

**CONOCE TUS
DERECHOS**

ENFERMEDAD PAGADO EN CALIFORNIA



Índice de contenido

Introducción	5
Permiso por enfermedad pagado	7
Permiso de incapacidad por embarazo	9
Permiso familiar pagado	11
Elegibilidad para el permiso por enfermedad pagado	13
Elegibilidad para el permiso de incapacidad por embarazo	14
Cómo hablar con tu empleador	16
Emails de muestra para enviarle a tu empleador	18
Guion para la reunión con tu empleador	20

Hola



Hola, líderes comunitarios, profesionales de la sanidad, profesionales del cuidado infantil, defensores y trabajadores:

¿Saben que la mayoría de las personas que trabajan en California tienen derecho a recibir días libres PAGADOS para poder cuidar de un bebé o para ocuparse de un miembro de la familia que sufre una enfermedad grave? Las leyes son complejas, e informarse de cómo hacer uso de sus derechos puede ser complicado. Por este motivo, hemos creado un Manual sobre permisos familiares pagados y permisos por enfermedad pagados, para que sepan cómo acceder a ellos cuando más los necesiten.

Este manual contiene:

- Documentos “Conoce tus derechos”: aprendan más cosas sobre los permisos pagados de ausencia por enfermedad, de incapacidad por embarazo o familiares, además de cómo funcionan.
- Listas de elegibilidad: descubran si pueden optar de recibir permisos pagados de ausencia por enfermedad, de incapacidad por embarazo o familiares.
- Consejos sobre cómo hablar con sus empleadores sobre el permiso familiar pagado: incluye una lista de documentos que deben enviarle al empleador, emails de ejemplo y un guión con ideas para cuando tengan que reunirse con el.

¡Esperamos que este manual les sea útil! Si necesitan materiales adicionales, no duden en ponerse en contacto con nosotros. Queremos ofrecer una lista de materiales que ayuden a todos los californianos a aprovechar los permisos familiares o de enfermedad pagados, tanto para ellos como para sus seres queridos.

Con toda nuestra solidaridad,

Charlette Flanders (Ella)
Gerente de educación y capacitación
Coalición del trabajo y
la familia de California

Aditi Fruitwala (Ella)
Abogada por la justicia
ACLU del Sur de California

Maria Moreno (Ella)
Líder organizadora y
coordinadora del programa
ROC The Bay

Permiso por enfermedad pagado en California

¿Tienen derecho todos los trabajadores de California a recibir permisos por enfermedad pagados?

Puedes optar a un permiso por enfermedad pagado si:

- Has trabajado para tu empleador durante un mínimo de 90 días.
- Has trabajado en el Estado de California durante un mínimo de 30 días.

¿Cuánto tiempo de permiso por enfermedad pagado recibiré?

La ley de California determina que los empleadores deben dar un mínimo de 24 horas (3 días) de permiso por enfermedad pagados a sus trabajadores cada año. Acumularás 1 hora de permiso por enfermedad pagado por cada 30 horas trabajadas. Tu empleador puede determinar que el máximo de horas de permiso acumuladas sean 24 (3 días) por año. Sin embargo, tu empleador puede ofrecerte más tiempo de permiso por enfermedad pagado, pero no puede darte menos. Si trabajas en Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Monica, puede ser que te correspondan más días.

Si trabajo en Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Monica, ¿cuántos días de permiso por enfermedad pagados tengo?

- **Berkeley:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Emeryville:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Long Beach:** 5 días

- **Los Angeles:** 48 horas (aprox. 6 días)
- **Oakland:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **San Diego:** 80 horas (aprox. 10 días)
- **San Francisco:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Santa Monica:** 72 horas (aprox. 9 días)

¿Existen empresas que no deban ofrecer permisos por enfermedad pagados a sus trabajadores?

No, todas las empresas deben ofrecer a sus trabajadores un mínimo de 3 días al año pagados de permiso por enfermedad.

¿Por qué motivos puedo pedir un permiso por enfermedad pagado?

Puedes usar tu permiso por enfermedad pagado si:

- Estás enfermo/a.
- Tienes que cuidar de un familiar enfermo.
- Tienes una cita con el médico.
- Tienes que acompañar a un familiar a una cita con el médico.
- Tienes que realizar cuidados preventivos.
- Estás cuidando a un familiar que debe realizar cuidados preventivos.
- Tienes que acceder a servicios médicos, psicológicos, servicios directos o planificación de seguridad por ser víctima de la violencia doméstica, una agresión sexual o acoso.

¿Puedo tomar los permisos por enfermedad pagados de forma intermitente?

Sí, puedes tomar un día entero, medio día o solo dos horas. El empleador no puede determinar la parte de permiso por enfermedad pagado que tomas, pero sí puede obligarte a tomar un mínimo de 2 horas cada vez.

¿Los trabajadores indocumentados, tienen derecho a recibir permisos por enfermedad pagados?

Sí, tu estado migratorio no impide que puedas recibir un permiso por enfermedad pagado.

¿Me pagarán si tomo un permiso por enfermedad pagado?

Sí, recibirás el 100% de tu salario. El empleador te pagará directamente. No tienes que solicitar el pago a ninguna agencia gubernamental.

¿Puedo usar el permiso por enfermedad pagado si me han despedido?

No, solo puedes usar el permiso por enfermedad pagado durante los días que estás trabajando.

¿Tengo obligación de informar a mi empleador sobre el motivo por el cual solicito el tiempo libre?

No, no tienes que decirle a tu empleador para qué necesitas el tiempo libre. Decir: “necesito tomar un día de permiso por enfermedad pagado” es suficiente.

¿Mi empleador puede pedirme un justificante del médico?

Tu empleador solo puede solicitar un justificante del médico si tomas 3 días de permiso por enfermedad pagados seguidos.

