1.

¿Qué ventajas proporciona la Ley del Permiso Familiar Pagado?

La Ley del Permiso Familiar Pagado (Paid Family Leave Act, o PFLA en inglés) de California proporciona hasta seis semanas de paga parcial para los empleados que toman tiempo fuera de trabajo:

- para el cuidado de un niño, un padre, una pareja matrimonial o una pareja conyugal registrado con una condición de salud seria; o
- para formar lazos afectivos con un bebé recién nacido o nuevamente adoptado o niño de crianza (o niño de un esposo o esposa o de una pareja conyugal).

El permiso para formar lazos afectivos se limita al primer año después de que un niño o niña nazca o se coloque con una familia. Cada padre y madre es elegible para recibir seis semanas de permiso pagado para el cuidado de la familia.

Un empleado puede recibir hasta seis semanas de paga parcial durante cualquier período de doce meses. Generalmente, un empleado recibirá el 55% de su salario semanal. (El salario semanal es calculado al tomar el período de tres meses, durante los 15 meses anteriores, en los cuales el empleado ganó la mayoría del dinero.) Las seis semanas del permiso no tienen que tomarse consecutivamente.

2.

¿Estás cubierto bajo la Ley de Permiso Familiar Pagado de California?

Todos los empleados en California, incluyendo los empleados nuevos o probatorios, que pagan en el Seguro por Invalidez del Estado (SDI) califican para los beneficios cubiertos por el PFLA. Algunos empleados, por ejemplo, los empleados federales, no contribuyen al SDI y por lo tanto no son elegibles para recibir estos beneficios.

PFLA no requiere que un empleado trabaje por un período fijo de tiempo antes de calificar para los beneficios. PFLA se aplica a los empleados que trabajan para los patrones de todos los tamaños. Esto significa que el PFLA se aplica a muchos más empleados que las leyes federales y del estado de permiso no retribuida (tales como la Ley federal de Permiso Familiar y Médico (FMLA) o la Ley de California de los Derechos Familiares (CFRA)), que no se aplican a los patrones con menos de 50 empleados.

PFLA reconoce las relaciones de la familia creadas por parejas conyugales, así se permite que las parejas conyugales reciban beneficios del permiso pagado para el cuidado de la familia para cuidar su pareja conyugal con una condición seria de la salud o para hacer una unión con el bebé recién nacido de su pareja o un niño adoptado o colocado con la familia.

3.

¿Cuál es una “condición seria de la salud”?

Una "condición seria de salud" es una enfermedad, lesión, una debilitación o una condición física o mental implicando:

- cuidado que requiere una estancia en un hospital, un hospicio, o una facultad residencial de cuidado; o
- continuación de tratamiento por un médico o profesional en el cuidado de salud.

La provisión del “tratamiento de continuación” del PFLA requiere uno del siguiente:

Los tratamientos o la cirugía cosmética, y los tratamientos para las condiciones de rutina, tales como la gripe, generalmente no se consideran suficiente para contar como condición seria de la salud.

El "tratamiento" bajo leyes del permiso para el cuidado de la familia y permiso médico incluye exámenes para determinarse si existe una condición seria de la salud y evaluación de esa condición. El tratamiento no incluye exámenes rutinarios del ojo o exámenes dentales.

- una condición que causa la incapacidad por más de tres días que requiere: (1) dos o más visitas a un proveedor del cuidado médico, o (2) una visita con un régimen del tratamiento y supervisión continua;

- una condición crónica que continúa sobre un período del tiempo extendido y que requiere visitas periódicas del doctor, y que puede causar incapacidad episódico en ves de incapacidad continua;
- ausencias permanentes o de largo plazo debido a una condición para la cual el tratamiento puede no ser eficaz (por ejemplo cáncer terminal) donde está el paciente bajo supervisión, pero no necesariamente siendo tratado activamente, por un proveedor del cuidado médico;
- ausencias para recibir tratamientos múltiples para (1) la cirugía restaurativa, o (2) una condición que causaría probablemente un período de incapacidad de más de tres días si no es tratado; o embarazo y cuidado prenatal (mira la Sección 14, "Otras Publicaciones Sobre el permiso para el Cuidado Familiar o Permiso médico" si usted quisiera información adicional sobre las reglas especiales que se aplican al embarazo).

El término "proveedor de cuidado médico" incluye:

- doctores médicos con licencia;
- psicólogos clínicos;
- dentistas, podólogo, optometristas,
- enfermeras y parteras licenciadas
- trabajadores sociales clínicos; y
- quiroprácticos (dependiendo del tratamiento proporcionado).

