



# PERMISO FAMILIAR PAGADO

Kit de herramientas de entrenamiento para entrenadores

**PERMISOS RETRIBUIDOS POR MOTIVOS FAMILIARES Y POR ENFERMEDAD DE CALIFORNIA**

## KIT DE HERRAMIENTAS

Este kit de herramientas es un esfuerzo conjunto de la Coalición de Trabajo y Familia de California y la Asociación de California para Poner Fin a la Violencia Doméstica, en reconocimiento del papel fundamental del empoderamiento económico para prevenir la violencia doméstica.



## LA COALICIÓN DE TRABAJO Y FAMILIA DE CALIFORNIA

La **Coalición de Trabajo y Familia de California** es una alianza de organizaciones comunitarias, sindicatos, organizaciones sin ánimo de lucro y personas físicas dedicada a ayudar a los padres, cuidadores y familias a prosperar. Las estrategias de la Coalición incluyen el cambio de políticas, la educación y difusión comunitarias y la creación de coaliciones. La Coalición es miembro de la red nacional *Family Values at Work* (Valores familiares en el trabajo).

<http://www.workfamilyca.org>

## ASOCIACIÓN DE CALIFORNIA PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La **Asociación de California para Poner Fin a la Violencia Doméstica** (la Asociación) es una coalición contra la violencia doméstica reconocida en California que representa a más de 1,000 defensores, supervivientes, organizaciones y grupos aliados. La misión de la Asociación es promover la voz colectiva de una coalición diversa de organizaciones y personas físicas que trabajan para eliminar todas las formas de violencia doméstica. Como defensora del cambio social, la Asociación avanza en su misión dando forma a las políticas públicas, aumentando la conciencia comunitaria y fortaleciendo la capacidad de sus miembros para trabajar hacia el objetivo común de promover la seguridad y la curación de las víctimas, los supervivientes y sus familias.

# TABLA DE CONTENIDOS

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| <b>1</b>  | <b>Cómo usar este kit de herramientas</b>  |    |
| <b>3</b>  | <b>INTRODUCCIÓN</b>  |    |
| <b>4</b>  | <b>Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés)</b>   |    |
|           | ¿Qué dinero recibo mientras disfruto del Permiso Familiar Pagado?                                      | 4  |
|           | ¿Reúno los requisitos necesarios para acceder al PFL?  | 4  |
|           | ¿Cómo solicito un PFL?   | 5  |
|           | ¿Qué sucede con mi trabajo mientras disfruto de un PFL?  | 6  |
| <b>7</b>  | <b>Permiso retribuido por enfermedad</b>   |    |
|           | ¿Qué dinero recibo mientras disfruto del permiso retribuido por enfermedad?                            | 7  |
|           | ¿Reúno los requisitos necesarios para acceder al permiso retribuido por enfermedad?                    | 7  |
|           | ¿Cómo puedo disfrutar del permiso retribuido por enfermedad?   | 8  |
|           | ¿Qué sucede con mi trabajo mientras disfruto del permiso retribuido por enfermedad?                    | 8  |
| <b>9</b>  | <b>Beneficios del PFL y del permiso retribuido por enfermedad</b>                                      |    |
| <b>10</b> | <b>Superar las barreras respecto del permiso retribuido para todos</b>                                 |    |
|           | Trabajadores inmigrantes   | 12 |
| <b>13</b> | <b>FORMACIÓN PARA CONOCER TUS DERECHOS</b>   |    |
| <b>14</b> | <b>Principios de formación</b>   |    |
|           | Sé inclusivo.  | 14 |
|           | Practica la justicia lingüística.  | 15 |
|           | Incluye ejercicios prácticos.  | 16 |
|           | No te sientas presionado para convertirte en un experto.   | 16 |
| <b>17</b> | <b>Ejemplos de planes de estudio del taller: conoce tus derechos al Permiso Familiar Pagado</b>        |    |
|           | Entrenamiento para conocer tus derechos: permisos retribuidos de California 17 (versión de 30 minutos) | 17 |
|           | Entrenamiento para conocer tus derechos: permisos retribuidos de California 23 (versión de 60 minutos) | 23 |
| <b>30</b> | <b>MATERIALES DE APOYO</b>   |    |
|           | Preguntas frecuentes   | 30 |
|           | Preguntas de detección para proveedores de servicios, educadores y defensores                          | 31 |
|           | Hoja de registro   | 33 |
|           | Lista de leyes laborales y familiares adicionales  | 34 |
|           | Recursos para supervivientes de violencia doméstica  | 34 |

# CÓMO USAR ESTE KIT DE HERRAMIENTAS

El objetivo de este kit de herramientas es promover el acceso y la formación sobre los permisos retribuidos para los californianos,

en concreto, el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad.<sup>1</sup> Con ese fin, nuestros objetivos son tres:



## FORMAR

Formar a las personas sobre su derecho al Permiso Familiar Pagado (PFL) y al permiso retribuido por enfermedad.



## CONECTAR

Poner en contacto a las personas con defensores y recursos respecto de los permisos retribuidos.



## IDENTIFICAR

Identificar a las personas que desean estar conectadas con una coalición más amplia para ampliar y aplicar los permisos remunerados en California.

Este kit de herramientas está dirigido a proveedores de servicios, educadores de salud pública, defensores y cualquier persona que desee informar a su comunidad sobre el PFL y el permiso retribuido por enfermedad.

Ya existen recursos sobre el tema del PFL y los días de permiso retribuido por enfermedad; por ejemplo, las agencias estatales proporcionan información sobre el PFL y los días de permiso retribuido por enfermedad a través de sus sitios web. Los proveedores de servicios jurídicos, como [Legal Aid at Work](#), cuentan con excelentes hojas informativas y guías tanto para los trabajadores como para los empleadores. La Coalición de Trabajo y Familia de California también tiene un sitio web, [paidfamilyleave.org](#), con información básica sobre los permisos retribuidos y las leyes del lugar de trabajo de California. Este conjunto de herramientas complementa los [recursos existentes](#) mediante un plan de estudios de "formación de entrenadores" para ampliar la comunidad de personas que entienden sus derechos y pueden enseñar a otras.

Aunque existen recursos educativos, los estudios de mercado muestran que el conocimiento de los californianos sobre el PFL en realidad ha disminuido desde 2011.<sup>2</sup> Los trabajadores no están seguros de reunir los requisitos para disfrutar de este permiso y, además, tienen problemas para realizar el proceso de solicitud.<sup>3</sup> Los propios empleadores quieren más educación sobre cómo aconsejar a los empleados para que puedan disfrutar del PFL.<sup>4</sup> Las ideas erróneas de que el PFL es una forma de asistencia pública, en lugar de un programa de seguro pagado por los propios solicitantes, también disuaden a los miembros de la comunidad de usar esta permiso.<sup>5</sup> California comenzó a implementar los permisos retribuidos por enfermedad recientemente, en 2015, y muchos trabajadores todavía están aprendiendo a gestionar este derecho básico. La formación es fundamental para que nuestras comunidades aprendan y ejerzan sus derechos.

<sup>1</sup> A lo largo de este manual, nos referimos al Permiso Familiar Pagado como PFL, en mayúsculas, y al permiso retribuido por enfermedad, en minúsculas. El PFL se refiere a la legislación específica de California que se aprobó en 2002, mientras que el permiso retribuido por enfermedad es un término más general.

<sup>2</sup> [https://www.edd.ca.gov/disability/pdf/Paid\\_Family\\_Leave\\_Market\\_Research\\_Report\\_2015.pdf](https://www.edd.ca.gov/disability/pdf/Paid_Family_Leave_Market_Research_Report_2015.pdf)

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> Ibid

Mediante la educación y el apoyo a las comunidades para que utilicen el PFL y el permiso retribuido por enfermedad, también identificamos las barreras a las que se enfrentan las comunidades para ejercer sus derechos. De este modo, un objetivo adicional de este kit de herramientas es conectar tanto a los entrenadores como a los alumnos con un movimiento más amplio para establecer un permiso retribuido para todos.

Este kit de herramientas es un recurso vivo que se actualiza de forma regular. Agradecemos que envíes tus comentarios a la dirección [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org).

Estas son algunas sugerencias para utilizar el kit de herramientas:

| QUÉ ESTÁS BUSCANDO:   | CONSULTA ESTA SECCIÓN:   |
|---|--|
| Descripción del PFL y del permiso retribuido por enfermedad, incluyendo las prestaciones y los obstáculos   | Introducción   |
| Preparación para entrenadores   | Principios de entrenamiento  |
| Planes de estudio del taller  | Módulos de entrenamiento (versiones de 30 y 60 minutos)  |
| Lista de verificación para los solicitantes que se preparan para disfrutar del PFL o del permiso retribuido por enfermedad  | LISTA DE VERIFICACIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS, módulos de formación (versiones de 30 y 60 minutos) |
| Preguntas frecuentes para los entrenadores  | Materiales de apoyo  |
| Ejemplos de cartas de permiso para proveedores de servicios o solicitantes  | Materiales de apoyo  |
| Hoja de registro para el entrenamiento  | Materiales de apoyo  |
| Preguntas de detección para proveedores de servicios  | Materiales de apoyo  |
| Lista de leyes laborales y familiares adicionales (Ley de Asociación Entre la Familia-Escuela, Adaptaciones por Lactancia, Ley de Licencia Médica y Familiar, Ley de Derechos de la Familia de California, Licencia por Incapacidad por Embarazo, Seguro de Incapacidad del Estado de California) | Materiales de apoyo  |
| Recursos para supervivientes de violencia doméstica   | Materiales de apoyo  |

# INTRODUCCIÓN

Para empezar, ¿qué son el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad y por qué son importantes?