¿Mi empleador puede obligarme a encontrar a alguien que me sustituya antes de dejarme tomar el permiso por enfermedad pagado?

No, aunque el empleador puede pedirte que intentes encontrar a alguien para sustituirte durante tus horas de trabajo, no puede obligarte a hacerlo para darte el permiso. Aunque no encuentres a otra persona que te pueda cubrir, sigues teniendo derecho a tomarte el permiso.

¿Mi empleador puede reducir mis horas de trabajo, mi sueldo o tomar represalias por tomarme un permiso por enfermedad pagado?

No, es ilegal que tu empleador tome cualquier tipo de represalia por tomarte el permiso por enfermedad pagado.

¿Cómo puedo pedir un permiso por enfermedad pagado?

Puedes pedir el permiso por enfermedad pagado tanto de forma oral como escrita. Si pides el permiso por enfermedad pagado de forma oral, es buena idea enviarle también a tu empleador un email o una carta que confirmen tu petición.

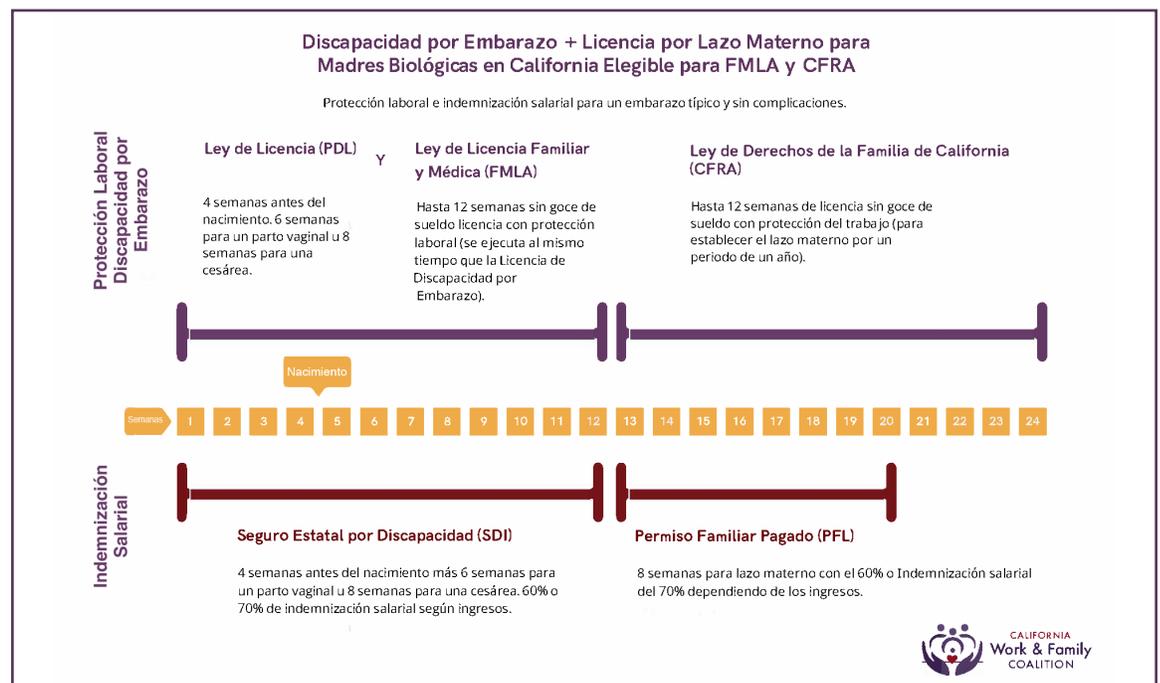
Permiso de incapacidad por embarazo

Si estás embarazada, es posible que en algún momento durante el embarazo te encuentres “incapacitada”, es decir, que no puedas seguir trabajando.

En California hay leyes que ofrecen “protección en el trabajo” y “reemplazos de salario” a los trabajadores que tengan derecho a tomarse permisos durante el embarazo. La “protección en el trabajo” implica que puedes tomar un permiso en el trabajo y no podrán despedirte. El “reemplazo de salario” significa que cuando tomes ese permiso, recibirás salarios. Las leyes de protección en el trabajo y reemplazo de salario son distintas, pero pueden combinarse para ofrecer permisos a los trabajadores elegibles durante los cuales no pueden ser despedidos y recibirán un salario.

Durante el embarazo, tienes derecho a tomar permisos de incapacidad por el embarazo, para el parto o por enfermedades relacionadas, y esos permisos incluyen la protección en el trabajo. En los casos de embarazos sin complicaciones, el permiso de incapacidad por embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) suele ser las 4 semanas anteriores a la fecha estimada del parto, y de 6 a 8 semanas después del parto. Sin embargo, este permiso puede ser de hasta 4 meses, si es necesario. El permiso se puede usar todo junto o de manera intermitente, y se puede solicitar tanto para cuidados prenatales como una vez hayas dado a luz. También es posible que tengas derecho a recibir reemplazos de salario durante tu permiso a través del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department, en inglés).

El siguiente gráfico es un ejemplo de cómo las leyes de protección laboral e indemnización salarial funcionan en conjunto para una madre biológica que dio a luz mediante una cesárea. Cada situación es única, y tomar una licencia puede ser diferente para cada familia. Consulte el kit de herramientas para obtener más información sobre la duración de la licencia para las leyes de protección laboral e indemnización salarial.



¿Quién puede optar a permisos de incapacidad por embarazo (Protección en el trabajo)?

Tendrás derecho al permiso de incapacidad por embarazo (PDL) si te encuentras:

1. Incapacitada por el embarazo, el parto o por una enfermedad relacionada.
2. Trabajas para un empleador que tiene más de 5 trabajadores.

Si eres elegible para el permiso de incapacidad por embarazo, tienes derecho a:

- Volver a tu mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente.
- Mantener las prestaciones de tu seguro de salud mientras estás de permiso.
- Que el trabajo se ajuste a tus necesidades de una forma razonable.

