

# DERECHO A LICENCIA Y ADAPTACIONES PARA SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA Y FAMILIARES DE VÍCTIMAS



# FAQ

El Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) hace cumplir las leyes de California que protegen a las personas contra la discriminación, el acoso y otras violaciones de derechos civiles. A partir del 1 de enero de 2025, la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA) ofrece protecciones en el lugar de trabajo para las personas que han sobrevivido a actos de violencia calificados, así como para quienes tienen un familiar que ha sobrevivido a uno de estos actos. Las protecciones incluyen el derecho a recibir adaptaciones razonables para la seguridad del trabajador o de su familia. Para quienes trabajan para empleadores con 25 empleados o más, estas protecciones también incluyen el derecho a ausentarse del trabajo para realizar ciertas actividades relacionadas con la violencia. A continuación, encontrará respuestas a preguntas frecuentes sobre estas protecciones.

## PREGUNTAS GENERALES

### 1 | ¿Qué es acto de violencia calificado?

Un acto de violencia calificado incluye:

- Violencia doméstica
- Agresión sexual
- Acecho
- Actos, conductas o patrones de conducta que involucren lesiones o muerte
- Actos, conductas o patrones de conducta que involucren el uso de un arma de fuego u otra arma peligrosa
- Actos, conductas o patrones de conducta que involucren amenazas de lesiones o muerte

No importa si alguien ha sido arrestado, procesado o condenado por el acto de violencia calificado.

### 2 | ¿Qué miembros de la familia deben haber sufrido un acto de violencia calificado para que yo tenga estas protecciones?

Los empleados pueden solicitar licencia o adaptaciones cuando su hijo, padre/madre, abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cónyuge, pareja de hecho o persona designada sufra un acto de violencia calificado. Una persona designada puede ser alguien con quien se tenga un lazo sanguíneo, como una tía o un tío, o alguien equivalente a un familiar, como un mejor amigo. Los empleadores pueden limitar a los empleados a tomar licencia por una persona designada en un período de 12 meses.

### 3 | ¿Mi empleador puede discriminarme o tomar represalias contra mí o un miembro de mi familia por ser víctima de un acto de violencia calificado?

No. Un empleador no puede despedir, discriminar ni tomar represalias contra un empleado por ser víctima o familiar de una víctima de un acto de violencia calificado.

## AUSENCIA DEL TRABAJO

### 4 | Necesito ausentarme del trabajo porque yo o un familiar fuimos víctimas de un acto de violencia calificado. ¿Cuáles son mis derechos?

Todos los empleados que sufran un acto de violencia calificado pueden ausentarse del trabajo para obtener una orden de alejamiento u otra medida que garantice su salud, seguridad o bienestar, o el de sus hijos.

Los empleados que trabajan para un empleador con 25 empleados o más y que sufran un acto de violencia calificado pueden tomarse una licencia para participar en actividades que garanticen su salud y seguridad, como la búsqueda de servicios de apoyo o de salud, la participación en procedimientos civiles o penales, la mudanza o el cuidado de familiares lesionados a causa de un acto de violencia calificado. Esto también aplica a los empleados cuyo familiar sufra un acto de violencia calificado.

### 5 | ¿Cuánto tiempo puedo ausentarme del trabajo tras sufrir un acto de violencia calificado?

Los empleados que sufran un acto de violencia calificado pueden ausentarse del trabajo hasta por 12 semanas para realizar actividades protegidas por la ley. Un empleado cuyo familiar muera como consecuencia de un acto de violencia calificado también puede ausentarse del trabajo hasta por 12 semanas para realizar estas actividades.

Un empleado cuyo familiar sobreviva a un acto de violencia calificado tiene derecho a ausentarse del trabajo hasta por 10 días para realizar actividades protegidas por la ley. Se pueden utilizar hasta cinco días para ayudar a un familiar a reubicarse, lo que incluye buscar vivienda o inscribir a sus hijos en una nueva escuela o guardería.

### 6 | ¿Puedo usar días de vacaciones, licencia por enfermedad u otras formas de licencia para ausentarme del trabajo tras sufrir un acto de violencia calificado?

Los empleados pueden utilizar vacaciones disponibles, tiempo libre remunerado, licencia personal o licencia por enfermedad pagada para ausentarse por cualquiera de los motivos descritos en estas preguntas frecuentes. Si un empleado también es elegible para una licencia en virtud de la Ley federal de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA) o la Ley de Derechos Familiares de California (California Family Rights Act, CFRA), su tiempo libre como resultado de un acto de violencia calificado se cuenta de manera simultánea. Esto significa que la persona no tiene derecho a tomar licencias consecutivas. Si el empleado se ausenta del trabajo en virtud de la Ley FMLA o la Ley CFRA por cualquiera de los motivos descritos en estas preguntas frecuentes, esto podría reducir o impedir su posibilidad de usar dichas leyes por otros motivos (por ejemplo, después del nacimiento de un hijo).