Ana es la hija mayor de su familia. A su abuela le diagnosticaron cáncer de pulmón el año pasado. Desde entonces, Ana se ha encargado de comunicarse con los médicos de su abuela, gestionar su seguro, llevarla a las citas médicas y ayudarla a tomar decisiones sobre su tratamiento. Ana se siente bien porque puede ayudar a su abuela pero, por otro lado, ha utilizado todos sus días de vacaciones en el trabajo para cuidarla. A veces Ana necesita cambiar su horario de trabajo en el último minuto por una emergencia médica. No está segura de cómo compaginar su trabajo con sus responsabilidades como cuidadora.

En unos meses, Jason y su pareja adoptarán a un niño de cuatro años. Están entusiasmados por ver cómo crece su familia, aunque también están nerviosos por la llegada de un niño pequeño a su hogar por primera vez. Quieren tomarse un tiempo libre en el trabajo para establecer un vínculo con su hijo, aprender a cuidarlo y adaptarse a este gran cambio en su familia. Pero no están seguros de poder permitirse tomarse unos días libres. Tanto Jason como su pareja trabajan a tiempo completo y, al igual que la mayoría de los trabajadores en los Estados Unidos, sus empresas no ofrecen un permiso retribuido de paternidad.



Ana y Jason están en situaciones muy diferentes. Pero lo que tienen en común es la necesidad y el deseo de proporcionar cuidados. Ya sea para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo o para establecer un vínculo con un nuevo hijo, el derecho a cuidar de tí mismo y de los demás es una necesidad básica. En reconocimiento a eso, organizaciones como la Coalición de Trabajo y Familia de California y otras han trabajado durante más de una década para promover los permisos retribuidos como un derecho básico. La Asociación de California para Poner Fin a la Violencia Doméstica también reconoce que los permisos retribuidos contribuyen a tener relaciones saludables porque promueven la equidad de género y reducen el estrés económico.

Los permisos retribuidos está evolucionando rápidamente en los Estados Unidos, y hay varias campañas activas para ampliar los permisos retribuidos en marcha mientras creamos y actualizamos este kit de herramientas. En la sección de Recursos de este kit de herramientas, incluimos una lista de leyes laborales y familiares en California que pueden funcionar en conjunto con el PFL y el permiso retribuido por enfermedad. Los centros de trabajo individuales pueden ofrecer prestaciones que van más allá de lo que exige la ley, como días de vacaciones pagados y permisos por duelo. También pueden ofrecer permisos parentales, permisos para cuidadores o días de permiso retribuido por enfermedad por encima del mínimo exigido por la ley. Se aconseja a las personas cuyos empleadores conceden permisos retribuidos por encima del mínimo exigido por la ley que lean el manual de su empresa para conocer sus derechos y que utilicen la sección de Recursos del kit de herramientas para obtener ayuda. Los empleados afiliados al sindicato pueden hablar con sus compañeros, el delegado sindical o el representante sindical para ejercer los derechos garantizados en su contrato.

Si bien el término permiso retribuido es amplio y puede abarcar diversos tipos de permiso, como los mencionados anteriormente, este kit de herramientas se centra en el PFL y en el permiso retribuido por enfermedad de California. A continuación, encontrarás información clave sobre estos dos tipos de permisos retribuidos:

## PERMISO FAMILIAR PAGADO (PFL)

En pocas palabras, los californianos pueden disfrutar del PFL para establecer un vínculo (con un recién nacido, un hijo adoptado o un hijo de acogida o para cuidar de un hijo, padre/madre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada).



### ¿QUÉ DINERO RECIBO MIENTRAS DISFRUTO DEL PFL?



Recibes el 60 o 70% (dependiendo de los ingresos) de tu salario regular durante un máximo de ocho semanas cada año. El Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) de California te envía este dinero por correo mediante un cheque o una tarjeta de débito.

El PFL es un programa de seguro estatal y el dinero proviene de tus impuestos. Contribuyes al fondo a través de deducciones del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) en tu nómina y luego recibes este dinero cuando necesitas el PFL. Son los trabajadores, no los empleadores, los que pagan el PFL. Se trata de tu dinero.

Puedes utilizar el Permiso Familiar Pagado para establecer vínculos afectivos o cuidar de alguien. El permiso para establecer vínculos afectivos se refiere al tiempo libre para establecer un vínculo con un recién nacido, un niño adoptado recientemente o un niño acogido en tu casa en el último año. El permiso para cuidar de alguien se refiere al tiempo libre para cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada. Los trabajadores californianos que reúnan los requisitos necesarios también pueden acogerse a las prestaciones de sustitución salarial del PFL por motivos relacionados con la movilización militar de un cónyuge, pareja de hecho registrada, padre o hijo en un país extranjero.

### ¿REÚNO LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA ACCEDER AL PFL?



Una persona puede optar al PFL si ha pagado los impuestos del SDI (Seguro Estatal de Incapacidad) en los últimos 5 a 18 meses anteriores a la solicitud. La mayoría de los empleados en California pagan al SDI mediante una deducción en su nómina. Consulta esta [hoja de información del Departamento del Desarrollo del Empleo de California sobre los tipos de empleo](#) para ver si estás o no sujeto a los impuestos del SDI. También puedes verificar si tienes deducciones de SDI en tu recibo de pago; generalmente se etiqueta como CASDI. El Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), que administra el PFL, establece que la ciudadanía y el estatus migratorio no afectan a la elegibilidad para acceder al PFL.

Dado que puedes disfrutar de ocho semanas de PFL anualmente, no debes haber disfrutado del máximo de ocho semanas en los doce meses anteriores a la solicitud.



## ¿CÓMO SOLICITO UN PFL?

Presenta una solicitud al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD). Puedes hacerlo en línea o enviar por correo un formulario impreso. Aunque tu solicitud de PFL se dirige al gobierno estatal y no a tu empleador, puede ser útil informar a tu empleador. Por ejemplo, el EDD verifica tu última fecha de empleo con tu empleador y es útil que proporciones la misma información.

Si piensas volver a tu puesto de trabajo después de la baja, debes coordinarte con tu empleador. Te recomendamos que conozcas y cumplas la política establecida por tu empleador para informarle del tiempo de PFL que vas a disfrutar. Si tu empleador no tiene una política escrita, debes informarle por escrito, incluyendo el último día de trabajo previsto y la fecha de regreso prevista. La documentación no solo ayuda a mantener una comunicación clara, también puede ser una herramienta útil para protegerse en caso de que te encuentres con algún obstáculo para disfrutar de tu permiso.

En el caso de solicitudes para establecer vínculos afectivos, debes aportar una prueba de parentesco con el niño con quien deseas establecer estos vínculos, como un certificado de nacimiento. Para las solicitudes de cuidado, debes presentar un certificado de un médico o de un facultativo que verifique que la persona a la que cuidas padece una enfermedad grave.

Para obtener más información, puedes consultar el [sitio web del EDD sobre el PFL](#).

### Nota especial para mujeres embarazadas

El PFL se utiliza con mayor frecuencia para establecer el vínculo con un nuevo hijo.<sup>6</sup> En el caso de las mujeres que se recuperan de un parto y que se benefician de un seguro de incapacidad del EDD (normalmente seis semanas en caso de parto vaginal y ocho semanas en caso de cesárea), recibirán automáticamente un mensaje del EDD al final de su permiso de incapacidad con instrucciones sobre cómo inscribirse en el PFL.



Aunque este kit de herramientas se centra en el PFL y en el permiso retribuido por enfermedad, queremos destacar que las mujeres embarazadas reúnen los requisitos para optar al Seguro Estatal de Incapacidad antes y después del parto. En el caso de un embarazo típico, puedes disfrutar de cuatro semanas de permiso retribuido antes del parto (a las 36 semanas) y de seis a ocho semanas adicionales después del parto para recuperarte (seis en caso de parto vaginal y ocho en caso de cesárea). Esto supone entre ocho y diez semanas más de seguro de incapacidad por parto. El periodo de tiempo puede ser mayor si tienes un embarazo complicado. Debes consultar con tu médico.

<sup>6</sup> [https://www.edd.ca.gov/Disability/pdf/Paid\\_Family\\_Leave\\_Market\\_Research\\_Report\\_2015.pdf](https://www.edd.ca.gov/Disability/pdf/Paid_Family_Leave_Market_Research_Report_2015.pdf)



## ¿QUÉ SUCEDE CON MI TRABAJO MIENTRAS DISFRUTO DE UN PFL?



Es muy importante entender que hay una diferencia entre el PFL y la protección del empleo. La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar tu empleo o un empleo similar cuando vuelvas de la baja; conservas tus prestaciones durante tu baja; y no puedes sufrir represalias en el trabajo por disfrutar o intentar disfrutar de un permiso.

