



Oregon

Brad Avakian, Commissioner



# FAMILY LEAVE ACT

## NOTICE TO EMPLOYERS AND EMPLOYEES

The Oregon Family Leave Act (OFLA) requires employers of 25 or more employees to provide eligible workers with protected leave to care for themselves or family members in cases of death, illness, injury, childbirth, adoption and foster placement.

ORS 659A.150 to 659A.186

### When can an Employee take Family Leave?

Employees can take family leave for the following reasons:

- **Parental Leave** during the year following the birth of a child or adoption or foster placement of a child under 18, or a child 18 or older if incapable of self-care because of a mental or physical disability. Parental leave includes leave to effectuate the legal process required for foster placement or adoption.
- **Serious health condition leave** for the employee's own serious health condition, or to care for a spouse, parent, child, parent-in-law, grandparent, grandchild or same gender domestic partner with a serious health condition. NOTE: Does not include an employee unable to work due to a compensable Workers Compensation injury.
- **Pregnancy disability leave** (a form of serious health condition leave) taken by a female employee for an incapacity related to pregnancy or childbirth, occurring before or after the birth of the child, or for prenatal care.
- **Sick child leave** taken to care for an employee's child with an illness or injury that requires home care but is not a serious health condition.
- **Bereavement leave** to deal with the death of a family member.
- **Oregon Military Family Leave** is taken by the spouse or same gender domestic partner of a service member who has been called to active duty or notified of an impending call to active duty or is on leave from active duty during a period of military conflict.

### Who is Eligible?

To be eligible for leave, workers must be employed for the 180 day calendar period immediately preceding the leave and have worked at least an average of 25 hours per week during the 180-day period.

**Exception 1:** For parental leave, workers are eligible after being employed for 180 calendar days, without regard to the number of hours worked.

**Exception 2:** For Oregon Military Family Leave, workers are eligible if they have worked at least an average of 20 hours per week, without regard to the duration of employment.

### How much Leave can an Employee take?

- Employees are generally entitled to a maximum of 12 weeks of family leave within the employer's 12-month leave year.
- A woman using pregnancy disability leave is entitled to 12 additional weeks of leave in the same leave year for any qualifying OFLA purpose.
- A man or woman using a full 12 weeks of parental leave is entitled to take up to 12 additional weeks for the purpose of sick child leave.
- Employees are entitled to 2 weeks of bereavement leave to be taken within 60 days of the notice of the death of a covered family member.
- A spouse or same gender domestic partner of a service member is entitled to a total of 14 days of leave per deployment after the military spouse has been notified of an impending call or order to active duty and before deployment and when the military spouse is on leave from deployment.

### What Notice is Required?

Employees may be required to give 30 days notice in advance of leave, unless the leave is taken for an emergency. Employers may require that notice is given in writing. In an emergency, employees must give verbal notice within 24 hours of starting a leave.

### Is Family Leave Paid or Unpaid?

Although Family Leave is unpaid, employees are entitled to use any accrued paid vacation, sick or other paid leave.

### How is an Employee's job Protected?

Employers must return employees to their former jobs or to equivalent jobs if the former position no longer exists. However, employees on OFLA leave are still subject to nondiscriminatory employment actions such as layoff or discipline that would have been taken without regard to the employee's leave.

### FOR ADDITIONAL INFORMATION:

Employer Assistance . . . 971-673-0824	BOLI
Portland . . . . . 971-673-0761	Civil Rights Division
Eugene . . . . . 541-686-7623	800 NE Oregon, #1045
Salem . . . . . 503-378-3292	Portland, OR 97232

[www.oregon.gov/BOLI](http://www.oregon.gov/BOLI)

This is a summary of laws relating to Oregon Family Leave Act. It is not a complete text of the law.

January 2015

**Employees who have been denied available leave, disciplined or retaliated against for requesting or taking leave, or have been denied reinstatement to the same or equivalent position when they returned from leave, may file a complaint with BOLI's Civil Rights Division.**

**THIS INFORMATION MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS LOCATION**



LEY

Brad Avakian, Comisionado



DE LICENCIA FAMILIAR

DE OREGON

AVISO A  
EMPLEADORES Y EMPLEADOS

La Ley de Licencia Familiar de Oregon (Oregon Family Leave Act: OFLA) requiere que los empleadores que tengan 25 o más empleados otorguen a los trabajadores elegibles licencia protegida para cuidar de su persona o miembros de su familia en caso de muerte, enfermedad, lesión, parto o adopción, y colocación en hogares de crianza.

ORS 659A.150 a 659A.186

¿Cuándo puede tomar una licencia familiar un empleado?