### 7 | ¿Con cuánta anticipación debo avisar a mi empleador antes de ausentarme del trabajo después de sufrir un acto de violencia calificado?

Los empleados deben avisar con una anticipación razonable antes de tomar la licencia, a menos que no sea posible.

## 8 | ¿Qué sucede si tengo una ausencia injustificada en el trabajo después de experimentar un acto de violencia calificado?

El empleador no puede sancionar ni tomar represalias contra el empleado por una ausencia injustificada si, dentro de un plazo razonable, la persona proporciona información (denominada certificación) que demuestre que ocurrió el acto de violencia, en caso de que el empleador la solicite. La certificación puede incluir:

- Informes policiales
- Registros judiciales u otra prueba de comparecencia ante un tribunal
- Documentación de un proveedor de servicios de apoyo
- Una declaración firmada por el empleado u otra persona que actúe en su nombre
- Otra documentación que verifique que ocurrió un acto de violencia calificado

El empleador está obligado a mantener la confidencialidad de las solicitudes de licencia y toda la documentación relacionada con la experiencia de un acto de violencia calificado. Las únicas excepciones son cuando una ley federal o estatal exija la divulgación (por ejemplo, en respuesta a una orden judicial o citación válida) o cuando la divulgación sea necesaria para proteger la seguridad del empleado en el lugar de trabajo, como llamar a la policía para denunciar un peligro inmediato. Los empleadores deben notificar a los empleados antes de divulgar su información o la de un familiar.

## ADAPTACIONES RAZONABLES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD

## 9 | ¿Qué puedo hacer para sentirme seguro en el trabajo después de sufrir un acto de violencia calificado?

Los empleados que sufran un acto de violencia calificado, o cuyos familiares sufran un acto de violencia calificado, pueden solicitar cambios en su lugar de trabajo (llamados adaptaciones razonables) para garantizar su seguridad laboral. Ejemplos de adaptaciones:

- Traslado, reasignación o modificación del horario
- Cambio del número de teléfono del trabajo
- Permiso para llevar un teléfono al trabajo
- Cambio de estación de trabajo
- Instalación de una cerradura
- Asistencia para documentar casos de violencia doméstica, agresión sexual, acecho u otro acto de violencia calificado que ocurra en el lugar de trabajo
- Implementación de procedimientos de seguridad
- Adaptación de la estructura y las instalaciones del lugar de trabajo, o de los requisitos laborales
- Derivación a una organización de asistencia a víctimas

Los empleadores pueden solicitar una certificación (consultar la pregunta 8) para demostrar que la solicitud de adaptación está relacionada con un acto de violencia calificado.

## 10 | ¿Mi empleador está obligado a concederme la adaptación específica que solicito?

Depende. El empleador debe colaborar con el empleado para evaluar en conjunto qué adaptación es apropiada según las circunstancias. A este proceso se lo denomina “proceso interactivo” y es un requisito legal. Al decidir si se debe conceder una adaptación conforme a esta ley, el empleador debe considerar cualquier peligro inmediato que enfrente el empleado o un miembro de su familia.

El empleador también puede tener en cuenta si la adaptación solicitada representa una carga excesiva (tiempo o gasto considerables) o si podría poner en riesgo la seguridad de otros empleados. En ese caso, el empleador no está obligado a conceder la solicitud. Sin embargo, debe colaborar con el empleado para identificar adaptaciones alternativas que satisfagan sus necesidades de seguridad sin suponer una carga excesiva para el empleador.

## 11 | ¿Puedo solicitar más de una adaptación razonable para mi seguridad?

No hay límites en cuanto al tipo ni la cantidad de adaptaciones que un empleado puede solicitar. Si las circunstancias cambian y necesita una adaptación nueva o diferente, debe informárselo a su empleador. El empleador debe participar en un proceso conjunto de análisis con la persona empleada (denominado proceso interactivo), teniendo en cuenta los factores descritos en la pregunta 10.

## DENUNCIAS POR VIOLACIÓN DE DERECHOS CIVILES

## 12 | ¿Qué pasa si un empleador viola la ley que protege a las víctimas (y a sus familiares) de actos de violencia calificados?

Si su solicitud de licencia o adaptación es rechazada, o si recibe un trato desfavorable debido a que usted o un familiar experimentó un acto de violencia calificado, puede presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles dentro de los tres años posteriores a las acciones del empleador.

---

### PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

**Departamento de Derechos Civiles**

[civildrights.ca.gov/complaintprocess](http://civildrights.ca.gov/complaintprocess)

Línea Gratuita: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

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

Para obtener traducciones de esta guía, visite: [www.civildrights.ca.gov/posters/employment](http://www.civildrights.ca.gov/posters/employment)