

Aviso para los Empleados

Información sobre la Licencia Familiar Pagada en el Distrito de Columbia

Beneficios ampliados disponibles en octubre de 2022

Su empleador está sujeto a la ley de la Licencia Familiar Pagada del Distrito de Columbia, que permite a los empleados cubiertos a recibir tiempo libre pagado para eventos médicos, familiares y parentales que califiquen. Para más información sobre la Licencia Familiar Pagada, por favor visite la siguiente página web dcpaidfamilyleave.dc.gov.

Empleados cubiertos

Para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada, usted debe haber trabajado para un empleador en el Distrito de Columbia antes de experimentar un evento cubierto. Su empleador debe reportar su salario al Departamento de Servicios de Empleo y haber pagado impuestos basados en su salario. Para saber si usted es un empleado cubierto, puede preguntarle a su empleador o ponerse en contacto con la Oficina de la Licencias Familiar Pagada usando la información al inferior de esta página. Su empleador está obligado a informarle si usted está cubierto por el programa de la Licencia Familiar Pagada. Usted debe recibir información sobre la Licencia Familiar Pagada de su empleador en estas tres (3) ocasiones:

1. En el momento en que fue contratado
2. Al menos una vez al año
3. Si alguna vez le pidió a su empleador un permiso que pudiera calificar para recibir beneficios bajo el programa de la Licencia Familiar Pagada.

Eventos cubiertos

Hay cuatro (4) tipos de eventos para los cuales usted puede calificar para los beneficios de la Licencia Familiar Pagada.

1. Permiso Parental – puede recibir hasta 12 semanas en un año de beneficios para establecer un vínculo con un niño.
2. Permiso Familiar – puede recibir hasta 12 semanas en un año de beneficios para cuidar un familiar en un estado grave de salud
3. Permiso por razones Médicas- puede recibir hasta 12 semanas en un año de beneficios para cuidar su propia condición de salud.
4. Permiso prenatal: puede recibir hasta 2 semanas en un año de beneficios para recibir atención médica prenatal.

Tiempo máximo para ausentarse al que tiene derecho

Cada tipo de licencia tiene sus propias reglas para poder calificar y su propio límite de duración de los beneficios en un año. La cantidad máxima de licencia para cualquier combinación de licencia parental, familiar y médica es de 12 semanas. Sin embargo, existe una excepción para las mujeres embarazadas que piden la licencia prenatal. Las mujeres embarazadas tienen derecho a 2 semanas de licencia prenatal durante el embarazo y a 12 semanas de licencia parental después del parto, con un máximo de 14 semanas.

Para obtener más información sobre este programa, visite el portal de la Oficina de Permisos para Ausentarse por Motivos Familiares con Goce de Sueldo en dcpaidfamilyleave.dc.gov, llame al 202-899-3700 o escriba a does.opfl@dc.gov.

Cómo solicitar los beneficios

Si usted ha experimentado un evento que puede calificar para los beneficios, asegúrese de presentar una solicitud no más de 30 días después de su evento. Puede obtener más información sobre cómo solicitar los beneficios con la Oficina de Licencia Familiar Pagada dcpaidfamilyleave.dc.gov.

Cantidad de beneficios

Los beneficios de Licencia Familiar Pagada se basan en los salarios que su empleador le pagó e informó al Departamento de Servicios de Empleo. Si cree que su salario se informó incorrectamente, tiene derecho a proporcionar prueba de su salario correcto. La cantidad máxima de beneficio semanal actual es \$1,049.

Protección del empleado

La Oficina de Permisos para Ausentarse por Motivos Familiares con Goce de Sueldo no administra ninguna protección laboral para los trabajadores del Distrito de Columbia que se ausentan del trabajo. Sin embargo, las leyes y reglamentos que administra la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR, por sus siglas en inglés) pueden disponer algunas protecciones laborales.

De acuerdo con la ley de Permiso Universal para Ausentarse con Goce de Sueldo, la Oficina de Permisos para Ausentarse por Motivos Familiares con Goce de Sueldo debe notificar lo siguiente:

1. que un empleador contemplado tiene prohibido tomar represalias contra un empleado contemplado por pedir, solicitar formalmente o utilizar las prestaciones del permiso para ausentarse del trabajo con goce de sueldo;
2. que un empleado que trabaje para un empleador contemplado que tenga menos de 20 empleados no tendrá derecho a la protección laboral si decide pedir permiso para ausentarse con goce de sueldo de conformidad con esta ley; y
3. que los empleados tienen derecho a presentar una denuncia ante la OHR si sienten que han sido objeto de represalias por pedir, solicitar formalmente o utilizar un permiso para ausentarse del trabajo con goce de sueldo.

Para obtener más información sobre la OHR y las protecciones laborales, visite: ohr.dc.gov.