Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (http://las-elc.org)

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo: Beneficios del Permiso Familiar Pagado

Las sobrevivientes de la violencia intrafamiliar a menudo necesitan tomar un tiempo libre en el trabajo para cuidar de un miembro de su familia que padece de una seria condición de salud, sea mental o física, que es causada o empeorada por el abuso de la violencia intrafamiliar. La Ley del Permiso Familiar Pagado de California (California Paid Family Leave Act) le otorga a los empleados o empleadas que aporten al programa del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, por sus siglas en inglés), hasta seis semanas de pago parcial cada año para cuidar de un hijo, padre, cónyuge o pareja conviviente registrada que padezca de una seria condición de salud (o para estar con un bebé recién nacido o un nuevo hijo adoptado o hijo de crianza sin ser adoptado legalmente).

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. ¿En qué consiste la Ley del Permiso Familiar Pagado?

   La Ley del Permiso Familiar Pagado (PFLA, por sus siglas en inglés) le otorga un pago a los empleados de California que tomen tiempo libre del trabajo para cuidar de los miembros de su familia. La Ley del Permiso Familiar Pagado, que entró en vigencia el 1 de julio de 2004, le otorga a los trabajadores que participen en el programa del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) hasta un máximo de seis semanas de pago parcial cada año al tomar tiempo libre en el trabajo. El permiso aceptable incluye el tiempo que se tome libre para cuidar de un hijo, padre, cónyuge o pareja conviviente registrada que padezca de una seria condición de salud causada o empeorada por el abuso de la violencia intrafamiliar.

   hacia al principio

2. ¿Tengo derecho a los beneficios bajo la Ley del Permiso Familiar Pagado?

   Todos los empleados de California, incluyendo los nuevos empleados o los empleados en periodo de prueba, que aporten al Seguro Estatal de Discapacidad tienen derecho a los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado. Algunos empleados federales y estatales no aportan al Seguro Estatal de Discapacidad y, por lo tanto, no tienen derecho a los beneficios del Permiso Familiar Pagado.

   La Ley del Permiso Familiar Pagado se aplica a los empleados sin consideración del tamaño del empleador. Por consiguiente, la Ley del Permiso Familiar Pagado se aplica a muchos más empleados que las leyes federales y estatales de permiso sin paga, tales como la Ley del Permiso Médico y Familiar federal (FMLA, por sus siglas en inglés), o la Ley de California de Derechos Familiares (CFRA, por sus siglas en inglés), que no se aplican a los empleados que trabajen para empresas que tengan menos de 50 empleados.

   hacia al principio

3. ¿Igualarán los beneficios del Permiso Familiar Pagado a mi remuneración total?

   En general, un empleado o empleada recibirá el 55% de su salario semanal, hasta un máximo de $987 por semana. El monto del beneficio se basa en parte en las ganancias anteriores del empleado. Para una explicación detallada del cálculo de las prestaciones, véase www.edd.ca.gov/pdf-pub-ctr/de2589.pdf

   hacia al principio

4. ¿Qué significa “cuidar de” un miembro de la familia con una seria condición de salud?

   La Ley del Permiso Familiar Pagado cubre el cuidado físico y fisiológico del miembro de la familia. Actividades tales como asistencia sicológica, atención a las necesidades higiénicas, nutricionales y de seguridad, arreglos de cuidados de tercero, y el cuidado de la salud o la participación en el mismo, todo ello, constituye el “cuidado de” un miembro de la familia.

   hacia al principio

5.

¿Qué sucede si otro miembro de la familia puede proporcionar cuidados?

Un empleado o empleada no tendrá derecho a los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado si otro miembro de la familia está listo, dispuesto, puede y está disponible para proporcionar cuidados durante las mismas horas del día.

Por ejemplo, si su madre seriamente enferma tiene a su cónyuge que está dispuesto y puede cuidar de ella, entonces usted no podrá recibir los beneficios del Permiso Familiar Pagado para cuidar de su madre durante el mismo tiempo. Usted puede, sin embargo, recibir las prestaciones para cuidar de ella durante las horas del día en que su cónyuge no cuide de ella (por ejemplo, mientras su cónyuge duerma, trabaje, etc.). El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés), aprobará beneficios para el cuidado de hasta tres individuos para el mismo beneficiario en un período de 24 horas. Los individuos que no estén seguros si esto les impedirá recibir los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado deberán no obstante presentar su solicitud.

hacia al principio

6. ¿Qué es una “seria condición de salud” bajo la Ley del Permiso Familiar Pagado?

Una “seria condición de salud” es una enfermedad, discapacidad, lesión, impedimento o condición física o mental que exige:

- Estadía en un hospital, residencia para enfermos terminales o institución de cuidado de salud residencial; o
- Tratamiento continuo por un médico o profesional de la salud.