Tu empleador solo está obligado a proteger tu empleo si estás amparado por leyes estatales y federales distintas, como la Ley de Licencia Médica y Familiar, (FMLA, por sus siglas en inglés), la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés) y la Licencia por Incapacidad por Embarazo. Si no puedes acogerte a la protección del empleo en virtud de estas leyes, tu empleador no tendrá obligación de guardarte el puesto de trabajo cuando vuelvas del PFL. Pueden eliminar tu trabajo, dárselo a otra persona o bajarte de categoría laboral. A partir del 1 de enero de 2021, la protección del empleo de la CFRA cubre a todos los trabajadores que trabajan para empresas con cinco o más empleados para cuidar, establecer vínculos o cuidarse en caso de una afección médica grave.

**Reúnes los requisitos para la protección del empleo en virtud de la Ley federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA) si:**

Te tomas un tiempo libre para establecer vínculos afectivos con un recién nacido, un niño adoptado recientemente o un niño de acogida; para cuidar de un hijo, padre o cónyuge gravemente enfermo; para cuidarte tu propia afección médica grave; o en situaciones específicas relacionadas con la movilización militar de un hijo, padre o cónyuge

y

Has trabajado en tu empresa durante 12 meses, durante los cuales has trabajado al menos 1,250 horas (aproximadamente 24 horas por semana)

y

Tu empresa tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas

**Reúnes los requisitos para la protección del empleo en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) si:**

Te tomas un tiempo libre para establecer vínculos afectivos con un recién nacido, un niño adoptado recientemente o un niño de acogida, o para cuidar de un familiar gravemente enfermo (hijo, padre/madre, cónyuge o pareja de hecho registrada); para cuidarte tu propia afección médica grave o tomarte un tiempo libre en relación con la movilización militar de un cónyuge, pareja de hecho registrada, padre/madre o hijo.

y

Has trabajado en tu empresa durante 12 meses, durante los cuales has trabajado al menos 1,250 horas (aproximadamente 24 horas por semana).

y

Tu empresa tiene al menos 5 empleados.

**Reúnes los requisitos para la protección del empleo en virtud de la Licencia por Incapacidad por Embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) si:**

Te tomas un tiempo libre por una enfermedad relacionada con tu embarazo antes o después del parto

y

Trabajas para una empresa con al menos 5 empleados

Para obtener más información, puedes consultar el [sitio web sobre protección contra la discriminación](#) del estado de California.

Si tienes derecho a la protección del empleo en virtud de la ley, pero sigues enfrentándote a represalias o discriminación por usar el PFL, te recomendamos que te pongas en contacto con [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para obtener apoyo e información.

## PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD

En pocas palabras, puedes utilizar el permiso retribuido por enfermedad para cuidar de tu salud o de un familiar, o para buscar servicios relacionados con violencia doméstica, agresión sexual o acoso.



### ¿QUÉ DINERO RECIBO MIENTRAS DISFRUTO DEL PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD?

Recibes el 100% de tu salario habitual por el tiempo libre que te tomas. Recibes el pago de la forma habitual; por ejemplo, si te pagan con un cheque, el dinero debería llegarte mediante un cheque. Consigues 1 hora de permiso retribuido por enfermedad por cada 30 horas trabajadas. Consigues tres días o 24 horas (lo que sea superior) de permiso retribuido por enfermedad cada año.

El tiempo no utilizado se traslada al año siguiente, aunque tu empleador puede limitarlo a 48 horas en total.

Algunas ciudades de California han aprobado sus propias leyes locales que permiten a los trabajadores obtener más de las 24 horas que exige el estado. Si trabajas en Berkeley, Emeryville, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Mónica, puedes acceder a más de 24 horas de permiso retribuido por enfermedad.



Proporcionar un permiso retribuido por enfermedad es una obligación del empleador y el dinero proviene del empleador.



### ¿REÚNO LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA ACCEDER AL PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD?

Si trabajas por lo menos 30 días en California en un año, puedes acceder a un permiso retribuido por enfermedad y puedes comenzar a utilizar el permiso retribuido por enfermedad después de 90 días de empleo. Esto se aplica independientemente de tu estatus migratorio, del tipo de empresa o de si trabajas a tiempo parcial o por horas.

Puedes utilizar el permiso retribuido por enfermedad para ocuparte del diagnóstico, el cuidado o el tratamiento de una enfermedad existente o de un familiar, o para cuidados preventivos. “Familiar” incluye a los padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho registrada, abuelos, nietos y hermanos. Algunos ejemplos de atención preventiva son las vacunas y las revisiones periódicas.

Puedes acceder al permiso retribuido por enfermedad si eres superviviente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso con el fin de obtener atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de seguridad relacionada con la violencia doméstica, agresión sexual o acoso. En este contexto, el tiempo remunerado a veces se denomina “licencia segura remunerada” o “tiempo seguro remunerado”.

## ¿CÓMO PUEDO DISFRUTAR DEL PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD?



Los empleadores no pueden denegar solicitudes válidas de días de permiso retribuido por enfermedad. Debes notificar a tu empleador lo antes posible cuando sepas que necesitas usar tus días de permiso retribuido por enfermedad, pero a veces no es posible avisar con antelación.

Tu empleador no puede exigirte que busques un compañero de trabajo para cubrir tu ausencia como condición para utilizar el permiso. Tu empleador no puede exigirte documentación como, por ejemplo, un justificante médico, como condición para utilizar el permiso, a menos que te tomes tres o más días seguidos.

Puedes decidir cuánto tiempo de permiso retribuido por enfermedad vas a utilizar a la vez (por ejemplo, medio día de trabajo), pero tu empleador puede exigirte que utilices al menos dos horas por vez.

Te recomendamos que conozcas y cumplas la política establecida por tu empleador para solicitar y utilizar el permiso retribuido por enfermedad. Si tu empleador no tiene una política escrita, debes documentar tu solicitud por escrito (puede ser un mensaje de texto o un correo electrónico), incluyendo la fecha de inicio y el tiempo que necesitas. La documentación no solo ayuda a mantener una comunicación clara, sino que también puede ser una herramienta útil para protegerse en caso de represalias.

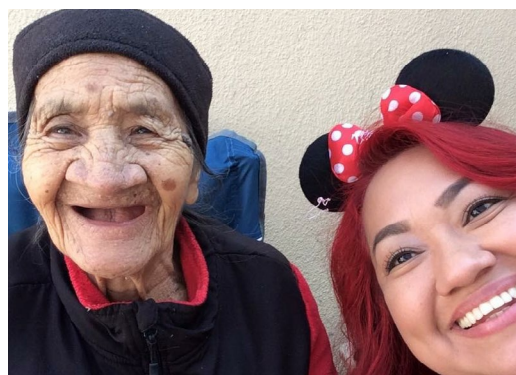
## ¿QUÉ SUCEDE CON MI TRABAJO MIENTRAS DISFRUTO DEL PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD?



Los días de permiso retribuido por enfermedad incluyen la protección del puesto de trabajo, siempre y cuando reúnas los requisitos para disfrutarlos: haber estado empleado en tu puesto de trabajo durante al menos 90 días, haber trabajado en California durante al menos 30 días y haber acumulado el número de días que quieres utilizar. Para ver cuánto tiempo de permiso retribuido por enfermedad has acumulado, puedes comprobar tu nómina.

La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar tu empleo o un empleo similar cuando vuelvas de la baja; conservas tus prestaciones durante tu baja; y no puedes sufrir represalias en el trabajo por disfrutar o intentar disfrutar de un permiso. Ejemplos de represalias son el despido, bajar de categoría, la suspensión o cualquier tipo de discriminación por ejercer o intentar ejercer tu derecho al permiso retribuido por enfermedad. Se recomienda a los empleados que se enfrentan a represalias relacionadas con permisos retribuidos por enfermedad que se pongan en contacto con [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para obtener apoyo e información.

Para obtener más información, puedes consultar el [sitio web del estado de California sobre el permiso retribuido por enfermedad](#).



Tanto el PFL como el permiso retribuido por enfermedad tienen beneficios a corto y largo plazo para los niños, los padres primerizos, los cuidadores, las empresas y la sociedad:



## Hijos

El Permiso Familiar Pagado para establecer vínculos afectivos favorece la salud de los niños, entre otras cosas reduciendo la mortalidad infantil y la probabilidad de padecer TDAH, problemas de audición, infecciones de oído recurrentes y sobrepeso.<sup>7</sup>

El Permiso Familiar Pagado para establecer vínculos afectivos aumenta la tasa y la duración de la lactancia materna, lo que se asocia a tasas más bajas de infección, asma, obesidad y síndrome de muerte súbita del lactante, así como a menores tasas de cáncer de mama, cáncer de ovario, diabetes de tipo 2 y enfermedades cardíacas para la madre lactante.<sup>8</sup>



## Padres primerizos

El Permiso Familiar Pagado puede ayudar a las familias y a las personas en situación económica precaria a evitar la quiebra cuando tienen nuevos hijos.

El Permiso Familiar Pagado se asocia a una menor probabilidad de que un(a) padre/madre primerizo(a) sufra depresión o ansiedad posparto.<sup>9</sup>



## Empresas

Los días de permiso retribuido por enfermedad mejoran la productividad y la retención de los empleados en el lugar de trabajo.<sup>12</sup>



## Cuidadores

El acceso a los permisos retribuidos aumenta la participación en el mercado laboral de las personas que cuidan de sus familiares. Al permanecer en sus puestos de trabajo, los cuidadores no solo contribuyen a la economía, sino que también garantizan su jubilación y el crecimiento de sus salarios durante toda su vida.



