



***Gracias por acompañarnos.
El curso comenzará dentro de
poco.***



Todo lo relacionado con los permisos por motivos familiares con sueldo y los derechos relacionados para proveedores de cuidado a parientes

LEGAL AID AT WORK

Julia Parish

Programa sobre el trabajo y las familias

Natalia Gottschalk

Abogada, Programa sobre el trabajo y las familias

MARZO 2023

Este curso se realiza gracias a una beca generosa de la fundación AARP
Foundation.



Legal Aid at Work

- Organización sin fines de lucro fundada en 1916
- Herramientas educativas; litigios; talleres y líneas telefónicas de ayuda; promoción de políticas; representación directa
- Trabajo y Familia; Equidad de Género y Derechos de Personas LGBTQ; Derechos por Origen Nacional y de Inmigrantes; Defensa del Salario; Pagos de Desempleo; Justicia Económica Racial; Derechos de Discapacitados



Curso de hoy

Permisos
por motivos
familiares
con sueldo

Derechos
laborales de
los
cuidadores

Ejemplos y
preguntas
frecuentes

Permiso Familiar Pagado (PFL)

Proporcionan **ocho semanas** de reemplazo parcial del sueldo al año para:

- Cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo
- Establecer lazos emocionales con un niño recién nacido, adoptado o de crianza
- Por necesidades que surjan a causa del destacamento militar en el extranjero de un miembro de la familia



Reemplaza el **60% de los ingresos semanales** de la mayoría de los trabajadores y un 70% para personas de bajos ingresos, hasta un máximo \$1620/semana (2023)*

Se pueden tomar de manera intermitente, en periodos breves, o todo a la vez

La ciudadanía y condición migratoria no afectan su derecho a recibirlos.

*** A partir del 2025, esto aumentará al 90% de los ingresos de la mayoría de los trabajadores**



¿Quién cuenta como miembro de la familia?

Los miembros de la familia incluyen a niños, padres de familia (incluyendo padres *in loco parentis* y padrastros), suegros, abuelos, nietos, hermanos, cónyuges o parejas domésticas registradas.

¿Qué cuenta como condición médica grave?

Una condición, impedimento, enfermedad o lesión física o mental que implique:

- Tratamiento de un proveedor de atención médica
- Hospitalización

Ejemplos:

- Alzheimer's
- cáncer
- Condiciones crónicas como epilepsia, asma o diabetes
- Recuperación de una cirugía

¿Qué cuenta como cuidado?

El cuidado significa la ayuda para comer, cuidarse a uno mismo, las necesidades médicas, el transporte o el apoyo emocional.

El cuidado también incluye la planificación del cuidado en el futuro o proporcionar reposo a los cuidadores.



¿Reúno los requisitos?

- Para reunir los requisitos de Permiso Familiar Pagado, usted necesita estar cuidando a un miembro de la familia que esté enfermo de gravedad y
- Usted debe haber hecho pagos al Seguro de Discapacidad del Estado (que se identifica como “CASDI” en la mayoría de los talones de pago) durante 5 a 18 meses antes de su reclamo.



¿Cómo lo solicito?

Solicite por medio del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD):

En línea: <http://www.edd.ca.gov/> o con solicitud en papel: Part A y Parte C

Puede presentar la solicitud hasta **41 días** de manera retroactiva o después con justificación

El proveedor de atención médica del miembro de su familia debe certificar el reclamo (Part D)

Si no tiene un número de seguro social, pida una solicitud en papel, deje en blanco la sección del seguro social y anexe un comprobante de su salario

¿Está garantizado mi empleo mientras estoy de permiso para cuidar a mi ser querido?



Es posible. El solicitar o recibir Permiso Familiar Pagado no garantiza automáticamente su empleo.

Sin embargo, es posible que usted tenga derecho a un permiso que garantice su empleo conforme leyes distintas.

Ley de Derechos Familiares de California

La Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) concede 12 semanas de permiso con garantía de empleo al año para:

- Cuidar a un miembro de la familia con una condición médica grave*
- Establecer lazos con un hijo nuevo (incluyendo niños adoptivos y de crianza)
- Necesidades que surjan por el hecho de que un miembro de la familia en las fuerzas armadas ha sido destacado en el extranjero
- Cuidar su propia condición médica grave



* Miembro de la familia incluye a una “persona designada” a partir del 2023

Ley de Derechos Familiares de California

Para tener derecho a un permiso con empleo garantizado conforme a la nueva Ley CFRA:

- El empleador debe tener **5 empleados o más**
- Usted debe haber tenido ese empleo **al menos un año**
- Usted debe haber laborado **al menos 1,250 horas** durante los 12 meses anteriores a su permiso



Sus derechos conforme a la Ley de Derechos Familiares de California

- Usted puede tomar el permiso todo a la vez o en periodos más pequeños de manera intermitente.
- Su empleador debe seguir proporcionándole beneficios de seguro médico durante el permiso
- Su empleador no lo puede despedir por tomar un permiso y debe devolverle el mismo empleo o uno semejante en la mayoría de los casos

Cómo solicitar un permiso con empleo garantizado conforme a la Ley de Derechos Familiares de California

- Notifique a su empleador 30 días antes si es posible.
- Su empleador posiblemente pida una autorización del proveedor de atención médica de su ser querido.