Seguro Estatal por Incapacidad (Reemplazos de salario)

Si no puedes trabajar o estás trabajando menos horas por una incapacidad, incluido el embarazo, puedes solicitar el Seguro Estatal por Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés). El SDI es un programa de beneficios ofrecido por el Estado de California y pagado por la mayoría de los trabajadores de California mediante los impuestos. El 1,2% de la mayoría de los salarios de los trabajadores se destina al SDI. En función de tus ingresos, el SDI te paga un 60% o un 70% de tu salario habitual durante un máximo de 52 semanas mientras estás de permiso. El pago de este permiso lo realiza el Departamento de Desarrollo del Empleo del Estado de

California.

¿Quién puede optar al SDI (Reemplazo de salario)?

Tendrás derecho al SDI si:

1. No puedes trabajar o debes trabajar menos como consecuencia de una incapacidad.
2. Pagas el Seguro Estatal por Incapacidad (SDI). Puedes consultar tus hojas de salario para saber si estás pagando el SDI de California.

Podrás solicitar el SDI online o enviar un formulario en papel por correo ordinario al [Departamento de Desarrollo del Empleo de California](#).

PDL (Protección en el trabajo) + SDI (Reemplazo de salario)

Si cumples con los requisitos tanto de la PDL como del SDI, tienes derecho a:

- Recibir el permiso de incapacidad por embarazo cuando te encuentres en situación de incapacidad por el embarazo, el parto o enfermedades relacionadas hasta un máximo de 4 meses.
- Recibir el 60% o 70% de tus ingresos durante un máximo de 52 semanas mientras no puedas trabajar o tengas que trabajar menos horas como consecuencia de una incapacidad, que incluye el embarazo.
- Regresar al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente.
- Mantener las prestaciones de tu seguro de salud mientras estás de permiso.
- Que el trabajo se ajuste a tus necesidades de forma razonable.

Permiso familiar pagado

En California, hay leyes que ofrecen “Protección en el trabajo” y “Reemplazo de salario” a trabajadores que cumplen con una serie de requisitos para poder tomar tiempo libre cuando cuidan a un niño o a un familiar enfermo. La “protección en el trabajo” implica que puedes tomar un permiso en el trabajo y no podrán despedirte. El “reemplazo de salario” significa que cuando tomes ese permiso, te pagarán. Las leyes de protección en el trabajo y reemplazo de salario son distintas, pero pueden combinarse para ofrecer permisos a los trabajadores elegibles durante los cuales no pueden ser despedidos y recibirán un salario.

Permiso familiar pagado (Reemplazo de salario)

El Permiso familiar pagado (PFL, por sus siglas en inglés) es un programa que cubre tus ingresos de forma parcial cuando tomas tiempo libre para cuidar de un niño o de un familiar que se encuentra gravemente enfermo. Las personas que trabajan en California pueden tomar el PFL para:

- Tener tiempo para formar vínculos con un recién nacido o con un niño recién adoptado o en acogida durante el primer año, desde el nacimiento o asignación, u
- Ocuparse de hijos, padres o madres, suegros, abuelos, nietos, hermanos, esposo o esposa o parejas de hecho registradas que se encuentren gravemente enfermos.

El PFL es un programa de prestaciones ofrecido por el Estado de California y financiado por la mayoría de las personas que trabajan en California

mediante los impuestos que pagan. El 1,2% del salario de la mayoría de los trabajadores se destina al Seguro Estatal por Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés), que es el que paga el PFL.

Puedes tomar un máximo de 8 semanas por año de PFL, de forma continuada o intermitente. Recibirás el 60% o el 70% de tu salario habitual mientras estás de permiso. En función de tu salario, el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department, en inglés), determinará si tienes derecho a recibir el 60% o el 70%.

¿Quién puede acceder al PFL (Reemplazo de salario)

Tendrás derecho a recibir el PFL si:

1. Necesitas tiempo para formar vínculos con un niño recién llegado a la familia o para cuidar de un familiar que sufre una enfermedad grave,
2. Pagas el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés). Puedes comprobar en tu hoja de salario si pagas el SDI de California
3. Y si ganas un mínimo de \$300 de los cuales se deduce el SDI de su periodo base.

Tu estado migratorio o no ser ciudadano estadounidense no afectan tu derecho a recibir las prestaciones del PFL. Puedes recibir las prestaciones del PFL aunque te encuentres indocumentado. Te recomendamos que hables con un abogado antes de solicitarlo.

Puedes solicitar el PFL online o enviando un formulario en papel al Departamento de Desarrollo de Empleo de California.

Ley de Licencia Familiar y Médica / Ley de los Derechos de la Familia en California (Protección en el trabajo)

El PFL no obliga a tu empleador a garantizarte el puesto de trabajo cuando regreses, ¡pero otras leyes sí!

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) y la Ley de los Derechos de la Familia en California (CFRA) ofrecen 12 semanas para: (1) establecer vínculos con un recién nacido o con un niño adoptado o en acogida que acabe de integrarse a la familia, (2) cuidar de un miembro de la familia que se encuentre gravemente enfermo (especifica la FMLA que los familiares incluidos en este caso son el esposo o esposa, el padre o madre y los hijos. Sin embargo, la CFRA incluye a los hijos, esposa o esposo, pareja de hecho registrada, padre o madre, abuelos, nietos, suegros y hermanas), (3) que puedas ocuparte de una enfermedad grave que estés sufriendo en este momento o (4) situaciones específicas relacionadas con el despliegue militar de tu hijo/a, padre, madre o esposo/a.

¿Quién puede optar a la protección de la FMLA/CFRA (Protección en el trabajo)?