## Costes de atención médica

Los trabajadores con días de permiso retribuido por enfermedad tienen más probabilidades de recibir atención preventiva, lo que reduce los costes de atención médica a largo plazo.<sup>13</sup> Además, los padres pueden utilizar los días de permiso retribuido por enfermedad para cuidar a sus hijos enfermos, así como para llevar a sus hijos a revisiones médicas de control periódicas, lo que aumenta las tasas de vacunación y el cumplimiento de la asistencia a escuelas públicas.<sup>14</sup>



## Relaciones saludables

La pobreza, el estrés financiero y la desigualdad de género en el empleo se asocian con un mayor riesgo de violencia doméstica.<sup>10</sup> En concreto, las dificultades económicas y el estrés financiero en las relaciones íntimas conducen a conflictos y potencialmente a la violencia. El Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad promueven la independencia económica, que es tanto un factor preventivo contra la violencia doméstica como un práctico salvavidas para quienes escapan de la violencia.<sup>11</sup>



## Brecha salarial de género

El Permiso Familiar Pagado ayuda a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, y ayuda a las mujeres a conservar sus puestos de trabajo y a alcanzar su potencial de ingresos durante toda su vida.

<sup>7</sup> “Child Health in Elementary School Following California’s Paid Family Leave Program” de Shirley Lichtman-Sadot y Neryvia Pillay Bell en el Journal of Policy and Management, julio de 2017

<sup>8</sup> Ibid

<sup>9</sup> “Longer Paid Family Leave Could Help Protect Moms Against PPD,” de Lisa Hefferman, Parents, 19 de diciembre de 2019

<sup>10</sup> “Poverty, Violence, and Health: The Impact of Domestic Violence During Pregnancy on Newborn Health” de Anna Aizer, PMC verano de 2011

<sup>11</sup> “Preventing Intimate Partner Violence Through Paid Leave Policies” Medicina preventiva, volumen 114, septiembre de 2014 de Ashley Schappnell D’Iverno; Dennis E. Reidy; Megan C Kearns

<sup>12</sup> National Partnership for Women and Families “Paid Sick Days are Good for Business” de octubre de 2020

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> National Partnership for Women and Families “Paid Sick Days Benefit Children’s Health” abril de 2013

## SUPERAR LAS BARRERAS RESPECTO DEL PERMISO RETRIBUIDO PARA TODOS

### Los permisos retribuidos se ganan y son necesarios.

Sin embargo, estos derechos pueden ser complicados para los trabajadores, ya que la cobertura difiere en función de los ingresos del trabajador, la ciudad en la que trabaja y el tamaño de su empresa. Dependiendo de estos factores, un trabajador puede tener derecho a la sustitución de ingresos, a la protección del empleo o a ambas cosas. La fragmentación de estas leyes refleja, en gran medida, el hecho de que California fue el primer estado de la nación en aprobar el PFL en 2002.<sup>15</sup> Como pionera en permisos retribuidos en el país, California no ha podido aprender de otros estados. El objetivo original de la campaña era establecer 12 semanas de PFL con financiación tanto por parte del empleado como del empleador; sin embargo, la política implementada en 2004 establecía la mitad del tiempo: seis semanas, totalmente financiadas por los empleados, sin ninguna protección del empleo.<sup>16</sup> La ley siguió así hasta julio de 2020, año en el que el PFL se amplió a ocho semanas. El PFL sigue estando totalmente financiado por los empleados y es independiente de la protección del empleo, que se establece en virtud de las leyes estatales y federales para los trabajadores que reúnen los requisitos.<sup>17</sup>

Más de una década después de la entrada en vigor de la ley, hemos aprendido duras lecciones sobre las lagunas y limitaciones de la ley de permisos familiares pagados de California. Dados los beneficios ampliamente documentados de los permisos retribuidos y el hecho de que todos necesitamos cuidar de nosotros mismos o de otros en algún momento, ¿por qué son tan complejos los permisos retribuidos cuando deberían ser simples y universales? De hecho, muchos trabajadores que reúnen los requisitos para obtener permisos retribuidos, los necesitan y se beneficiarían de ellos, no los toman.<sup>18</sup> Por otro lado, los días de permiso retribuido por enfermedad son una ley estatal relativamente nueva para los californianos y los trabajadores, especialmente para los trabajadores inmigrantes o aquellos en sectores con bajos salarios. Los trabajadores se enfrentan a obstáculos para ejercer su derecho a los días de permiso retribuido por enfermedad. Por ejemplo, los empleadores pueden exigir ilegalmente a los trabajadores que encuentren un sustituto para su turno, o que presenten un justificante médico, como condición para utilizar el permiso retribuido por enfermedad. Para que todos los californianos puedan acceder realmente a los permisos retribuidos, estos deben incluir protección del empleo, ser asequibles e inclusivos. Actualmente, los permisos retribuidos no son accesibles para todas las personas. Este derecho no



<sup>15</sup> [Descripción general del programa de Permiso Familiar Pagado de 2019 \(DE2530\) de California](#)

<sup>16</sup> Ibid

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California de Eileen Appelbaum y Ruth Milkman, 2011 CEPR <https://www.cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>



está garantizado para todas las personas y no se garantiza la protección del empleo a todos los que disfrutan del mismo.

Por ejemplo, la definición de "familia", por la que se puede pedir un permiso retribuido, sigue limitándose a los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o a las personas definidas por ley, como un suegro o una pareja de hecho.<sup>19</sup> En virtud de esta definición limitada de familia, una persona no puede utilizar el permiso retribuido para cuidar a una sobrina, sobrino, compañero de cuarto u otra persona con la que tenga una relación cercana. Esta definición obsoleta de familia no tiene en cuenta la "familia elegida" y puede afectar particularmente a las comunidades queer y a los inmigrantes.<sup>20</sup>

A pesar de que el PFL existe desde hace más de una década en California, sigue habiendo una infrutilización persistente de este permiso por parte de los inmigrantes, las comunidades latinas y los trabajadores con bajos ingresos.<sup>21</sup> Las barreras pueden incluir una divulgación insuficiente, una sustitución salarial inadecuada, la falta de protección del empleo para los que se acogen al permiso, el miedo a las represalias por parte de los empleadores por acogerse al permiso y la dificultad general para gestionar el proceso de solicitud.



Por último, hay trabajadores que ni siquiera reúnen los requisitos para acceder al PFL. En particular, los empleados públicos no reúnen los requisitos porque no están sujetos a los impuestos del SDI. La Universidad de California (UC) es el empleador más grande del estado y los empleados de la UC no reúnen los requisitos para el PFL porque no pagan al SDI.



En resumen, este kit de herramientas tiene como objetivo educar y promover los derechos que ya existen, al tiempo que destaca la necesidad urgente de ampliar el permiso retribuido a aquellos que se quedan fuera en la práctica o por ley. El PFL y los días de permiso retribuido por enfermedad son parte de un movimiento más amplio para que los trabajadores puedan conciliar el trabajo y la familia. Estos derechos afectan a familias enteras, ya que casi todo el mundo requerirá cuidados, o necesitará cuidar de otros, en algún momento de su vida. Mediante medidas simples, como el uso del PFL o los días de permiso retribuido por enfermedad, normalizamos colectivamente los permisos retribuidos y, al abogar por fortalecer y ampliar estos derechos, creamos la infraestructura inclusiva de cuidados necesaria para prosperar como individuos, familias y como sociedad.

19 Ibid

20 "Mixed Status of Latinx Families: Love and Chosen Family as a Means of Resistance to the American Dream" de Carol Mejia, *Tapestries*, Volumen 4; Número 1 2015

21 [Low-Wage Workers In California Can't Afford To Take Family Leave. This Bill Seeks To Change That. \(msn.com\)](https://www.msn.com)

## Trabajadores inmigrantes



California tiene más inmigrantes que cualquier otro estado del país. Estas comunidades suelen utilizar el PFL a un ritmo inferior al de los trabajadores nacidos en Estados Unidos, a pesar de haber cotizado y tener derecho a la prestación. Además, los trabajadores inmigrantes se concentran de manera desproporcionada en sectores de bajos salarios en los que el permiso retribuido por enfermedad es un derecho laboral relativamente nuevo.

Todos los trabajadores tienen derecho a días de permiso retribuido por enfermedad independientemente de su estatus migratorio. El derecho al PFL no depende de la ciudadanía ni de la condición de inmigrante. Es importante señalar que ni el PFL ni los días de permiso retribuido por enfermedad se consideran prestaciones de “carga pública”. El disfrute del PFL y del permiso retribuido por enfermedad no afecta a la solicitud de naturalización.

Si necesitas ayuda para conocer tus derechos o prestaciones, ponte en contacto con [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para hablar con un defensor.

# CONOCER TUS DERECHOS *ENTRENAMIENTO*





# PRINCIPIOS DE ENTRENAMIENTO

Estos son los principios clave que deben aplicar los entrenadores al impartir un taller sobre permisos retribuidos.



