



CALIFORNIA
Work & Family
COALITION

6 Leyes para Padres, Cuidadores, y Familias de Militares que Deben Saber

6 Leyes para Padres, Cuidadores, y Familias de Militares que Deben Saber

1 Permiso de Ausencia por Incapacidad por Embarazo

Empleadas embarazadas que trabajan para un empleador con más de 5 empleados, tienen el derecho a tomar hasta 4 meses de Permiso de Ausencia por Incapacidad por Embarazo (PDL, por sus siglas en inglés). Las empleadas de California tienen el derecho de tomar 4 meses de PDL con protección de empleo para una incapacidad relacionada con un embarazo, el nacimiento de su bebé, o una condición de salud relacionada. Esto incluye tiempo libre para el cuidado prenatal rutinario. Las empleadas también tienen derecho a recibir adaptaciones razonables, por ejemplo, deberes y responsabilidades laborales modificadas y/o descansos frecuentes para usar el baño. Las empleadas que aportan al Seguro por Incapacidad del estado (SDI) pueden recibir el 60% o 70% de su sueldo durante este tiempo, tienen derecho a continuar recibiendo sus beneficios de seguro médico durante el tiempo autorizado para la incapacidad.

2 Ley de Derechos de la Familia de California

Puede ser elegible para hasta 12 semanas de permiso con protección de empleo para establecer el vínculo con su nuevo hijo (biológico, adoptado, adoptivo o hijastro) o para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (cónyuge, pareja de hecho, padre, hijo, abuelos, nietos, suegros, hijos mayores de 18 y hermanos). Para la vinculación este permiso se debe tomar dentro de los primeros 12 meses del nacimiento del bebé, o si es adoptado o acogido, dentro de los primeros 12 meses desde la llegada a su hogar. También puede calificar para esta protección laboral cuando tome un permiso para cuidar de su propia condición de salud grave.

Para calificar para un permiso con protección laboral, debe trabajar para una empresa con 5 o más empleados en todo el país. Esto se aplica a los nuevos padres, cuidadores y aquellos con sus propias condiciones de salud graves. Sin embargo, deberá seguir trabajando para su empleador durante al menos un año y haber trabajado 1250 horas antes de tomar el permiso para ser elegible para esta protección laboral.

3 Permiso Familiar Pagado y Seguro Estatal por Discapacidad

Si paga al Seguro Estatal por Discapacidad (SDI), que puede verificar al ver sus talones de cheque para la deducción de CA SDI, tiene derecho a hasta 52 semanas de pago parcial cuando no puede trabajar debido a una discapacidad, incluidas las discapacidades relacionadas con el embarazo, el parto, o el posparto. También tiene derecho a hasta 8 semanas de pago parcial para vincularse con un nuevo hijo (biológico, adoptado, adoptivo o hijastro) o para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (su hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge, pareja de hecho o suegro), o para prepararse para una exigencia militar. El Seguro Estatal por Discapacidad (SDI) y el Permiso Familiar Pagado (PFL) proporcionan a los empleados elegibles el 60% o el 70% (según los ingresos) de su salario. Para la vinculación, el Permiso Familiar Pagado (PFL) se debe tomar dentro de los primeros 12 meses del nacimiento del bebé, o si es adoptado o acogido, dentro de los primeros 12 meses desde la llegada a su hogar.

4

Ley de Acomodación para la Lactancia

Las madres que trabajan tienen derecho a un descanso y un espacio privado para extraer la leche materna para sus bebés. Las leyes federales y de California protegen el derecho de una persona a las adaptaciones para la lactancia. En California, todos los empleadores deben proporcionar a las empleadas que amamantan a sus bebés con tiempo de descanso y un espacio para extraerse la leche. El espacio debe ser seguro, privado, sin interrupciones, y cerca del lugar de trabajo de la empleada. También debe estar limpio, tener una superficie para colocar un extractor de leche, un lugar para sentarse y acceso a la electricidad, y estar cerca de un refrigerador y un lavamanos. El espacio de lactancia no puede ser un baño. Las empleadas lactantes pueden utilizar su tiempo regular de descanso pagado. Si una empleada requiere más tiempo, el empleador debe proveer el tiempo adicional, pero no está obligado a pagar el tiempo extra.

5

Días de Enfermedad Pagados

Todos los trabajadores de California tienen un mínimo de 3 días pagados por enfermedad y seguridad por año calendario. Para ser elegible, debe haber estado empleado durante al menos 90 días, haber trabajado en California durante 30 días y haber acumulado la cantidad de tiempo que va a utilizar. Las leyes de la ciudad local pueden proporcionar beneficios más generosos. Los Días de Enfermedad Pagados se pueden utilizar para su propia enfermedad o la de un miembro de su familia, para atención preventiva. También se pueden usar para días "seguros" para tomar días libres debido a una situación relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Los empleadores que brindan permiso de ausencia por enfermedad pagados deben permitir que los trabajadores utilicen hasta la mitad del permiso por enfermedad acumulada durante un período de 12 meses para cuidar a un miembro de la familia enfermo (hijo, padre, suegro, cónyuge o pareja de hecho registrada, abuelo, nieto o hermano). Es posible que haya más permisos de ausencia disponibles para trabajadores que se enfermen o necesiten cuidar de alguien, pero debe ser relacionado con COVID-19.

6

Ley de Asociación entre la Familia y la Escuela

Los padres pueden tener derecho a tomarse un tiempo libre del trabajo para buscar o inscribir a un niño en la guardería o escuela, participar en las actividades de la guardería o la escuela del niño, o para atender emergencias en la guardería o la escuela. Para ser elegible, un padre debe trabajar para un empleador con 25 o más empleados en el mismo lugar. Las actividades escolares incluyen excursiones, conferencias de padres y maestros y graduaciones. Un padre puede tomar hasta 40 horas al año, pero no más de 8 horas al mes, excepto en casos de emergencia, incluidos los cierres de escuelas o guarderías.

Más Información sobre los Permisos Pagados, las Leyes o Pedidos de Carteles

Para obtener más información, visite nuestro sitio web en workfamilyca.org o llámenos al 510-473-2216. Para que nuestras leyes apoyen más a las familias y los trabajadores, únase a nuestro equipo de defensores de las permisos pagados en workfamilyca.org/advocacy.

Hacer valer sus Derechos

Si tiene una pregunta legal sobre su derecho a tomarse unos de los permisos, comuníquese con Legal Aid at Work en legallaidatwork.org/wf o llámenlos al 800-880-8047 (sin cargo en California) o al 415-593-0033 (fuera de California). Servicios disponibles en inglés, español, cantonés, mandarín y otros idiomas.