Podrás optar a un permiso con protección en el trabajo mediante la FMLA y la CFRA si:

1. Debes cuidar de un recién nacido o de un familiar enfermo.
2. Llevas un año trabajando en tu empleo actual.

3. Has trabajado 1.250 horas el año anterior (unas 25 horas por semana)
4. Trabajas para un empleador que cuenta con más de 5 empleados, en el caso de la CFRA y más de 50 empleados, en el caso de la FMLA.

Si cumples con estos criterios de elegibilidad de la FMLA/CFRA, tendrás derecho a:

- 12 semanas de permiso con protección en el trabajo cada año y no te podrán despedir. Estas semanas se pueden tomar seguidas o de forma intermitente.
- Que te garanticen el mismo puesto de trabajo o un puesto de trabajo equivalente.
- Seguir recibiendo las prestaciones de tu seguro de salud mientras te encuentras de permiso.
- Protección en caso de discriminación o de represalias.

PFL (Reemplazo de salario) + FMLA/CFRA (Protección en el trabajo)

Si cumples con los requisitos tanto de la PFL como de la FMLA/CFRA, es muy probable que recibas 12 semanas de permiso con protección en el trabajo en tu empleo actual. 8 de esas 12 semanas estarían pagadas de forma parcial por el programa PFL del Departamento de Desarrollo de Empleo del Estado de California, y 4 de esas semanas no estarían pagadas. Algunos empleadores ofrecen beneficios adicionales al PFL.

Permiso por enfermedad pagado: ¿Puedo pedirlo?

1. ¿Por qué estás tomando este permiso? (Marca todas las casillas que correspondan)

- Estoy enfermo/a.
- Debo cuidar de un familiar que está enfermo.
- Tengo una cita con el médico.
- Tengo que acompañar a un familiar a una cita con el médico.
- Necesito cuidados preventivos.
- Cuido de un familiar que necesita cuidados preventivos.
- Necesito atención médica, psicológica, servicios directos o planificación de seguridad porque soy víctima de violencia doméstica, una agresión sexual o acoso.

2. ¿Has estado trabajando en tu puesto actual durante un mínimo de 90 días?

- Sí
- No

3. ¿Has estado trabajando en California durante un mínimo de 30 días?

- Sí
- No

4. ¿En qué ciudad trabajas?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Berkeley | <input type="checkbox"/> San Diego |
| <input type="checkbox"/> Emeryville | <input type="checkbox"/> San Francisco |
| <input type="checkbox"/> Long Beach | <input type="checkbox"/> Santa Monica |
| <input type="checkbox"/> Los Ángeles | <input type="checkbox"/> Otra ciudad |
| <input type="checkbox"/> Oakland | |

Requisitos para recibir el Permiso por enfermedad pagado

Tienes derecho a recibir un Permiso por enfermedad pagado si:

- Has marcado alguna casilla de la pregunta n.º 1
- Has respondido “Sí” a la pregunta n.º 2
- Has respondido “Sí” a la pregunta n.º 3

Si reúnes estos 3 requisitos, recibirás un mínimo de 3 días de permiso por enfermedad pagados al año. La ley de California obliga a tu empleador a darte 1 hora de permiso por enfermedad pagado por cada 30 horas de trabajo. El empleador puede limitar las horas del permiso a un máximo de 24 (aproximadamente 3 días). Además, puede ofrecerte más de 3 días por año, pero no puede darte menos.

Si en la pregunta n.º 4 has contestado Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Monica, tienes derecho a días adicionales de permiso por enfermedad pagados. Los concejos de la ciudad de estas jurisdicciones votaron a favor de ofrecer más de 3 días de permiso de enfermedad pagados para todos los trabajadores:

- **Berkeley:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Emeryville:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Long Beach:** 5 días
- **Los Ángeles:** 48 horas (aprox. 6 días)
- **Oakland:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **San Diego:** 80 horas (aprox. 10 días)
- **San Francisco:** 72 horas (aprox. 9 días)
- **Santa Monica:** 72 horas (aprox. 9 días)

Para más información sobre cómo estas ordenanzas te afectan personalmente, ponte en contacto con Legal Aid at Work **800-880-8047**.

Lista de comprobación de requisitos para el Permiso de incapacidad por embarazo y el Permiso familiar pagados. ¿Puedo pedirlos?

1. ¿Para qué necesitas el permiso? (Elige una de las opciones siguientes)

- A** El embarazo o la recuperación después del parto no me permiten trabajar.
- B** Necesito tiempo para crear vínculos con mi hijo/a, que tiene menos de 12 meses.
- C** Necesito tiempo para crear vínculos con mi hijo/a adoptado/a hace menos de 12 meses.
- D** Necesito tiempo para crear vínculos con el niño/a que hace menos de 12 meses que acogí.
- E** Debo cuidar a un hijo, padre o madre, abuelos, nietos, hermanos, esposo o esposa o pareja de hecho registrada que se encuentra gravemente enfermo.

2. ¿Has estado trabajando en tu puesto durante 1 año, como mínimo?

- Sí
- No

3. ¿Has trabajado un mínimo de 1,250 horas en tu trabajo durante el pasado año (lo que equivale a unas 25 horas por semana)?

- Sí
- No

4. ¿Tu lugar de trabajo tiene 5 o más empleados?

- Sí
- No

5. ¿Pagas el Seguro de incapacidad del Estado de California (CA SDI, por sus siglas en inglés)? (Si no lo sabes, consulta tus hojas de salario. Si pagas el CA, habrá una línea en la hoja de salario que diga se realizan deducciones por el "CA SDI".)

- Sí
- No

6. ¿Trabajas en la ciudad de San Francisco?

- Sí
- No

¿Me pueden despedir si tomo un permiso como consecuencia del embarazo o para recuperarme después del parto?

No pueden despedirte por tomarte un permiso como consecuencia del embarazo o de la recuperación postparto si:

- Has marcado la casilla “A” en la pregunta n.º 1
- has respondido “sí” a la pregunta n.º 4.