**SÉ INCLUSIVO**



Sé inclusivo y preciso respecto a la amplia gama de cuidados protegidos por el Permiso Familiar Pagado, la definición de "familia" y los géneros de las personas que solicitan el permiso. Si bien la imagen más común de Permiso Familiar Pagado es el permiso por maternidad, con una madre cuidando a su bebé, el Permiso Familiar Pagado cubre, en realidad, el vínculo con un hijo recién nacido, un niño recién adoptado, un niño acogido recientemente, así como el cuidado de un hijo, padre/madre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada, que esté gravemente enfermo. Además, los padres de cualquier sexo pueden optar al Permiso Familiar Pagado, no solo las madres.

El concepto de familia está evolucionando en los EE. UU.<sup>22</sup>

Es importante hacer hincapié en el Permiso Familiar Pagado para cuidar a un familiar gravemente enfermo ya que este derecho está especialmente infrutilizado, aunque a lo largo de la vida de una persona, nos pasamos, de promedio, el doble de tiempo cuidando a un familiar mayor que cuidando a un bebé.<sup>23</sup>

Se anima a los entrenadores a utilizar una serie de pronombres de género al hablar sobre situaciones hipotéticas, incluidos los pronombres no binarios. El uso de una serie de pronombres puede ser un poderoso correctivo a la expectativa cultural de que solo las madres y las mujeres se toman el permiso retribuido. Además, el uso de pronombres de género no binarios no solo respeta y refleja las identidades de las personas, sino que también es coherente con la legislación de California, que ha evolucionado para exigir la utilización de opciones de género no binario para baños, vestuarios, permisos de conducir y tarjetas de identificación estatales. Por ejemplo, los defensores de la lactancia materna se refieren a un "progenitor que alimenta a su hijo" en lugar de una "madre que amamanta a su hijo" cuando proporcionan formación sobre adaptaciones para la lactancia.

<sup>22</sup> <https://www.pewsocialtrends.org/2015/12/17/1-the-american-family-today/>

<sup>23</sup> "Taking Care of You" de Donna Benton de la USC



## PRACTICA LA JUSTICIA LINGÜÍSTICA

Según la definición de [Antena Aire](#), la justicia lingüística es el derecho de toda persona a comunicarse en el idioma en el que se sienta más cómoda y requiere el uso de estrategias intencionales para salvar diferencias en el lenguaje.

Los estudios muestran que las comunidades de inmigrantes son menos propensas a utilizar el Permiso Familiar Pagado, incluso cuando tienen derecho a él. Una de las barreras puede ser el idioma. Por ejemplo, la solicitud en línea del Permiso Familiar Pagado estaba recientemente disponible solo en inglés, a pesar de que el 44% de los californianos hablan un idioma distinto al inglés en casa.<sup>24</sup> Los proveedores de servicios, educadores y defensores siguen siendo un componente fundamental de la amplia red necesaria para educar y ayudar a los californianos a utilizar los permisos retribuidos.

Ten en cuenta las necesidades lingüísticas de los participantes. Organiza la interpretación de antemano y, si es posible, facilítale a los intérpretes materiales de formación para que puedan prepararse. Si hay financiación para la formación, incluye los costes de interpretación y traducción en el presupuesto. El Departamento del Desarrollo del Empleo y la División de Cumplimiento de Normas Laborales tienen algunos recursos escritos disponibles en línea en otros idiomas además del inglés. Facilita estos folletos que tratan del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad.<sup>25</sup>

La justicia lingüística va más allá de la transmisión exacta de información. Al comunicarse en el idioma que les resulta más cómodo, las personas que desean utilizar el Permiso Familiar Pagado o los días de permiso retribuido por enfermedad también pueden sentirse más cómodas para plantear preguntas sobre temas delicados, como el estatus migratorio o las represalias.

Por último, tanto la legislación estatal como la federal prohíben que se limite el acceso de las personas a los permisos familiares pagados por razón del idioma.<sup>26</sup> Si experimentas u observas un soporte lingüístico inadecuado, puedes ponerte en contacto con los defensores de la Coalición de Trabajo y Familia de California, así como presentar quejas directamente a través de una serie de vías, incluso al EDD en la dirección: [eeomail@edd.ca.gov](mailto:eeomail@edd.ca.gov) o a la línea directa de Acceso al Idioma para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de California llamando al 1-866-889-3278.<sup>27</sup>



<sup>24</sup> [https://cdn.cnsnews.com/attachments/census-other\\_than\\_english.pdf](https://cdn.cnsnews.com/attachments/census-other_than_english.pdf)

<sup>25</sup> [Permiso Familiar Pagado – Formularios y publicaciones](#)

<sup>26</sup> El EDD proporciona números de teléfono de atención directa para el Permiso Familiar Pagado en inglés, español, cantonés, vietnamita, armenio, punjabi y tagalo; y proporciona la solicitud de permiso familiar en copia impresa (no electrónica) en inglés, chino tradicional y simplificado, armenio, español, vietnamita y tagalo.

<sup>27</sup>

[https://www.edd.ca.gov/pdf\\_pub\\_ctr/de8122.pdf](https://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8122.pdf)

## INCLUYE EJERCICIOS PRÁCTICOS



La educación para conocer tus derechos no está completa sin una conversación sincera sobre el ejercicio de esos derechos, incluida la posibilidad de que las personas que solicitan un Permiso Familiar Pagado se sientan intimidadas, inseguras e incluso temen las represalias de un empleador. Los ejercicios prácticos como, por ejemplo, un juego de rol en la versión de 60 minutos del taller (p. 27) ayuda a los participantes a identificar las mejores prácticas, las preguntas y los obstáculos para disfrutar del permiso retribuido. En el módulo de taller más corto de 30 minutos, los participantes pueden al menos describir una serie de pasos concretos para solicitar el permiso retribuido.

## NO TE SIENTAS PRESIONADO PARA CONVERTIRTE EN UN EXPERTO



¡Hay recursos disponibles! Dada la naturaleza cambiante y fragmentada del permiso retribuido en California, como entrenador es normal que te sientas agobiado. ¡Estamos aquí para ayudarte! No es necesario que conozcas la legislación vigente a la perfección. La Coalición de Trabajo y Familia de California tiene una amplia red de recursos, incluidos defensores de políticas, proveedores de servicios, abogados laborales, clínicas de salud y más, que pueden ayudarte en la formación de los participantes.

Si no estás seguro de cómo responder a una pregunta, anótala y consulta uno de los recursos o envía un correo electrónico a [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org). Es mejor decir: “No lo sé, pero te daré la respuesta” que dar información errónea. Con solo presentar esta información estás ayudando a las personas a dar el primer paso hacia la independencia económica y a tener relaciones más saludables.



### CONOCE TUS DERECHOS AL PERMISO FAMILIAR PAGADO



#### **Entrenamiento para conocer tus derechos: permisos retribuidos de California (versión de 30 minutos)**

**Objetivos:**

- Formar a los participantes sobre su derecho al Permiso Familiar Pagado y al permiso retribuido por enfermedad.
- Explicar a los participantes los recursos disponibles para poder ejercer sus derechos.

**Materiales:**

- Lista de verificación de permiso retribuido
- Preguntas frecuentes
- Lista de derechos laborales/familiares en California
- Hojas informativas de Legal Aid at Work sobre el embarazo/los vínculos afectivos y el cuidado de personas

**I. Introducción - Ejercicio por parejas (5 minutos)**

Pide a los participantes que comenten en parejas la relevancia del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad en la vida de cada uno. Es también una oportunidad para evaluar la familiaridad de los participantes con estas leyes.

“ Piensa en un momento en el que necesitaste tomarte un tiempo libre del trabajo para cuidarte o cuidar de otra persona. ¿Por qué necesitaste tomarte tiempo libre? ¿Qué hiciste? Por ejemplo, ¿cuánto tiempo estuviste ausente? ¿Te pagaron el tiempo que estuviste ausente? ¿Cómo conseguiste el permiso o se te denegó el permiso?”

Deja unos minutos para que la gente piense en un ejemplo.

“ Preséntate a la persona que tienes al lado. Cada uno de vosotros dispondrá de un minuto para compartir su historia”.

Utiliza un cronómetro para controlar el tiempo; una vez transcurrido el primer minuto, pide a cada pareja que se cambie a la siguiente persona.

Pide a un voluntario que comparta su historia con todo el grupo. Refuerza los puntos clave comentados por el voluntario y, a continuación, comenta la importancia del permiso retribuido en general.

“ Todos necesitamos disfrutar de un permiso retribuido en algún momento, ya sea para cuidarnos a nosotros mismos o para cuidar a otros. El objetivo de la formación de hoy es ayudarte a comprender el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad para que puedas ejercer tus derechos”.

Evalúa la familiaridad de los participantes con las leyes.

“ Levantad la mano si habéis usado alguna vez el permiso retribuido por enfermedad. Levantad la mano si habéis utilizado alguna vez el Permiso Familiar Pagado. Al final de la breve formación de hoy, estarás familiarizado con estas leyes para que puedas utilizarlas para ti o compartir la información con tus amigos, familiares y compañeros de trabajo”.

## II. Descripción general del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad (5 minutos)

Proporciona una breve descripción general del salario (sustitución salarial) y de la protección del empleo.