El término “tratamiento continuo” anterior exige que se cumpla uno de los siguientes:

- Una condición que cause discapacidad por más de tres días, que requiera: (1) dos o más visitas a un profesional de la salud; o (2) una visita con un régimen de tratamiento y supervisión continuos;
- Una condición que se prolongue por un período extenso de tiempo y requiera visitas periódicas al médico, y que pueda causar una discapacidad ocasional o periódica, en lugar de una discapacidad continua;
- Ausencia permanente o de largo plazo debido a una condición para la cual un tratamiento no pueda ser efectivo (tal como un cáncer terminal), en que el paciente está bajo la supervisión, sin ser necesariamente tratado directamente, de un profesional de cuidados de la salud;
- Ausencias para recibir tratamientos múltiples para: (1) cirugía reconstituyente; o (2) una condición que probablemente daría lugar a un período de discapacidad de más de tres días de no ser tratada, o atención prenatal o del embarazo.

El “tratamiento” incluye exámenes para determinar si existe una seria condición de salud, así como para una evaluación de dicha condición. El tratamiento no incluye los exámenes físicos, de la vista o dentales de rutina.

El tratamiento o cirugía estética, y los tratamientos por condiciones de rutina, como la gripe, no se consideran en general suficientes para ser catalogados como una seria condición de salud.

El término “profesional de la salud” incluye:

- Médicos con licencia;
- Sicólogos clínicos;
- Optometristas, dentistas, podólogos;
- Enfermeros practicantes con licencia y enfermeras parteras;
- Asistentes clínicos sociales; y
- Quiroprácticos (dependiendo del tratamiento suministrado).

hacia al principio

7. ¿Está mi empleador obligado a reincorporarme al trabajo luego de que yo tome el Permiso Familiar Pagado?

A diferencia de la Ley del Permiso Médico y Familiar (FMLA) y la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA), que requieren que los empleadores conserven el puesto de trabajo para los empleados habilitados cuando retornen de su permiso, la Ley del Permiso Familiar Pagado no incluye expresamente el derecho a ser reincorporado al trabajo.

El Permiso Familiar Pagado puede ser tomado en cualquier momento como un permiso médico y familiar bajo la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California. Por consiguiente, los empleados que reciban los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado concurrentemente con el permiso de la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California, tienen la garantía de poder reincorporarse al trabajo después de haber tomado dicho permiso.

Aun cuando un empleado o empleada no cumpla con los requisitos para el tiempo del permiso bajo la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California, todavía podrá estar protegido por la Sección 230.1 del Código Laboral, que permite que los

empleados de las empresas que tengan 25 o más empleados están amparados para tomar hasta 12 semanas de permiso en el trabajo para obtener los servicios relacionados con la violencia intrafamiliar o la violación sexual. Estos servicios incluyen el poder tomar tiempo libre en el trabajo para cuidados médicos o sicológicos. Por lo tanto, los empleados que cumplan con los requisitos que tomen un tiempo de permiso en el trabajo bajo la Sección 230.1 del Código Laboral pueden tomar al mismo tiempo el permiso bajo la Ley del Permiso Familiar Pagado.

Un empleado o empleada que tome el permiso pagado y sea despedido durante o poco después del permiso, y cuyo empleador sea muy pequeño como para amparar al empleado bajo la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California, o la Sección 230.1 del Código Laboral, puede estar apto para reincorporarse al trabajo si prueba que fue despedido simplemente por haber recibido los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado.

hacia al principio

8. ¿Qué otras diferencias existen entre el Permiso Familiar Pagado, la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California?

No todos los trabajadores cumplen con los requisitos para el permiso de la Ley del Permiso Médico y Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California, porque sus empleadores tienen menos de 50 empleados, han sido empleados por menos de un año, o han trabajado menos de 1,250 horas en el año anterior al permiso. Estos empleados no obstante tienen el derecho a recibir las prestaciones de la Ley del Permiso Familiar Pagado cuando toman tiempo libre en el trabajo para cuidar de un miembro de su familia, aun cuando el permiso no garantice expresamente la reincorporación al trabajo.

hacia al principio

9. ¿Puede un empleador despedir o disciplinar a un empleado o empleada por ampararse en la Ley del Permiso Familiar Pagado?

Probablemente no. Aunque la Ley del Permiso Familiar Pagado no lo dice expresamente, un empleado que tome el Permiso Familiar Pagado y sea despedido o disciplinado (por ejemplo, que sea suspendido durante o poco tiempo después del permiso), tendría un buen argumento al esgrimir que fue despedido o suspendido ilegalmente en violación de la ley si pudiera probar que fue disciplinado simplemente por ampararse en la Ley del Permiso Familiar Pagado.

hacia al principio

10. ¿Puedo cobrar otros beneficios, tales como los pagos del Seguro Estatal de Discapacidad debido a estar bajo un embarazo, a la vez que cobrar los beneficios del Permiso Familiar Pagado?

Las nuevas madres que tienen derecho al Seguro Estatal de Discapacidad relacionado por estar bajo un embarazo, tendrán derecho a seis semanas adicionales de beneficios del Permiso Familiar Pagado para estar cerca de un bebé recién nacido, después de que terminen de recibir las prestaciones del embarazo.