Si cumples con estos requisitos, tienes derecho a un máximo de 4 meses de Permiso de incapacidad por embarazo, siempre que tu proveedor de salud certifique que tu estado de salud no te permite trabajar. En el caso de embarazos sin complicaciones, las trabajadoras suelen necesitar 4 semanas de permiso antes del parto y entre 6 y 8 semanas postparto, en función de si este ha sido vía vaginal o por cesárea. Tu empleador no puede despedirte por tomar este permiso.

¿Me pagarán cuando me tome el permiso como consecuencia del embarazo o para recuperarme del parto?

Cuando tomes un permiso como consecuencia del embarazo o para recuperarte del parto, te pagarán si:

- Has marcado la casilla “A” en la pregunta n.º 1
- has respondido “sí” a la pregunta n.º 5

Si cumples con estos 2 requisitos, tienes derecho a recibir el 60% o el 70% de tu salario por parte del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD, por sus siglas en inglés) durante un máximo de 52 semanas mientras no puedas trabajar como consecuencia del embarazo o porque te estás recuperando del parto. El EDD determinará si recibes el 60% o el 70% como reemplazo de salario mientras te encuentras de permiso.

¿Pueden despedirme por tomar un permiso para cuidar de mi bebé recién nacido o de un familiar gravemente enfermo?

No pueden despedirte por tomar un permiso para cuidar de tu bebé recién nacido o de un familiar gravemente enfermo si:

- Has marcado “B”, “C”, “D” o “E” en la pregunta n.º 1,
- has respondido “sí” a la pregunta n.º 2,
- has respondido “sí” a la pregunta n.º 3 y
- has respondido “sí” a la pregunta n.º 4.

Si cumples con estos 4 requisitos, tienes derecho a 12 semanas de permiso familiar pagado para ocuparte de un recién nacido o de un familiar enfermo. El empleador no podrá despedirte por tomarte dicho permiso. Si estuvieras embarazada y dieras a luz, este permiso se suma al permiso que puedes tomar por tu embarazo y recuperación.

¿Me pagarán si tomo un permiso para cuidar de mi bebé recién nacido o de un familiar enfermo?

Te pagarán cuando tomes un permiso para cuidar de tu bebé recién nacido o de un familiar enfermo si:

- Has marcado las casillas “B”, “C”, “D” o “E” en la pregunta n.º 1 y
- Has respondido “sí” a la pregunta n.º 5.

Si cumples estos 2 requisitos, tendrás derecho a cobrar el 60% o el 70% de tu salario durante 8 semanas, cantidad que abonará el Departamento de Desarrollo de Empleo de California (EDD, por sus siglas en inglés) mientras te ocupas de tu bebé recién nacido o de un familiar enfermo. El EDD determinará si tienes derecho a recibir el 60% o el 70% en concepto de reemplazo de salario mientras te encuentras de permiso.

Si has contestado “sí” a la pregunta n.º 6, es posible que puedas optar a recibir el 100% de tu salario. Para saber más sobre la Ordenanza sobre permisos de paternidad de San Francisco, consulta: Paid Parental Leave Ordinance | Office of Labor Standards Enforcement (sfgov.org) (Información disponible solo en inglés).

Cómo hablar con tu empleador: paso a paso

PASO 1

CONOCE TUS DERECHOS

Revisa la ley para saber qué directivas federales, estatales y locales se aplican en tu caso. Este manual contiene documentos “Conoce tus derechos” sobre Permisos de enfermedad, incapacidad por embarazo y familiares pagados, además de sobre la Ley de los Derechos de la Familia en California.

¡Suma recursos! Además de este manual, las siguientes organizaciones te ofrecen recursos relacionados con tus derechos y con las leyes que rigen los permisos pagados: [California Work & Family Coalition](#), [Legal Aid at Work](#), [ACLU Northern California](#), [ACLU Southern California](#), [Employment Development Department](#). (Algunos de estos enlaces están disponibles solo en inglés).

PASO 2

ESTABLECE UN PLAN PARA SOLICITAR EL PERMISO

Habla con tu proveedor médico para saber cuál es el periodo de tiempo estimado que necesitarás de permiso, incluyendo la fecha en que empezarás el permiso, cuánto tiempo durará y la fecha en que se prevé tu regreso al trabajo. Tu situación determinará cuánto tiempo necesitas de permiso.

Revisa las condiciones que pone tu empleador. Algunos empleadores ofrecen más tiempo de permiso pagado del que brinda la ley, otros no.

PASO 3

ESTRATEGIA Y ENFOQUE DE LA COMUNICACIÓN

Usa los recursos que reuniste en el paso 1 e identifica los documentos y enlaces que puedes compartir con tu empleador o jefe de Recursos Humanos en caso de que tengan preguntas.

Envíale un email a tu empleador comunicándole que necesitas un permiso, e informándole sobre el motivo de esta necesidad y las fechas en que estarás ausente. Este manual contiene un email de muestra.

A veces, los empleadores quieren mantener una reunión con el empleado para hablar sobre el permiso. Si tu empleador solicita una reunión contigo, organízala y pídele a un amigo o compañero con quien tengas confianza o a un miembro del sindicato que te acompañen durante el encuentro.

Envíale un email o un mensaje a tu empleador para confirmar la fecha y hora de la reunión y, si está disponible, pon en copia al representante del sindicato.

Si tu reunión es para hablar sobre un Permiso de incapacidad por embarazo o un Permiso familiar pagado para cuidar de un recién nacido, encontrarás una guía útil en el Center for Worklife Law: [Talking to Your Boss About Your Bump](#). En ella encontrarás todos los temas que te interesa abordar durante la reunión sobre el permiso. (Documento disponible solamente en inglés).