“ Hay dos áreas principales de derechos relacionados con el permiso retribuido: una es el salario, o sustitución salarial, y la otra es la protección del empleo. Lo primero hace referencia al dinero que recibes mientras estás de baja. La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar que recuperes tu trabajo o un trabajo equiparable cuando regreses de la baja y, además, conservas tus prestaciones durante tu baja. El permiso retribuido por enfermedad garantiza el 100% de tu salario habitual y protección del empleo, sin importar tu estatus migratorio o si trabajas a tiempo parcial o por horas, o trabajas para una pequeña empresa. El Permiso Familiar Pagado es más complicado: consigues el 60 o el 70% de tu salario habitual y protección del empleo según el tiempo que lleves en tu trabajo, cuántas horas has trabajado el año pasado y el tamaño de tu empresa. Revisaremos esta información a través de un caso concreto”.

### III. Lista de verificación de permiso retribuido: conoce tus derechos (10 minutos)

En esta sección, debes repasar con los participantes un ejemplo común de permiso retribuido: un vínculo paterno con un recién nacido. Utiliza la herramienta "[lista de verificación de permiso retribuido](#)" para ayudar a los participantes a revisar la información esencial para utilizar el Permiso Familiar Pagado o el permiso retribuido por enfermedad.

“Vamos a repasar una situación común a través de la historia de un joven llamado Kam: su pareja está embarazada y esperan su primer hijo. Kam es estudiante universitario y también ha trabajado unas 25 horas a la semana como camarero durante los últimos tres años. Kam se va a reunir con su consejero escolar para comprender las opciones de permiso de paternidad de que dispone. Vamos a usar una lista de verificación de permiso retribuido con cinco preguntas sencillas para ayudar a Kam a reunir la información que necesita”.

#### **LISTA DE VERIFICACIÓN DE PERMISO RETRIBUIDO** (Permiso Familiar Pagado y permiso retribuido por enfermedad)

1) ¿Para qué vas a utilizar el tiempo libre? (marca una de las opciones siguientes)

- Establecer un vínculo afectivo con un niño nacido en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un hijo adoptado en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un niño acogido en tu casa en los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada gravemente enfermo
- Cuidar de tu salud o de un familiar durante tres días o menos
- Buscar atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de la seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso que hayas sufrido

2) ¿En qué ciudad trabajas?

---

3) ¿Cuánto tiempo hace que trabajas ahí?

---

4) ¿Cuántas horas has trabajado en este lugar de trabajo en los últimos 12 meses?

---

5) ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

---

Después de responder a estas cinco preguntas, puedes comenzar a identificar el permiso retribuido que más te conviene:

**Puedes utilizar el Permiso Familiar Pagado para establecer un vínculo afectivo (con un recién nacido, hijo adoptado o niño de acogida) o para cuidar a un familiar (hijo, padre/madre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada).**

- **Pago:** Recibes el 60% o el 70% de tu salario habitual durante un máximo de 8 semanas por año. El Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) de California te envía este dinero por correo mediante una tarjeta de débito o un cheque.
- **Protección del empleo:** Si llevas en tu trabajo al menos 12 meses y has trabajado al menos 1,250 horas (aproximadamente 24 horas por semana) y tu empresa tiene al menos 5 empleados, puedes reunir los requisitos necesarios para acceder a la protección del empleo en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) y/o la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA). La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar que recuperarás tu trabajo o un trabajo similar cuando vuelvas de la baja.

**Puedes usar el permiso retribuido por enfermedad para cuidar de tu salud o la de un familiar, o para buscar servicios relacionados con la violencia doméstica, agresión sexual o acoso que hayas sufrido.**

- **Pago:** Recibes el 100% de tu salario habitual por el tiempo libre que te hayas tomado. Recibes el pago de la forma habitual. Por ejemplo, si normalmente te pagan con un cheque, el dinero debería llegarte mediante un cheque. Consigues 1 hora de permiso retribuido por enfermedad por cada 30 horas trabajadas y hasta un máximo de 24 horas por año. El tiempo no utilizado se traslada al año siguiente, aunque tu empleador puede limitarlo a 48 horas en total. Puedes comenzar a utilizarlo cuando lleves al menos 90 días en el trabajo.
- **Protección del empleo:** Los días de permiso retribuido por enfermedad conllevan la protección del puesto de trabajo, siempre y cuando reúnas los requisitos para disfrutarlos ya que has estado empleado en tu puesto de trabajo durante al menos 90 días y has acumulado el número de días que quieres utilizar. Esto se aplica independientemente del estatus migratorio, del tipo de empresa o de si trabajas a tiempo parcial o por horas.
- Ten en cuenta que si trabajas en Berkeley, Emeryville, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Mónica, puedes tener derecho a más de 24 horas de permiso retribuido por enfermedad.

Dedica unos tres minutos a rellenar la lista de verificación con los participantes, según sea el escenario. Revisa cada una de las cinco preguntas en voz alta (o pide a algún voluntario que las lea en voz alta) y decide conjuntamente con los participantes qué casilla marcar.

## RESPUESTAS A LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE KAM

1) ¿Para qué vas a utilizar el tiempo libre? (marca una de las opciones siguientes)

- Establecer un vínculo afectivo con un niño nacido en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un hijo adoptado en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un niño acogido en tu casa en los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada gravemente enfermo
- Cuidar de tu salud o de un familiar durante tres días o menos
- Buscar atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de la seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso que hayas sufrido

2) ¿En qué ciudad trabajas?

Fresno

3) ¿Cuánto tiempo hace que trabajas ahí?

Tres años

4) ¿Cuántas horas has trabajado en este lugar de trabajo en los últimos 12 meses?

Aproximadamente 1,275 horas (25 horas/semana con 1 semana de descanso)

5) ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

Alrededor de 80

Resume las respuestas de Kam y revisa con los participantes las opciones de permiso retribuido que tiene a su disposición.

“ Kam puede tomarse hasta seis semanas de Permiso Familiar Pagado para establecer un vínculo afectivo con su bebé. ¿Reúne los requisitos para la protección del empleo? La protección del empleo significa que cuando regrese de su baja, su empleador debe permitirle recuperar su trabajo o acceder a uno similar; conserva sus prestaciones mientras está de baja; y su empleador no puede tomar represalias contra él por disfrutar de un permiso como, por ejemplo, reducir sus horas de trabajo”.

Dale a los participantes la oportunidad de revisar la pregunta y la respuesta.

“ Sí, Kam reúne los requisitos para acceder a la protección del empleo. Ha trabajado como camarero en el mismo restaurante durante más de un año, ha trabajado más de 1,250 horas en el último año y su empresa tiene más de 5 empleados”.



#### IV. Preguntas y respuestas y recursos (10 minutos)

Da las gracias a los participantes. Anímalos a utilizar más recursos para comprender que el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad son solo dos de los derechos existentes en una red más amplia de derechos laborales.

“*Asegúrate de que utilizas recursos adicionales: tenemos copias impresas de las preguntas frecuentes, los derechos laborales y familiares de California y hojas informativas de Legal Aid at Work. El Permiso Familiar Pagado y permiso retribuido por enfermedad son solo dos leyes. En realidad hay más derechos para las personas que están embarazadas, en periodo de lactancia o en otras situaciones de la vida”.*

Dedica unos minutos a responder las preguntas de los participantes. Si no sabes las respuestas a algunas de las preguntas, escríbelas, anota la información de contacto del participante y envía un correo electrónico a [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para obtener ayuda. Si te quedas sin tiempo en la formación, puedes animar a los participantes a que hablen contigo de forma individual después.

“*Si te vas con una cosa en la cabeza – recuerda que tú o alguien a quien quieres necesitará un permiso retribuido en algún momento. Te has ganado el permiso y hay grupos que pueden ayudarte. Estas organizaciones están luchando para que el permiso retribuido funcione para todos. Si te interesa obtener más información sobre las campañas para ampliar los permisos retribuidos, marca la casilla en la hoja de registro para recibir más información”.*



## Entrenamiento para conocer tus derechos: Permisos retribuidos de California (versión de 60 minutos)

### Objetivos:

- Formar a los participantes sobre su derecho al Permiso Familiar Pagado y al permiso retribuido por enfermedad.
- Explicar a los participantes los recursos disponibles para poder ejercer sus derechos.

### Materiales:

- Lista de verificación de permiso retribuido
- Permiso retribuido ([p.30](#))
- Lista de derechos laborales/familiares en California ([p.33](#))
- Hojas informativas de Legal Aid at Work sobre el [embarazo/vínculos afectivos](#) y el [cuidado de personas](#)

### I. Introducción - Ejercicio por parejas (5 minutos)

Pide a los participantes que comenten en parejas la relevancia del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad en la vida de cada uno. Es también una oportunidad para evaluar la familiaridad de los participantes con estas leyes.

“ Piensa en un momento en el que necesitaste tomarte un tiempo libre del trabajo para cuidarte o cuidar de otra persona. ¿Por qué necesitaste tomarte tiempo libre? ¿Qué hiciste? Por ejemplo, ¿cuánto tiempo estuviste ausente? ¿Te pagaron el tiempo que estuviste ausente? ¿Cómo conseguiste el permiso o se te denegó el permiso?”

Deja unos minutos para que la gente piense en un ejemplo.