- Los empleados pueden tomar una licencia familiar por las razones a continuación:
- ⇒ **Licencia para Padre o Madre** durante el año siguiente al nacimiento o adopción de un hijo(a) o de la adopción o colocación en cuidado temporal de un menor de 18 años o de una persona de 18 años de edad o más si es incapaz de cuidarse a sí misma debido a una discapacidad mental o física. La licencia para padre o madre incluye la licencia para llevar a cabo el proceso legal requerido para una colocación en cuidado temporal o adopción.
  - ⇒ **Licencia por condición de salud grave** por la condición grave del propio empleado o para cuidar de un cónyuge, padre o madre, hijo(a), suegro(a), abuelo(a), nieto(a) o pareja doméstica del mismo sexo que sufre de una condición de salud grave. **NOTA:** No incluye a un empleado que es incapaz de trabajar debido a una lesión recompensable por la Compensación de Trabajadores.
  - ⇒ **Licencia de discapacidad por embarazo** (un tipo de licencia por condición de salud grave) tomada por una empleada debido a una discapacidad relacionada al embarazo o parto, que ocurra antes o después del nacimiento de un menor o por cuidado prenatal.
  - ⇒ **Licencia por enfermedad de un menor** tomada para cuidar del hijo(a) de un empleado que sufre de una enfermedad o lesión que requiere del cuidado en el hogar, pero que no es una condición de salud grave.
  - ⇒ **Licencia por duelo** para lidiar con la muerte de un familiar.
  - ⇒ **Licencia familiar militar de Oregon** es tomada por el cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo de un miembro del servicio militar quien ha sido llamado al servicio activo o que ha sido notificado sobre un llamado inminente al servicio activo o que está bajo licencia del servicio activo durante un periodo de conflicto militar.

¿Quién reúne los requisitos?

Para reunir los requisitos para licencia, los trabajadores deben haber estado empleados por un periodo de 180 días calendario inmediatamente antes de la licencia y haber trabajado como mínimo un promedio de 25 horas a la semana durante el periodo de 180 días.

**Excepción 1:** Para la licencia para padre o madre, los trabajadores reúnen los requisitos después de haber estado empleados por 180 días calendario, sin importar el número de horas trabajadas.

**Excepción 2:** Para la Licencia familiar militar de Oregon, los trabajadores que califican deben trabajar para un empleador como mínimo un promedio de 20 horas a la semana, sin importar la duración del empleo.

¿Cuál es la duración de la licencia que puede tomar un empleado?

- ⇒ Por lo general los empleados tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar dentro del año de 12 meses de licencia del empleador.
- ⇒ Una mujer que use la licencia de discapacidad por embarazo tiene el derecho a 12 semanas adicionales de licencia en el mismo año de licencia para cualquier propósito calificable de OFLA.
- ⇒ Un hombre o una mujer que use una licencia para padre o madre de 12 semanas completas tiene el derecho a tomar hasta 12 semanas adicionales para el propósito de licencia por enfermedad de un menor.
- ⇒ Los empleados tienen derecho a 2 semanas de licencia por luto a ser tomada dentro de los 60 días siguientes al aviso de la muerte de un familiar cubierto.
- ⇒ Un cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo de un miembro del servicio militar tiene el derecho a un total de licencia de 14 días laborales por despliegue después de que el cónyuge militar haya sido notificado de un llamado inminente u orden al servicio activo antes del despliegue y cuando el cónyuge militar esté en un periodo de licencia del despliegue.

¿Qué tipo de aviso es requerido?

Los empleadores pueden requerir que los empleados den un aviso al empleador con 30 días de anticipación a la licencia, a menos que la licencia se tome debido a una emergencia. Los empleadores pueden requerir que el aviso sea entregado por escrito. En caso de emergencia, los empleados deben dar un aviso verbal dentro de las 24 horas de haber empezado una

¿Se remunera la licencia familiar o no?

Aunque la licencia familiar no es con goce de sueldo, los empleados tienen el derecho a usar cualquier licencia por enfermedad u otro tipo de licencia con goce de sueldo o vacaciones con goce de sueldo que hayan acumulado.

¿Cómo se protege el trabajo de un empleado?

Los empleadores deben regresar a los empleados a sus trabajos anteriores o a trabajos equivalentes si el puesto anterior ya no existe. Sin embargo, los empleados en licencia de OFLA siguen estando sujetos a medidas de empleo no discriminatorias tales como despido o acción disciplinaria que se hubiera tomado sin importar la licencia del empleado

PARA OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL:

Asistencia a empleadores... 971-673-0824	BOLI
Portland... 971-673-0761	Civil Rights Division
Eugene... 541-686-7623	800 NE Oregon, #1045
Salem... 503-378-3292	Portland, OR 97232

www.oregon.gov/BOLI

bolita@boli.state.or.us

El presente es un resumen de las leyes de Oregon pertinentes a la Ley de Licencia Familiar de Oregon. No es el texto completo de la ley.

Enero de 2015

**Los empleados a quienes se les ha negado una licencia, que hayan sido disciplinados o que hayan sufrido represalias por solicitar o tomar una licencia, o a quienes se les haya negado la reintegración al mismo puesto o a uno equivalente cuando regresaron de una licencia pueden presentar una queja ante la División de Derechos Civiles de BOLI.**

**ESTA INFORMACIÓN DEBE SER FIJADA EN UN LUGAR VISIBLE**