Cómo se combinan El Permiso Familiar Pagado con sueldo y la Ley de Derechos Familiares de California: Garantía de empleo y reposición de su salario durante permisos continuos

Permiso Familiar Pagado



8 semanas con el 60%
o 70% de su salario



12 semanas para cuidar a un miembro de su familia
gravemente enfermo

Ley de Derechos Familiares de
California

Conozca a Lisa



Lisa es empleada de una farmacia y necesita un permiso para cuidar a su madre que tiene Alzheimer. La madre de Lisa ya no puede vivir sola y Lisa necesita un permiso del trabajo para cuidarla mientras le busca una institución de cuidado residencial y hace los arreglos para su mudanza. Lisa necesitará faltar al trabajo de tiempo completo durante ocho semanas.

¿Tiene derecho a Permiso Familiar Pagado?

¿Estará garantizado su empleo mientras se encuentra de permiso?

¿Tiene derecho Lisa a recibir el Permiso Familiar Pagado?

¡Sí! Lisa tiene derecho a recibir el Permiso Familiar Pagado, siempre y cuando haya aportado al fondo del Seguro de Discapacidad del Estado. Élla puede recibir el 60% o 70% de sus ingresos durante las ocho semanas completas.

¿Está garantizado el empleo de Lisa mientras se encuentre fuera del trabajo?

Posiblemente. Si el empleador de Lisa tiene cinco empleados o más, si ella ha trabajado allí durante al menos un año y si ha trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses, su empleo está garantizado conforme a la Ley de Derechos Familiares de California hasta por 12 semanas al año.

¿Qué necesita hacer Lisa para asegurar su empleo y que le paguen?

Lisa debe decirle a su empleador que necesita un permiso para cuidar a su madre que está enferma de gravedad. Su empleador podría pedirle una constancia médica del proveedor de atención médica de su madre.

Lisa puede solicitar el Permiso Familiar Pagado en línea en: <http://www.edd.ca.gov/> o pidiendo una solicitud impresa. El proveedor de atención médica de la madre de Lisa necesitará certificar su reclamo ante el EDD.



Conozca a Carmen

Carmen es una cajera y necesita pedir un permiso del trabajo para cuidar a su marido a quien se le diagnosticó recientemente cáncer. Ella necesita tomar unos días cada semana para llevar a su marido a consultas y ayudarle con tareas cotidianas.



¿Tiene derecho Carmen al Permiso Familiar Pagado?

¿Estará garantizado el empleo de Carmen mientras ella esté de permiso?

¿Tiene derecho Carmen a recibir el Permiso Familiar Pagado?

¡Sí! Carmen puede recibir el Permiso Familiar Pagado mientras ella falte al trabajo para llevar a su marido a sus consultas y proporcionarle cuidado.

¿Estará garantizado el empleo de Carmen mientras ella falte al trabajo?

Es posible. Si el empleador de Carmen tiene cinco empleados o más, si ella ha trabajado allí al menos un año y si ella ha trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses, su empleo está garantizado conforme a la Ley de Derechos Familiares de California. Ella puede hacer uso de los permisos de la CFRA de manera intermitente también, hasta un máximo del equivalente de 12 semanas.

¿Cómo se solicita el Permiso Familiar Pagado intermitente?

- En su solicitud, indique que usted desea un permiso PFL intermitente, marcando "Sí" a la pregunta: "¿Trabajó usted o seguirá trabajando durante el periodo del Permiso por Motivos Familiares con Sueldo?"
- Espere una llamada del EDD después de entregar su solicitud del permiso PFL. Conteste las preguntas acerca de sus planes para el permiso.
- Certifique cuándo trabajó y cuánto ganó cada dos semanas con los formularios que le proporcione el EDD.

Conozca a Alex

Alex es operadora telefónica en una compañía de San Francisco. El necesita faltar al trabajo para ayudar a su suegro que se someterá a una cirugía para la rodilla. El suegro de Alex vive en Oregon. Necesitará faltar tres semanas para volar a Oregon, llevar a su suegro al hospital para su cirugía y de regreso y luego cuidarlo mientras se recupera.

¿Tiene derecho Alex al Permiso Familiar Pagado?

¿Estará garantizado el empleo de Alex mientras ella falte al trabajo?

¿Tiene derecho Alex al Permiso Familiar Pagado?

¡Sí! Alex puede recibir el 60% o 70% de sus ingresos durante las tres semanas que falte al trabajo para ayudar a su suegro con su cirugía.

¿Estará garantizado el empleo de Alex mientras falte al trabajo?

Es posible. Si el empleador de Alex tiene cinco empleados o más, si el ha trabajado allí al menos un año y si el ha trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses, su empleo estará garantizado conforme la Ley de Derechos Familiares de California

Preguntas frecuentes

¿Cómo debo hablar con mi empleador acerca de tomar un permiso?

