

# La Violencia Intrafamiliar y el Empleo

## Beneficios del Permiso Familiar Pagado

### S U S D E R E C H O S L E G A L E S

*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 Incapacidad (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).*

## 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 un tiempo libre en el 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 Incapacidad (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.

## 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 Incapacidad tienen derecho a los beneficios de la Ley del Permiso Familiar Pagado. Algunos empleados federales y estatales no aportan al Seguro Estatal de Incapacidad 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.

### 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 \$840 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/direp/dicfp.htm#YOUR%20BENEFIT%20AMOUNTS](http://www.edd.ca.gov/direp/dicfp.htm#YOUR%20BENEFIT%20AMOUNTS)

### 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 psicológica, 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.

### 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 cuida 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.

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

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

- Cuidados que requieren de una permanencia 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 incapacidad 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 incapacidad ocasional o periódica, en lugar de una incapacidad 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 incapacidad 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;
- Psicólogos clínicos;
- Optometristas, dentistas, podólogos;
- Enfermeros practicantes con licencia y enfermeras parteras;
- Asistentes clínicos sociales; y
- Quiroprácticos (dependiendo del tratamiento suministrado).

## 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 psicológicos. 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.

## 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.

## 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.

## 10. ¿Puedo cobrar otros beneficios, tales como los pagos del Seguro Estatal de Incapacidad 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 Incapacidad 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 Incapacidad, o Accidentes de Trabajo.

## 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.

## 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 sindicato 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.

## 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.

Los empleados que tomen un permiso en incrementos de tiempo siempre tienen que observar el período de siete días de espera. Cada día que el empleado o empleada tenga derecho a los beneficios del Permiso Familiar Pagado se considerará en el cálculo de dicho período de espera.

## 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](http://www.edd.ca.gov) o llamando al:

1-877- BE-THERE

1-877-379-3819 (Español)

1-800-563-2441 (TTY)

Las mujeres bajo un embarazo que hayan recibido el Seguro Estatal de Incapacidad 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.

## 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.

## 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.

**El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.**

*Este proyecto fue respaldado por el subsidio No. 2005-WL-AX-0013, otorgado por la Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, resultados, conclusiones, y recomendaciones en esta publicación/programa/exposición son del autor(es) y no reflejan necesariamente el punto de vista del Departamento de Justicia, Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer.*

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

**El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo**  
**(888) 864-8335 o (415) 593-0033**

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo es un proyecto de la Legal Aid Society - Employment Law Center (LAS-ELC), una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.