“ Preséntate a la persona que tienes al lado. Cada uno de vosotros dispondrá de un minuto para compartir su historia”.

Utiliza un cronómetro para controlar el tiempo; una vez transcurrido el primer minuto, pide a cada pareja que se cambie a la siguiente persona.

Pide a un voluntario que comparta su historia con todo el grupo. Refuerza los puntos clave comentados por el voluntario y, a continuación, comenta la importancia del permiso retribuido en general.

☺ Todos necesitamos disfrutar de un permiso retribuido en algún momento, ya sea para cuidarnos a nosotros mismos o para cuidar otros. El objetivo de la formación de hoy es ayudarte a comprender el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad para que puedas ejercer tus derechos”.

Evalúa la familiaridad de los participantes con las leyes.

☺ Levantad la mano si habéis usado alguna vez el permiso retribuido por enfermedad. Levantad la mano si habéis utilizado alguna vez el Permiso Familiar Pagado. Al final de la breve formación de hoy, estarás familiarizado con estas leyes para que puedas utilizarlas para ti o compartir la información con tus amigos, familiares y compañeros de trabajo”.

## II. Descripción general del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad (5 minutos)

Proporciona una breve descripción general del salario (sustitución salarial) y de la protección del empleo.

☺ Hay dos áreas principales de derechos relacionados con el permiso retribuido: una es el salario, o sustitución salarial, y la otra es la protección del empleo.

Lo primero hace referencia al dinero que recibes mientras estás de baja. La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar que recuperes tu trabajo o un trabajo equiparable cuando regreses de la baja y, además, conservas tus prestaciones durante tu baja.

El permiso retribuido por enfermedad garantiza el 100% de tu salario habitual y protección del empleo, sin importar tu estatus migratorio o si trabajas a tiempo parcial o por horas, o trabajas para una pequeña empresa.

El Permiso Familiar Pagado es más complicado: consigues el 60% o el 70% de tu salario habitual y protección del empleo según el tiempo que lleves en tu trabajo, cuántas horas has trabajado el año pasado y el tamaño de tu empresa. Revisaremos esta información a través de dos casos concretos”.

Contesta a las preguntas que pueda haber antes de continuar.

### III. Lista de verificación de permiso retribuido: conoce tus derechos (20 minutos)

En esta sección, repasa con los participantes dos ejemplos comunes de permiso retribuido: un padre que quiere establecer vínculos afectivos con un recién nacido y una persona que ayuda a cuidar a su abuela con cáncer. Utiliza la herramienta "[lista de verificación de permiso retribuido](#)" para ayudar a los participantes a revisar la información esencial para utilizar el Permiso Familiar Pagado o el permiso retribuido por enfermedad.

“Vamos a repasar una situación común a través de la historia de un joven llamado Kam: su pareja está embarazada y esperan su primer hijo. Kam es estudiante universitario y también ha trabajado unas 25 horas a la semana como camarero durante los últimos tres años. Kam se va a reunir con su consejero escolar para comprender las opciones de permiso de paternidad de que dispone. Vamos a usar una lista de verificación de permiso retribuido con cinco preguntas sencillas para ayudar a Kam a reunir la información que necesita”.

“Nuestra segunda historia es sobre Erika; a su abuela le diagnosticaron cáncer. Necesita ayuda para acudir a las citas médicas, recuperarse de la quimioterapia y también ayuda para cocinar y limpiar. Erika fue criada por su abuela y quiere ayudarla *ltodo lo que pueda* en este momento. Erika trabaja 35 horas a la semana como cajera en Target en Garden Grove, California, y trabaja allí desde hace dos años. Quiere tomarse un tiempo libre para ayudar a su abuela, pero no está segura de cómo afectará esto a su trabajo en el futuro. Utiliza la lista de verificación de permiso retribuido para revisar las opciones de Erika respecto del Permiso Familiar Pagado y del permiso retribuido por enfermedad”.

Da tiempo a los participantes para que piensen en ambas historias y las apliquen a la lista de verificación. A continuación, en grupo, debatid sobre las historias para identificar las opciones que tienen Kam y Erika. También puedes optar por dividir a los participantes en parejas o en pequeños grupos para realizar este trabajo.

**LISTA DE VERIFICACIÓN DE PERMISO RETRIBUIDO**  
(Permiso Familiar Pagado y permiso retribuido por enfermedad)

1) ¿Para qué vas a utilizar el tiempo libre? (marca una de las opciones siguientes)

- Establecer un vínculo afectivo con un niño nacido en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un hijo adoptado en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un niño acogido en tu casa en los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada gravemente enfermo
- Cuidar de tu salud o de un familiar durante tres días o menos
- Buscar atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de la seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso que hayas sufrido

2) ¿En qué ciudad trabajas?

---

3) ¿Cuánto tiempo hace que trabajas ahí?

---

4) ¿Cuántas horas has trabajado en este lugar de trabajo en los últimos 12 meses?

---

5) ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

---

Después de responder a estas cinco preguntas, puedes comenzar a identificar el permiso retribuido que más te conviene:

**Puedes utilizar el Permiso Familiar Pagado para establecer un vínculo afectivo (con un recién nacido, hijo adoptado o niño de acogida) o para cuidar a un familiar (hijo, padre/madre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada).**

- **Pago:** Recibes el 60% o el 70% de tu salario habitual durante un máximo de 8 semanas por año. El Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) de California te envía este dinero por correo mediante una tarjeta de débito o un cheque.
- **Protección del empleo:** Si llevas en tu trabajo al menos 12 meses y has trabajado al menos 1,250 horas (aproximadamente 24 horas por semana) y tu empresa tiene al menos 5 empleados, puedes reunir los requisitos necesarios para acceder a la protección del empleo en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA). La protección del empleo significa que tu empleador debe garantizar tu empleo o un empleo similar cuando vuelvas de la baja; conservas tus prestaciones durante tu baja; y no puedes sufrir represalias en el trabajo por disfrutar o intentar disfrutar de un permiso.

Puedes usar el **permiso retribuido por enfermedad** para cuidar de tu salud o la de un familiar, o para buscar servicios relacionados con la violencia doméstica, agresión sexual o acoso que hayas sufrido.

- **Pago:** Recibes el 100% de tu salario habitual por el tiempo libre que te hayas tomado. Recibes el pago de la forma habitual. Por ejemplo, si normalmente te pagan con un cheque, el dinero debería llegarte mediante un cheque. Consigues 1 hora de permiso retribuido por enfermedad por cada 30 horas trabajadas y 24 horas por año. El tiempo no utilizado se traslada al año siguiente, aunque tu empleador puede limitarlo a 48 horas en total. Puedes comenzar a utilizarlo cuando lleves al menos 90 días en el trabajo.
- **Protección del empleo:** Los días de permiso retribuido por enfermedad conllevan la protección del puesto de trabajo, siempre y cuando reúnas los requisitos para disfrutarlos ya que has estado empleado en tu puesto de trabajo durante al menos 90 días y has acumulado el número de días que quieres utilizar. Esto se aplica independientemente del estatus migratorio, del tipo de empresa o de si trabajas a tiempo parcial o por horas.
- Ten en cuenta que si trabajas en Berkeley, Emeryville, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco o Santa Mónica, puedes tener derecho a más de 24 horas de permiso retribuido por enfermedad.

Dedica unos tres minutos a rellenar la lista de verificación con los participantes, según sea el escenario. Revisa cada una de las cinco preguntas en voz alta (o pide a algún voluntario que las lea en voz alta) y decide conjuntamente con los participantes qué casilla marcar.

### RESPUESTAS A LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE KAM

1) ¿Para qué vas a utilizar el tiempo libre? (marca una de las opciones siguientes)

- Establecer un vínculo afectivo con un niño nacido en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un hijo adoptado en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un niño acogido en tu casa en los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada gravemente enfermo
- Cuidar de tu salud o de un familiar durante tres días o menos
- Buscar atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de la seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso que hayas sufrido

2) ¿En qué ciudad trabajas?

Fresno

3) ¿Cuánto tiempo hace que trabajas ahí?

Tres años

4) ¿Cuántas horas has trabajado en este lugar de trabajo en los últimos 12 meses?

Aproximadamente 1,275 horas (25 horas/semana con 1 semana de descanso)

5) ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

Alrededor de 80

Resume las respuestas de Kam y revisa con los participantes las opciones de permiso retribuido que tiene a su disposición.

☞ Kam puede tomarse hasta seis semanas de Permiso Familiar Pagado para establecer un vínculo afectivo con su bebé. ¿Reúne los requisitos para la protección del empleo? La protección del empleo significa que cuando regrese de su baja, su empleador debe permitirle recuperar su trabajo o acceder a uno similar; conserva sus prestaciones mientras está de baja; y su empleador no puede tomar represalias contra él por disfrutar de un permiso como, por ejemplo, reducir sus horas de trabajo”.

Dale a los participantes la oportunidad de revisar la pregunta y la respuesta.

☞ Sí, Kam reúne los requisitos para acceder a la protección del empleo. Ha trabajado como camarero en el mismo restaurante durante más de un año, ha trabajado más de 1,250 horas en el último año y su empresa tiene al menos 5 empleados”.