Si el motivo de la reunión es solicitar el Permiso familiar pagado para cuidar a un miembro de la familia que se encuentra gravemente enfermo, Legal Aid at Work cuenta con un manual que te puede resultar útil: [Healthcare Provider Toolkit](#). (Documento disponible solo en inglés). Puedes empezar a leer en la página 21 para revisar cuáles son los temas que quieres hablar con tu empleador y los documentos que necesitarás de parte de tu proveedor de salud.

PASO 4

¡PRACTICA!

Si tienes una reunión con tu empleador, en este manual encontrarás un guion de muestra para ayudarte a preparar la conversación. Puedes practicar con un amigo o miembro de la familia, y también puedes ponerte en contacto con el personal del California Work & Family Coalition o de ROC the Bay para resolver tus dudas o practicar con ellos.

PASO 5

HAZ UN SEGUIMIENTO CON TU EMPLEADOR

Es importante que documentes todas las comunicaciones que mantienes con tu empleador. Cuando hayas tenido la reunión con él, envíale un email con un resumen de los puntos más importantes de la conversación. Si no tienes la dirección de email, también puedes enviar una carta. Este manual contiene una muestra de email de seguimiento.

En tu email o carta, adjunta información adicional que tu empleador haya pedido, o incluye más información sobre las leyes de permisos pagados.

Guarda la carta o el email en un archivo, físico o digital, de tu cuenta de correo. Si envías una carta, haz una copia antes de enviarla y guárdala en tu archivo.

Si el empleador se niega a aceptar tu derecho a tomar un permiso o no tienes claro cuáles son tus derechos, ponte en contacto con [Legal Aid at Work](#).



Emails de muestra para enviarle a tu empleador

A continuación, encontrarás varias plantillas que podrás copiar y pegar en un email. Comprueba que has rellenado los espacios entre corchetes con la información apropiada y que has leído las notas al pie.

Si sueles comunicarte con tu empleador por sms, te recomendamos que le solicites su dirección de email. Puedes explicarle que hay un tema importante que quieres hablar con él en persona y que le darás más información por email.

Si compartes este manual con una persona con capacidades limitadas para leer y escribir, por favor, pídele ayuda a otra persona de confianza para que lean y envíen el email, sms o correspondencia escrita. Si tienes dudas, preguntas o necesitas más ayuda, ponte en contacto con:

Charlette Flanders
California Work & Family Coalition
charlette@workfamilyca.org

Aditi Fruitwala
ACLU of Southern California,
afruitwala@clusocal.org

Maria Moreno
Restaurant Opportunities
Center Bay Area,
maria.m@rocunited.org

PLANTILLA DE EMAIL #1

Notificación de permiso al empleador

Tema: [Apellido del empleado] – Notificación de permiso
[Fecha en la que das la notificación]

Estimado [Nombre del empleador/Jefe de Recursos Humanos]:

Le escribo para informarle de que tengo intención de tomar [Tipo de permiso: un permiso familiar pagado/un permiso médico/Ambos/Otro] con fecha de inicio el día [Fecha].

Está previsto que el permiso dure [número de días/semanas] y la fecha estimada de regreso sea el [fecha].

Si tiene preguntas, podemos organizar una reunión para hablar sobre mi permiso y, si es necesario que le envíe un documento formal para hacer efectiva esta petición, solo tiene que solicitarlo.¹

Muchas gracias.

[Nombre del empleado]

¹ Si te solicitan que envíes documentación formal - [HAZ CLIC AQUÍ](#) para consultar la web de Legal Aid at Work. Ve con el ratón hasta el apartado "Ejemplos de cartas y formularios para proveedores de cuidado de la salud" y and "Employee Sample Request Letters". Descarga las que hagan referencia al tipo de permiso que pedirás, lee las instrucciones detenidamente y rellena el/los documento/s. Cuando los hayas completado, adjunta esos documentos en el email que enviarás a tu empleador.

PLANTILLA DE EMAIL #2

Seguimiento después de una reunión en persona

Tema: [Apellido del empleado] – Seguimiento de la reunión de notificación de permiso [Fecha en la que das la notificación]

Estimado [Nombre del empleador/Jefe de Recursos Humanos]:

Muchas gracias por tomarse el tiempo necesario para reunirse conmigo el día [fecha de la reunión] y hablar sobre mi permiso. Durante la reunión, hemos determinado los motivos por los que tomaré [Tipo de permiso: un permiso familiar pagado/un permiso médico/ Ambos/Otro] y las fechas.