Si el plan de cuidado médico de su patrón acepta la certificación del doctor de su miembro de la familia de la existencia de una condición seria de la salud para verificar una demanda para los beneficios, el doctor de su miembro de la familia probablemente cuenta como un proveedor del cuidado médico bajo leyes de baja para el cuidado familiar y médico.

4.

¿Quién paga por los beneficios?

Los beneficios del reemplazo del salario bajo el PFLA son pagados por las contribuciones del empleado al programa del Seguro por Invalidez del Estado (SDI). La contribución del empleado aparece como un impuesto retenido sobre el cheque del empleado.

5.

¿Está su patrón obligado a devolverle su trabajo después de que usted tome un permiso pagado para el cuidado de la familia?

A diferencia de la Ley federal de Permiso Familiar / Médico (FMLA) y la Ley de California de los Derechos de la Familia (CFRA), que incluye provisiones explícitas de protecciones del trabajo, la PFLA no protege expresamente el derecho de un empleado para ser reinstalado.

El permiso de PFLA se puede tomar concurrentemente con (al mismo tiempo que) el permiso para el cuidado de la familia bajo del FMLA y/o del CFRA. Estas dos leyes requieren que patrones mantengan los trabajos para los empleados cuando regresan de su descanso. Por lo tanto los empleados que reciben beneficios de PFLA concurrentemente con el permiso de FMLA/CFRA están garantizados sus trabajos de vuelta cuando regresan al trabajo. Sin embargo, no todos los trabajadores califican para el permiso de FMLA/CFRA (mira las paginas de información del Permiso para el Cuidado de la Familia y el Permiso Médico en http://www.las-elc.org/factshtinvent.html para información adicional). Para los empleados que están tomando el permiso FMLA o CFRA que protege el trabajo, el PFLA proporciona los beneficios del reemplazo del salario por hasta seis semanas del permiso.

Muchos empleados son elegibles para PFLA pero no FMLA o CFRA porque sus patrones tienen menos de 50 empleados, han sido empleados por menos de un año, o han trabajado menos de 1250 horas en el año que precedía el permiso. Estos empleados no obstante tienen el derecho de recibir seis semanas de beneficios de PFLA, aunque el permiso no expresamente garantiza el trabajo de retorno. Un empleado que está en esta categoría puede negociar con su patrón o patrona para tomar el permiso de PFLA en un horario que cabe las necesidades del empleado y del patrón.

Un empleado quien toma el permiso pagado y es despedido durante o poco después de el permiso puede ganar el restablecimiento a su trabajo probando que fue despedido o despedida ilegalmente en violación de póliza pública simplemente por tomar ventaja de PFLA (mira la página de Despidos Injustos para información adicional).

6.

¿Puede usted tomar el descanso pagado para el cuidado de la familia después de tomar el permiso para el cuidado de la familia sin paga debajo de FMLA o de CFRA?

No. El permiso de PFLA y de FMLA/CFRA funcionan concurrentemente. Un empleado que es elegible para el permiso de PFLA y de

FMLA/CFRA no puede elegir tomar los dos tipos de permisos en diversas horas. Estos empleados pueden recibir hasta seis semanas de beneficios de PFLA durante su tiempo fuera del trabajo protegido por el permiso de FMLA/CFRA. Sin embargo, si usted ha recibido beneficios de PFL para cuidar su pareja conyugal, usted puede poder tomar las 12 semanas adicionales de permiso sin pagar de FMLA porque el FMLA no cubre a parejas conyugales y por lo tanto no funciona concurrentemente con los beneficios del PFL.

7.

¿Qué pasa si el cuidado se puede proporcionar por otro miembro de la familia?

Las ventajas de PFLA no están disponibles para un empleado en cualquier día que otro miembro de la familia este preparado, queriendo, capaz, y disponible para proporcionar el cuidado requerido. Por ejemplo, un empleado que esta desempleado y esta buscando trabajo, pero no desea proporcionar el cuidado, no es considerado ser preparado, queriendo, capaz, y disponible. Los individuos que no están seguros si esto evitará que reciban beneficios de PFLA, sí deben de aplicar.

8.

¿Qué sucede si usted está recibiendo el Seguro Contra el Paro Obrero o el Seguro Por Invalidez del Estado?

Los empleados que reciben beneficios del desempleo o del seguro por invalidez del estado son inelegibles para recibir beneficios de PFLA al mismo tiempo.

9.

¿Puede su patrón requerir que use sus vacaciones?

Sí. Un patrón puede requerir que un empleado tome hasta dos semanas de permiso de vacaciones ganadas pero no usadas antes de comenzar a recibir beneficios. Un patrón, sin embargo, no puede requerir que un empleado utilice el permiso por enfermedad antes de recibir beneficios.

10.

¿Los beneficios del permiso para el cuidado de la familia se pagan una vez que comienza el permiso?