### RESPUESTAS A LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE ERIKA

1) ¿Para qué vas a utilizar el tiempo libre? (marca una de las opciones siguientes)

- Establecer un vínculo afectivo con un niño nacido en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un hijo adoptado en los últimos 12 meses
- Establecer un vínculo afectivo con un niño acogido en tu casa en los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada gravemente enfermo
- Cuidar de tu salud o de un familiar durante tres días o menos
- Buscar atención médica, asesoramiento psicológico, servicios directos o participar en la planificación de la seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso que hayas sufrido

2) ¿En qué ciudad trabajas?

Garden Grove

3) ¿Cuánto tiempo hace que trabajas ahí?

Dos años

4) ¿Cuántas horas has trabajado en este lugar de trabajo en los últimos 12 meses?

Aproximadamente 1,820 horas (35 horas a la semana)

5) ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

Más de 100

Resume las respuestas de Erika y revisa con los participantes las opciones de permiso retribuido que tiene a su disposición.

“ Erika puede tomarse hasta ocho semanas de Permiso Familiar Pagado para cuidar a su abuela. ¿Reúne los requisitos para la protección del empleo? La protección del empleo significa que cuando regrese de su baja, su empleador debe permitirle recuperar su trabajo o acceder a uno similar; conserva sus prestaciones mientras está de baja; y su empleador no puede tomar represalias contra ella por disfrutar de un permiso como, por ejemplo, reducir sus horas de trabajo”.

Dale a los participantes la oportunidad de revisar la pregunta y la respuesta.

“ Sí, Erika reúne los requisitos para acceder a la protección del empleo. Ha trabajado como jefa de turnos en Target durante más de un año, más de 1,250 horas en el último año y para una empresa que tiene más de 5 empleados.

Mientras solicita el Permiso Familiar Pagado, Erika también puede usar el permiso retribuido por enfermedad que ha acumulado para ayudar a su abuela en su enfermedad como, por ejemplo, para llevarla a sus citas médicas. Como Erika trabaja en Garden Grove, tiene derecho a acumular al menos tres días de permiso retribuido por enfermedad por año, una hora por cada 30 horas trabajadas e, incluso, su empleador podría ofrecerle más tiempo.”

#### IV. Preguntas y respuestas y recursos (20 minutos)

Da las gracias a los participantes. Anímalos a utilizar más recursos para comprender que el Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad son solo dos de los derechos existentes en una red más amplia de derechos laborales.

“ Asegúrate de que utilizas recursos adicionales: tenemos copias de las preguntas frecuentes, los derechos laborales y familiares de California y hojas informativas de Legal Aid at Work. El Permiso Familiar Pagado y el permiso retribuido por enfermedad son solo dos derechos. En realidad hay más derechos para las personas que están embarazadas, en periodo de lactancia o en otras situaciones de la vida”.

Dedica unos minutos a responder las preguntas de los participantes. Si no sabes las respuestas a algunas de las preguntas, escríbelas, anota la información de contacto del participante y envía un correo electrónico a [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para obtener ayuda. Si te quedas sin tiempo en la formación, puedes animar a los participantes a que hablen contigo de forma individual después.

“ Si te vas con una cosa en la cabeza – recuerda que tú o alguien a quien quieres necesitará un permiso retribuido en algún momento. Te has ganado el permiso y hay grupos que pueden ayudarte. Estas organizaciones están luchando para que el permiso retribuido funcione para todos. Si te interesa obtener más información sobre las campañas para ampliar los permisos retribuidos, marca la casilla en la hoja de registro para recibir más información”.



# MATERIALES DE APOYO

## PREGUNTAS FRECUENTES



### **Mi empleador no dispone de una política escrita respecto del permiso retribuido por enfermedad. ¿Qué debo hacer?**

Informa a tu empleador lo antes posible si necesitas usar un día por enfermedad. Tu empleador no puede denegar las solicitudes de días de permiso retribuido por enfermedad. Además, tu empleador no puede exigirte que busques un compañero de trabajo para sustituirte ni que presentes un justificante médico como condición para utilizar el permiso, a menos que te tomes tres o más días seguidos.

### **¿Utilizar el Permiso Familiar Pagado o los días de permiso retribuido por enfermedad me califica como una “carga pública” y perjudica mi solicitud de naturalización?**

No, el uso del PFL o del permiso retribuido por enfermedad no te califica como una “carga pública”. El PFL es un programa de seguro social, es tu propio dinero. Los días de permiso retribuido por enfermedad los paga tu empleador. No es una prestación pública.

### **¿Cómo afecta mi condición de inmigrante a mi capacidad para utilizar el Permiso Familiar Pagado o el permiso retribuido por enfermedad?**

Todos los trabajadores que consiguen días de permiso retribuido por enfermedad tienen derecho a utilizarlos, independientemente de su estatus migratorio.

Todas las personas que pagan el SDI (Seguro Estatal de Incapacidad) pueden solicitar el PFL. Si tienes dudas, ponte en contacto con [info@workfamilyca.org](mailto:info@workfamilyca.org) para recibir apoyo.

Para ver más preguntas frecuentes, visita [paidfamilyleave.org](http://paidfamilyleave.org).

# PREGUNTAS DE DETECCIÓN PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS, EDUCADORES Y DEFENSORES

Los permisos retribuidos afectan a las familias y las comunidades, ya que todas las personas requerirán cuidados, o necesitarán cuidar a otros, en algún momento de su vida. Si interactúas con miembros de la comunidad o personas que podrían necesitar usar el Permiso Familiar Pagado o el permiso retribuido por enfermedad, estas son algunas preguntas que puedes utilizar:

## Para el PFL para establecer vínculos afectivos:

- “¿Tienes pensado tomarte un tiempo libre cuando llegue el bebé/niño adoptado/niño de acogida?”
- “¿Sabías que puede ser que reúnas los requisitos para acceder a un Permiso Familiar Pagado, por lo que podrías obtener el 60% o el 70% de tus ingresos hasta 8 semanas, mientras estableces un vínculo afectivo con el bebé?”
- “¿Tienes una idea de cuándo podrías volver a trabajar? ¿Has hablado con tu supervisor al respecto? Puede que tengas derecho a la protección del empleo de modo que conserves tus prestaciones durante tu baja y regreses al mismo puesto de trabajo”.
- Puedes repasar con ellos la lista de verificación de permiso retribuido para ver si reúnen los requisitos necesarios para la protección del empleo.

## Para el PFL para el cuidado de personas:

- “¿Cómo ha afectado el cuidado de otras personas a tu capacidad para trabajar?”
- “¿Has tenido que ausentarte del trabajo debido a tus responsabilidades como cuidador?”
- “¿Crees que vas a necesitar tomarte más tiempo libre en el futuro debido a tus responsabilidades como cuidador?”
- “¿Has hablado con tu supervisor al respecto? Puede que tengas derecho a la protección del empleo de modo que conserves tus prestaciones durante tu baja y regreses al mismo puesto de trabajo”.
- Puedes repasar con ellos la lista de verificación de permiso retribuido para ver si reúnen los requisitos necesarios para la protección del empleo.

## Para los días de permiso retribuido por enfermedad:

- “Cuando estás enfermo, ¿sueles ir a trabajar o te quedas en casa?”
- “¿Sabías que reúnes los requisitos para optar al permiso retribuido por enfermedad? Esto significa que puedes quedarte en casa y seguir cobrando tu sueldo habitual”. (esto se aplica independientemente del estatus migratorio, de que se trabaje a tiempo parcial o por horas y del tipo de empresa)
- Puedes repasar con ellos la lista de verificación de los permisos retribuidos para entender los detalles relativos a los días de permiso retribuido por enfermedad, como la acumulación de días, el uso y las represalias.

## Ejemplos de cartas y formularios para empleados, defensores y proveedores de servicios:

- Solicitudes de permisos y adaptaciones para supervivientes de violencia doméstica, agresión sexual, trauma sexual militar o acoso; adaptadas para empleados, proveedores de atención médica y defensores de supervivientes (fuente: Legal Aid at Work: [Survivor’s Guide to Workplace Rights](#))
- [Modelo de carta](#) del proveedor de atención médica en la que se verifica la necesidad de una baja por incapacidad relacionada con el embarazo o el parto según la ley de California (fuente: [Legal Aid at Work](#))



## LISTA DE LEYES LABORALES Y FAMILIARES ADICIONALES

Esta es una lista parcial de derechos relacionados con los permisos retribuidos, permisos para padres/tutores de niños que asisten a la escuela y adaptaciones para la lactancia:

[Ley de Asociación Entre la Familia-Escuela](#) (fuente: Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles)

[Adaptaciones por lactancia - Kit de herramientas](#) (fuente: Breastfeed LA)

[Información sobre la Ley de Licencia Médica y Familiar \(FMLA\), la Ley de Derechos de la Familia de California \(CFRA\), la Licencia por Incapacidad por Embarazo \(PDL\), el Seguro Estatal de Incapacidad a Corto Plazo \(SDI\), el Permiso Familiar Pagado \(PFL\), la Ley de Licencia para Nuevos Padres \(NPLA, por sus siglas en inglés\)](#) (fuente: [Legal Aid at Work](#))

## RECURSOS PARA SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

[Hoja de información del EDD: Servicios para víctimas de violencia doméstica](#)

[Kit de herramientas para el superviviente sobre los derechos laborales en California](#) (fuente: [Legal Aid at Work](#))