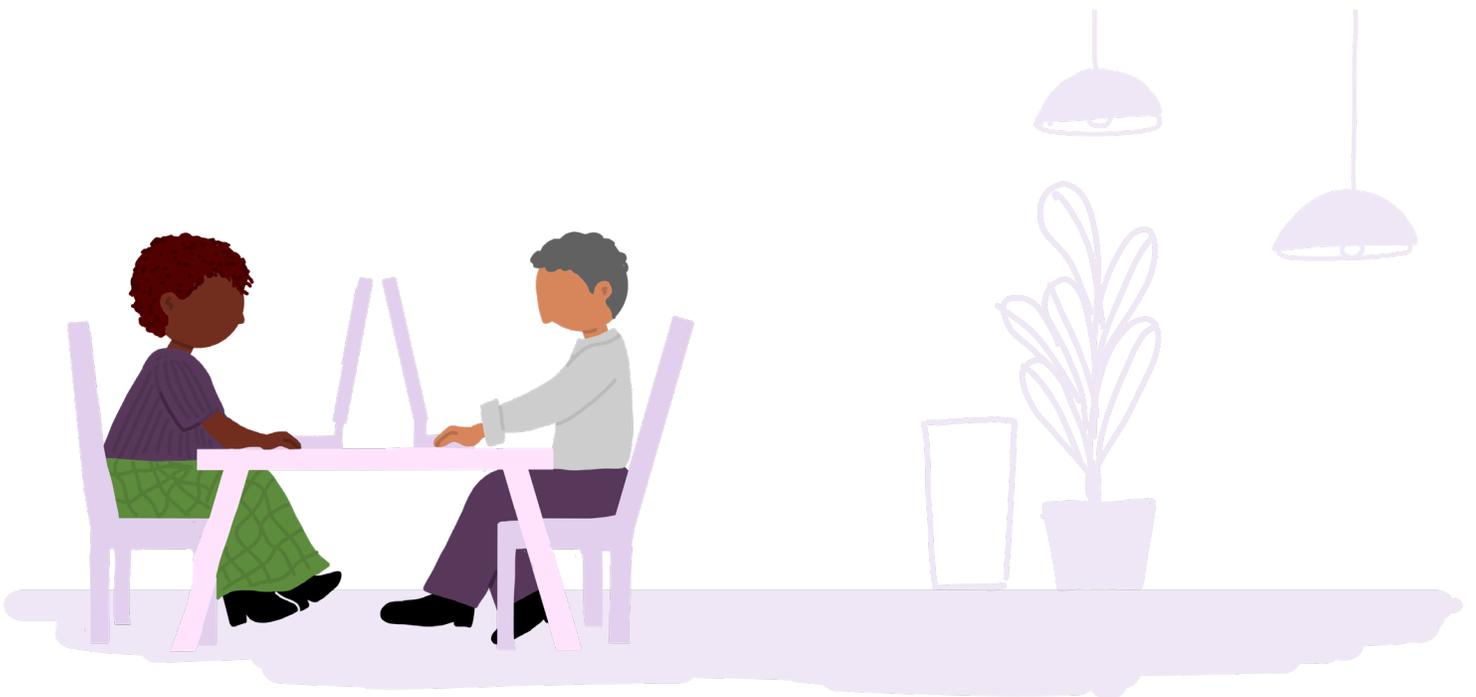
La previsión es que mi [Tipo de permiso: permiso familiar pagado/permiso médico/ Ambos/Otro] empiece el [fecha] y finalice el [fecha].

Si es necesario que le envíe un documento formal para hacer efectiva esta petición, solo tiene que solicitarlo.²

Muchas gracias.

[Nombre del empleado]

¹ Si te solicitan que envíes documentación formal - [HAZ CLIC AQUI](#) para consultar la web de Legal Aid at Work. Ve con el ratón hasta el apartado "Ejemplos de cartas y formularios para proveedores de cuidado de la salud" y and "Employee Sample Request Letters". Descarga las que hagan referencia al tipo de permiso que pedirás, lee las instrucciones detenidamente y rellena el/los documento/s. Cuando los hayas completado, adjunta esos documentos en el email que enviarás a tu empleador.



Guion para la reunión con tu empleador

Algunos empleadores solicitan una reunión en persona para hablar sobre los permisos. A continuación, encontrarás guiones de muestra que puedes usar cuando debas comunicarle a tu empresa cuáles son tus derechos relacionados con los permisos familiares pagados. Hemos desarrollado estos guiones de una forma genérica para que todo el mundo pueda usarlos, así que debes adaptar el guion a tu situación específica y al permiso que estés solicitando. El guion solo sirve de sugerencia y se puede alterar en función de lo que consideres que es mejor para ti, la relación que mantengas con tu empleador y lo que te haga sentir más cómodo/a. La mejor forma de retocar el guion y probar distintos temas de conversación es practicando con él.

Si tienes preguntas o necesitas ayuda, ponte en contacto con:

Charlette Flanders

California Work & Family Coalition,
charlette@workfamilyca.org

Aditi Fruitwala

ACLU of Southern California,
afruitwala@aclusocal.org

Maria Moreno

Restaurant Opportunities Center
Bay Area,
maria.m@rocunited.org

PASO #1

Permiso de incapacidad por embarazo y Permiso familiar pagado por recién nacido (para progenitor biológico)

Introducción

- Dale las gracias a tu empleador por tomarse el tiempo necesario para reunirse contigo y hablar sobre tu permiso.
- Si un tercero (un amigo o compañero de confianza, un representante sindical) te acompaña, preséntaselo al empleador y aclara que esa tercera persona está ahí para dar apoyo.

Explica los detalles de tu permiso:

- Estoy embarazada y necesito ausentarme por el embarazo, porque me estoy recuperando del parto o porque necesito crear vínculos con mi bebé.
- Tengo entendido que la ley de California me permite tomar 4 meses de permiso cuando me encuentre en situación de incapacidad por embarazo, parto y recuperación posparto, además de 12 semanas de permiso para crear vínculos con mi bebé.
- Mi proveedor médico recomienda que tome X¹ tiempo de permiso por mi embarazo.
- Una vez haya dado a luz, es posible que necesite X² tiempo de permiso para recuperarme del parto.
- Una vez me haya recuperado del parto, tengo pensado tomar X³ semanas para crear vínculos con mi hijo.
- La previsión es que necesitaré un permiso desde el (fecha) hasta el (fecha).
- Cuento con varios recursos relacionados con la aplicación de las leyes sobre esta materia en California y se las puedo enviar, si le resulta útil.
- También puedo darle más información sobre mi permiso mediante un email.

Compromiso con la empresa:

- Expresa tu compromiso con la organización/empresa.
- Explícales que siempre has sido una empleada de confianza y que seguirás siéndolo cuando regreses de tu permiso.