No. Un individuo no puede recibir los beneficios de PFLA en los primeros siete días del permiso. Cualquier tiempo que un patrón requiere que un empleado utilice de las vacaciones antes de recibir los beneficios de PFLA puede contar hacia este período de espera de siete días. Estos primeros siete días no tienen que ser consecutivos.

11.

¿El permiso tiene que ser tomado todo al mismo tiempo o puede ser tomada intermitentemente?

Un trabajador puede recibir los beneficios por cualquier duración de tiempo - hasta por seis semanas – necesario para el cuidado de un padre, una pareja conyugal, una pareja matrimonial o un niño seriamente enfermo, o para formar una unión con un nuevo niño. Por lo tanto, proporcionando se resuelven el resto de las condiciones, un trabajador puede conseguir beneficios pagados del permiso para el cuidado de la familia al tomar el permiso intermitente. Sin embargo, los trabajadores que toman el permiso intermitente todavía deben observar el período de espera de siete días. Cada día que el trabajador es elegible para los beneficios pagadas del permiso para el cuidado de la familia contará hacia este período de espera. Por ejemplo, si un trabajador establece una demanda y planes para tomar dos días de cada mes para al cuidado para un padre, el trabajador no recibirá beneficios hasta el medio del cuarto mes - después de que él o ella haya tomado 7 días de permiso fuera del trabajo.

12.

¿Cuál es el procedimiento para solicitar beneficios?

Para Cuidar un Miembro de la Familia Seriamente Enfermo

Para recibir beneficios pagadas del permiso para el cuidado de la familia mientras que cuida un miembro de la familia seriamente enfermo, un empleado debe completar una hoja de demanda, disponible por el Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD), y obtenga un certificado del proveedor de cuidado médico que afirma:

- una diagnosis o una declaración detallada de síntomas;
- la fecha que comenzó la condición;
- la duración probable de la condición;
- una estimación de cuánto tiempo necesita el empleado para el cuidado del miembro de la familia; y
- que la condición seria de salud requiere la participación del empleado para proporcionar el cuidado por si mismo o su pariente.

El empleado debe someter la hoja de la demanda y el certificado al EDD, no el patrón. Las actividades tales como dar comodidad psicológica, organizando que otro grupo se encargue del cuidado para el pariente afectado, y directamente proveer o participar en la asistencia médica; toda esto demuestra que un empleado necesita cuidar a su miembro de la familia.

Para Formar lazos afectivos Con Un Niño Nuevo.

Las mujeres embarazadas que han recibido SDI mientras que en permiso de inhabilidad del embarazo recibirá automáticamente una hoja de demanda del EDD para formar lazos afectivos con un niño. Otros empleados deben obtener una hoja de demanda del EDD. Las hojas de demanda de la unión deben ser acompañadas por la documentación del nacimiento o de la adopción o colocación del niño.

13.

¿Dónde puede usted conseguir ayuda con respecto a sus derechos del permiso para el cuidado de la familia y permiso médico?

Si usted tiene preguntas sobre sus derechos o beneficios del empleo, llame al Proyecto del Trabajo y la Familia de la Sociedad de Ayuda Legal - Centro de la Ley del Empleo al 1-800-880-8047, o el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) al 1-877-BE-THERE.

Si usted piensa que su patrón ha violado las leyes del permiso del cuidado de la familia y permiso médico, usted puede presentar una queja con su oficina local del Departamento de la División del Trabajo, del Salario y de Horas de Estados Unidos antes de que pasen dos años después del primer acto discriminatorio (compruebe el listado del Gobierno de EE.UU. en el frente de su guía local de teléfonos) o con el Departamento de California del Empleo Justo y de la Vivienda antes de que pase un año después del primer acto discriminatorio (para información, llame al 1.800.884.1684).

Si usted hace una demanda contra su patrón por la violación de las leyes del permiso para el cuidado de la familia y permiso médico, el tribunal puede reinstalarle su trabajo y concederle salarios que usted debió de haber sido pagado o una promoción que usted debió de haber recibido, así como el reembolso de los costos legales. Los límites de tiempo si aplican. Usted debe tomar acción inmediatamente si usted piensa que sus derechos han sido violados.

14.

Otras Hojas Informativas de LAS-ELC Sobre el Permiso para el Cuidado de la Familia y Permiso Médico

- Ausencia del Trabajo por su Estado de Salud
- Ausencia del Trabajo para Cuidar a un Familiar
- Ausencia del Trabajo en caso de embarazo, atención prenatal y/o establecimiento de una relación con un nuevo hijo
- Discriminación y Permiso por Embarazo

Consulte la agencia apropiada o un abogado sobre sus derechos.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.