Usted no puede recibir los beneficios del Permiso Familiar Pagado a la vez que recibe los beneficios del Seguro de Desempleo, Seguro Estatal de Discapacidad, o Accidentes de Trabajo.

hacia al principio

11. ¿Existe un período de espera antes de recibir los beneficios del Permiso Familiar Pagado?

Sí. Hay un período de espera de siete días antes de recibir el pago de los beneficios. Estos primeros siete días no tienen que ser consecutivos. Por ejemplo, si se recibiera un día de cuidados cada semana, el período de espera de siete días será cumplido en un lapso de siete semanas.

hacia al principio

12. ¿Puede un empleador exigirme tomar vacaciones pagadas o permiso por enfermedad antes de recibir los beneficios del Permiso Familiar Pagado?

Sí. Un empleador puede exigir a un empleado o empleada que tome hasta dos semanas de vacaciones ganadas pero no utilizadas o de permiso para tomar tiempo libre pagado antes de empezar a recibir los beneficios. Una semana de vacaciones o de permiso para tomar tiempo libre pagado será usado para satisfacer el período de espera de siete días. Este requisito no se aplicará a los empleados cuyo contrato de sindicado prohíba la sustitución del permiso de vacaciones por el Permiso Familiar Pagado.

Un empleador no puede obligar a un empleado o empleada a que utilice el permiso por enfermedad antes de recibir los beneficios del Permiso

Familiar Pagado.

hacia al principio

13. ¿Tiene que ser tomado el Permiso Familiar Pagado de una sola vez o en forma intermitente?

Un empleado o empleada puede recibir las prestaciones del Permiso Familiar Pagado mediante un permiso que sea tomado de una sola vez o en forma intermitente en incrementos por horas, días o semanas.

Una excepción es que los empleados que reciban los beneficios del Permiso Familiar Pagado mientras se amparen en el permiso de tiempo libre en el trabajo para estar cerca de un bebé recién nacido bajo la Ley de Derechos Familiares de California. Estos empleados pueden estar obligados a tomar dicho permiso en incrementos de dos semanas.

hacia al principio

14. ¿Cuál es el procedimiento para aplicar para los beneficios?

Los empleados deben llenar un formulario de reclamación y presentarlo al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD). Se puede obtener los formularios de reclamación en línea, en www.edd.ca.gov o llamando al:

1-877- BE-THERE
1-877-379-3819 (Español)
1-800-563-2441 (TTY)

Las mujeres embarazadas que hayan recibido el Seguro Estatal de Discapacidad mientras se encontraban bajo permiso por embarazo recibirán automáticamente un formulario de reclamación del Departamento del Desarrollo del Empleo para estar cerca de su bebé recién nacido. El empleado o empleada debe presentar el formulario de reclamación y la documentación al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), no al empleador.

hacia al principio

15. ¿Qué documentación debe proporcionar un empleado cuando presente una reclamación de Permiso Familiar Pagado ante el Departamento del Desarrollo del Empleo?

Las solicitudes para cuidar de un miembro de la familia con una seria condición de salud deben ir acompañadas de la documentación que respalde la seria condición de salud, expresándose además que la seria condición de salud exige que el empleado dé cuidados a su pariente. El profesional de la salud deberá llenar y firmar esta sección del formulario.

Los formularios de reclamación para un permiso para estar cerca del bebé recién nacido deberán ir acompañados de la documentación del nacimiento del bebé o del nuevo hijo adoptado o hijo de crianza no adoptado legalmente. En general, los padres proporcionan el alta del hospital, una copia de la partida de nacimiento, una notificación de colocación en adopción u otra notificación de una agencia del gobierno en que se declara que el niño ha sido colocado con la familia.

hacia al principio

16. ¿Dónde puedo obtener asistencia en cuanto a los derechos de permiso médico y familiar?

Si tiene preguntas acerca de las prestaciones o derechos en el empleo con respecto a una situación de violencia intrafamiliar, llame al Proyecto de Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Empleo del Centro Legal del Empleo de la Legal Aid Society, al 1-888-864-8335, o al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) al 1-877-BE-THERE.

Si cree que su empleador ha transgredido sus derechos del permiso médico y familiar, puede presentar una queja ante la dependencia local del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, *Wage and Hour Division*, a más tardar a los dos años contados desde el primer acto discriminatorio cometido contra usted (consulte la lista del Gobierno de EE.UU. en las primeras páginas de su directorio telefónico) o ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (*California Department of Fair Employment and Housing*), a más tardar al año de contados desde el primer acto discriminatorio cometido contra usted (para obtener información, llame al 1-800-884-1684).

Si usted demanda a su empleador por transgredir las leyes del permiso médico y familiar, la corte podrá reincorporarlo a usted a su trabajo y ordenar que se le paguen los sueldos que se le debiera haber pagado o la promoción que debiera haber recibido, así como el reembolso de los gastos legales. Tiene un plazo limitado para ejercitar sus derechos, de manera que debe actuar en forma inmediata si cree que sus derechos han sido violados.

hacia al principio

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.