Cerrar la reunión:

- Pregúntale al empleador si tiene preguntas acerca de tu permiso.
- Puedes ofrecerle algunos documentos con información sobre los permisos familiares pagados y las leyes de protección del trabajo.
- Si no estás segura sobre cómo contestarle a una pregunta, dile que necesitas tiempo para encontrar la respuesta y que se la contestarás por email.
- Dale las gracias por su tiempo y recuérdale que le enviarás un email de seguimiento con la información de la conversación que habéis tenido sobre tu permiso

PASO #2

Permiso familiar pagado por llegada de un nuevo niño a la familia (para padres no biológicos de niños en adopción o acogida)

Introducción:

- Dale las gracias a tu empleador por tomarse el tiempo necesario para reunirse contigo y hablar sobre tu permiso.
- Si un tercero (un amigo o compañero de confianza, un representante sindical) te acompaña, preséntaselo al empleador y aclara que esa tercera persona está ahí para dar apoyo.

Explica los detalles de tu permiso:

- Espero que mi hijo adoptivo/en acogida llegue el (fecha).
- Tengo entendido que la ley de California me permite tomar 12 semanas de permiso para crear vínculos con el niño.
- Tengo pensado tomar X semanas para crear dichos vínculos.
- La previsión es que necesitaré un permiso desde el (fecha) hasta el (fecha).
- Cuento con varios recursos relacionados con la aplicación de las leyes sobre esta materia en California y se las puedo enviar, si le resulta útil.
- También puedo darle más información sobre mi permiso mediante un email.

Compromiso con la empresa:

- Expresa tu compromiso con la organización/empresa.
- Explícales que siempre has sido un empleado de confianza y que seguirás siéndolo cuando regreses de tu permiso.

Cerrar la reunión:

- Pregúntale al empleador si tiene preguntas acerca de tu permiso.
- Puedes ofrecerle algunos documentos con información sobre los permisos familiares pagados y las leyes de protección del trabajo.
- Si no estás seguro sobre cómo contestarle a una pregunta, dile que necesitas tiempo para encontrar la respuesta y que se la contestarás por email.
- Dale las gracias por su tiempo y recuérdale que le enviarás un email de seguimiento con la información de la conversación que habéis tenido sobre tu permiso.

¹ La cantidad de tiempo que se puede estar incapacitada durante el embarazo depende de cada caso. En los casos de embarazos sin complicaciones, los permisos suelen ser de 4 semanas antes del parto. Si tienes derecho al permiso de incapacidad (SDI), el estado de California pagará una parte de tu salario durante este tiempo.

² La cantidad de tiempo que necesites para recuperarte del parto depende de cada caso. Lo más habitual es que se tarden unas 6 semanas si el parto ha sido vaginal y unas 8 semanas en caso de cesárea. Si tienes derecho al permiso de incapacidad (SDI), el estado de California pagará una parte de tu salario durante este tiempo.

³ La ley de California ofrece 12 semanas de permiso familiar con protección en el trabajo. Si cumples los requisitos para recibir un permiso familiar pagado (PFL), el estado de California pagará tu salario de forma parcial durante 8 de las 12 semanas.

⁴ La ley de California ofrece 12 semanas de permiso familiar pagado con protección en el trabajo. Si cumples con los requisitos para recibir un permiso familiar pagado (PFL), el estado de California pagará tu salario de forma parcial durante 8 de las 12 semanas.

PASO #3

Permiso familiar pagado para cuidar de un familiar enfermo

Introducción

- Dale las gracias a tu empleador por tomarse el tiempo necesario para reunirse contigo y hablar sobre tu permiso.
- Si un tercero (un amigo o compañero de confianza, un representante sindical) te acompaña, preséntaselo al empleador y aclara que esa tercera persona está ahí para dar apoyo.

Explica los detalles de tu permiso:

- Tengo un familiar que se encuentra gravemente enfermo y tengo que tomar un permiso para ocuparme de él (hijos, esposa o esposo, parejas de hecho registradas, padres o madres, abuelos, nietos, suegros y hermanos y hermanas). El proveedor de salud de mi pariente recomienda que alguien se ocupe de darle los cuidados que necesita durante esta enfermedad grave o para recuperarse de una enfermedad grave.
- Tengo entendido que la ley de California me permite tomar 12 semanas de permiso familiar pagado para cuidar de un familiar enfermo.⁵
- Cuento con varios recursos relacionados con la aplicación de las leyes sobre esta materia en California y se las puedo enviar, si le resulta útil.
- La previsión es que necesitaré un permiso desde el (fecha) hasta el (fecha).
- También puedo darle más información sobre mi permiso mediante un email.

Compromiso con la empresa:

- Expresa tu compromiso con la organización/empresa.
- Explícales que siempre has sido un empleado de confianza y que seguirás siéndolo cuando regreses de tu permiso.

Cerrar la reunión:

- Pregúntale al empleador si tiene preguntas acerca de tu permiso.
- Puedes ofrecerle algunos documentos con información sobre los permisos familiares pagados y las leyes de protección del trabajo.
- Si no estás seguro sobre cómo contestarle a una pregunta, dile que necesitas tiempo para encontrar la respuesta y que se la contestarás por email.

⁵ La ley de California ofrece 12 semanas de permiso con protección en el trabajo. Si cumples con los requisitos para recibir un permiso familiar pagado (PFL), el estado de California pagará tu salario de forma parcial durante 8 de las 12 semanas.





El Sindicato de Libertades Americanas Civiles del Sur de California (ACLU SoCal, sus siglas en inglés) trabaja en nombre de personas del Sur de California y defiende los derechos fundamentales expresados en la Constitución de los Estados Unidos y el Acta de derechos. Entre ellos está el derecho a la libertad de expresión y organización, el derecho a la libertad religiosa, el debido proceso legal, igualdad ante la ley y el derecho a la privacidad.

<https://www.aclusocal.org/>



La Coalición de California por el Trabajo y la Familia es una alianza de organizaciones de todo el estado, unidas por la creencia de que toda persona debería tener el tiempo y los recursos para cuidar de sí y de otros.

www.workfamilyca.org



ROC The Bay es una organización de derechos de los trabajadores gastronómicos enfocada en brindar recursos a los trabajadores para reconocer su poder y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

<https://rocunited.org/thebay/>