo existente de su empleador. Por ejemplo, si la política de su empleador le exige que informe a Recursos Humanos que está tomando una licencia por duelo, debe continuar haciéndolo según la nueva ley. Sin embargo, si la política del empleador no otorga al menos cinco días de licencia por duelo después de la muerte de un miembro de la familia (como se define en la pregunta 2), usted todavía tiene derecho a cinco días de licencia por duelo según la ley.

¹ Sección 12945.7 del Código de Gobierno.

² Los empleados estatales que son elegibles para la licencia por duelo según la sección 19859.3 del Código de Gobierno no están cubiertos por la nueva ley por duelo. Sin embargo, la sección 19859.3 crea un derecho de licencia por duelo para los empleados estatales que están excluidos de la negociación colectiva. Para los empleados estatales que están cubiertos por convenios colectivos, esos acuerdos deben incluir un derecho a licencia por duelo que sea al menos tan protector como la licencia requerida según la sección 12945.7 del Código de Gobierno.

■ Licencia por duelo

4 | ¿Tengo que tomar mi baja por duelo de una vez?

No, pero deberás completar tu baja durante los tres meses posteriores al fallecimiento de la persona por la que te tomas la baja. Por ejemplo, tras el fallecimiento de uno de sus padres, podría tomarse tres días de licencia inmediatamente y luego dos días libres del trabajo dos meses después.

5 | ¿Mi empleador tiene que permitirme regresar al trabajo después de una licencia por duelo?

Si. Es ilegal que su empleador lo discrimine o tome represalias contra usted porque solicitó o utilizó una licencia por duelo. Un empleador tiene prohibido despedirlo, degradarlo, suspenderlo o tomar otras acciones adversas hacia usted porque usted solicitó o utilizó una licencia por duelo. Los empleadores tampoco pueden tomar medidas negativas en su contra si proporciona información o presenta una queja ante el CRD sobre su solicitud o la de su compañero de trabajo de licencia por duelo.

6 | ¿Estoy limitado a tomar una licencia por duelo por una sola muerte por año?

No. Tiene derecho a tomar hasta cinco días de licencia por duelo tras la muerte de cada miembro de la familia (como se define en la pregunta 2). Por ejemplo, un empleado que pierde a un padre, un hijo y un abuelo dentro del mismo año puede tomar tres períodos de licencia por duelo de cinco días durante ese año.

7 | Si tomo una licencia por duelo, ¿eso reducirá la cantidad de tiempo que puedo tomar para otros tipos de licencia laboral protegida?

No. La licencia por duelo es independiente y además de su derecho a tomar otros tipos de licencia laboral protegida. Además de la licencia por duelo, los empleados elegibles de California tienen derecho a hasta 12 semanas de licencia laboral para cuidar de su propia condición de salud grave, de un miembro de su familia con una condición de salud grave o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (comúnmente conocido como California Licencia de la Ley de Derechos Familiares o Licencia CFRA). Además, las empleadas elegibles de California tienen derecho a hasta cuatro meses de licencia cuando están incapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada (comúnmente conocida como Licencia por Incapacidad por Embarazo). Para obtener más información sobre estos tipos de licencia, visite: <https://calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave>.

8 | ¿Mi empleador tiene que pagarme durante la licencia por duelo?

No, a menos que utilice otras licencias remuneradas disponibles. Aunque los empleadores cubiertos deben conceder hasta cinco días de licencia por duelo, la ley no exige que los empleadores le paguen por este tiempo de licencia. Sin embargo, muchos empleadores tienen políticas de licencia remunerada por duelo, así que asegúrese de consultar con su empleador sobre cualquier política existente que pueda tener vigente. Además, si su empleador no le brinda licencia remunerada por duelo pero usted tiene licencia por enfermedad, vacaciones, licencia personal u otros tipos de licencia remunerada disponibles, su empleador debe permitirle usar esa licencia para que pueda recibir pago durante su licencia por duelo.

■ Licencia por duelo

9 | ¿Tengo que proporcionarle a mi empleador alguna documentación para poder tomar la licencia por duelo?

Sí, si se solicita. Si su empleador solicita documentación del fallecimiento, se le exige para proporcionarlo. Sin embargo, no es necesario que proporcione dicha documentación antes de comenzar su licencia. En su lugar, deberá proporcionar esta documentación dentro de los 30 días siguientes al primer día de su permiso por duelo. Esta documentación puede ser en forma de certificado de defunción, obituario o verificación escrita de defunción, entierro o servicio conmemorativo de una morgue, funeraria, sociedad funeraria, crematorio, institución religiosa o agencia gubernamental.

Su empleador debe mantener esta documentación confidencial y no revelarla excepto cuando sea necesario para el personal interno o los abogados, o si lo exige la ley.

10 | Estoy afiliado a un sindicato y bajo un convenio colectivo. ¿Tengo derecho a una licencia por duelo?

Sí. Los acuerdos de negociación colectiva deben prever al menos cinco días de licencia por duelo no remunerada y con protección laboral.

11 | Creo que se violó mi derecho a la licencia por duelo.

Si se le ha negado la licencia por duelo, o si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo por solicitar o utilizar la licencia por duelo, puede presentar una queja ante el CRD (consulte “Para presentar una queja” a continuación).

El derecho a tomar una licencia por duelo está sujeto al programa de mediación de licencia familiar para pequeños empleadores del CRD. Este programa brinda a los pequeños empleadores (de 5 a 19 empleados) y sus empleados actuales o anteriores el derecho a mediar en ciertas disputas, incluidas las disputas relacionadas con la licencia por duelo, a través de la División de Resolución de Disputas de CRD. Para obtener más información, puede revisar la hoja informativa de CRD [sobre el programa de mediación de licencia familiar para pequeños empleadores](#).

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

PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov / Número gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable?
CRD puede ayudarle con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: calcivilrights.ca.gov/posters/employment