Si usted es beneficiario de la Ley de Derechos Familiares de California, usted debe avisar a su empleador 30 días de antemano que usted piensa tomar un permiso para cuidar a un miembro de su familia. Si usted necesita tomar un permiso inmediatamente, o si se trata de una emergencia, basta con decirle a su empleador lo más pronto que pueda.

Usted puede enviar un mensaje por correo electrónico o texto o puede hablar en persona con su empleador y decir: **“Necesito un permiso conforme a la Ley de Derechos Familiares de California, de tal fecha a tal fecha, para cuidar a (un miembro de la familia) debido a una condición médica grave”**.

Es posible que su empleador le pida una constancia del proveedor médico del miembro de su familia.

Si usted tiene esta conversación en persona, dé seguimiento por escrito con un correo electrónico, mensaje de texto o carta.

¿Puedo solicitar mi Permiso Familiar Pagado si sigo trabajando medio tiempo?

Sí, usted puede solicitar un Permiso Familiar Pagado si disminuye el horario para cuidar a un miembro de su familia gravemente enfermo. Si usted sigue trabajando durante alguna parte de su permiso, debe seguir los pasos de la transparencia anterior para solicitar un permiso intermitente.

Usted seguirá certificando cada dos semanas con este formulario.



Continued Claim Certification For Paid Family Leave Benefits

For Office Use Only: _____

CED: _____

Mailing Date: _____

Important: No check can be issued until you complete, sign, date, and return this form on _____ (due date). If this date is past, please complete, sign, date, and return this form immediately.

You may lose benefits if this form is not mailed within 20 days starting on the due date OR 20 days after the day you received this form, if the due date is passed.

In order to pay you Paid Family Leave benefits for the period from _____ through _____, we need the following information:

- Did you provide family care during the period shown above? _____ Yes No
If no, enter the date you stopped providing family care and explain why you stopped: _____
- Did you work or earn any wages during the period shown above? _____ Yes No
If yes, did you work part-time or full-time? full-time part-time - please respond to the questions below
- Gross salary (before deductions including tips but excluding overtime) for the last full week you worked before your PFL began: (if you have more than one employer, please provide salary information for each employer on the back of this form including your name and Social Security number). _____ \$ _____

4. Date you began part-time work or work at less than full pay: _____			5. Number of hours you usually worked per week before your PFL began: _____		
Date Worked	No. of Hours Worked	Gross Amount Earned	Date Worked	No. of Hours Worked	Gross Amount Earned
01/00/00					

If you have received or expect to receive other types of payments (i.e., sick leave, vacation, pension pay, a loan, a gift, workers' compensation benefits, military reserve or National Guard pay) during the above period, show type and amount of payment(s), the period(s) covered by the payment(s), and the payer name(s) and telephone number(s). (Use the back of this form if you need more space. Include your name and Social Security number).

- Was anyone else available to provide care during the period shown above? _____ Yes No
If yes, please explain: _____

I have reported on this form all money and wages I have received or will receive for the above certification period. My answers are true to the best of my knowledge.
Signature: _____ Date: _____

If your address and/or telephone number has changed, please enter the new information below.

No., Street and Apt. No., or PO Box	City	State	ZIP	Phone (____)
-------------------------------------	------	-------	-----	--------------

If you have questions regarding this form, please call 1-877-238-4373 between the hours of 8:00 a.m. and 5:00 p.m.

PENALTIES: California Unemployment Insurance Code provides for penalties of fine, imprisonment, and loss of benefit rights for fraud against the Employment Development Department.

Versión en español adjunta

¿Qué pasa si otra persona también cuida al miembro de mi familia que está enfermo?

Más de una persona puede proporcionar cuidado al mismo paciente para recibir un Permiso Familiar Pagado, pero sólo puede recibir los pagos para los días y las horas en que usted sea el cuidador principal.



¿Puedo tomar un Permiso Familiar Pagado para cuidar a mi hermano?

Sí, usted puede recibir un Permiso Familiar Pagado si usted se está cuidando a uno de sus padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos, su cónyuge o pareja doméstica registrada.

¿Cuenta el COVID-19 como una condición médica grave para fines del Permiso Familiar Pagado?

Es posible, tendría que hablar con el proveedor médico.

¿Qué hago si tengo problemas o si se me deniega la solicitud?

Si tiene problemas con su solicitud, si se le deniega o si tiene preguntas o inquietudes acerca de comunicarse con su empleador, llame a Legal Aid At Work de manera gratuita para recibir asesoría legal de nuestra línea telefónica de ayuda **Work & Family helpline: (800) 880-8047**

Guía sobre el Permiso Familiar Pagado para trabajadores indocumentados

1. Solicite una solicitud impresa
2. Conteste y entregue la solicitud dejando en blanco la casilla para el número de seguro social y anexe también una carta y un comprobante de su salario
3. Dé seguimiento con el EDD (es posible que le llamen)
4. Reciba los pagos

Overview of Undocumented Workers' Guide to Applying for California Disability Insurance and Paid Family Leave

See accompanying full guide for more detailed information. Current as of April 2021.

California Disability Insurance (DI) and Paid Family Leave (PFL) provide partial pay to eligible workers who need time off work. You can apply for these benefits through the Employment Development Department (EDD). These benefits are available regardless of immigration status.

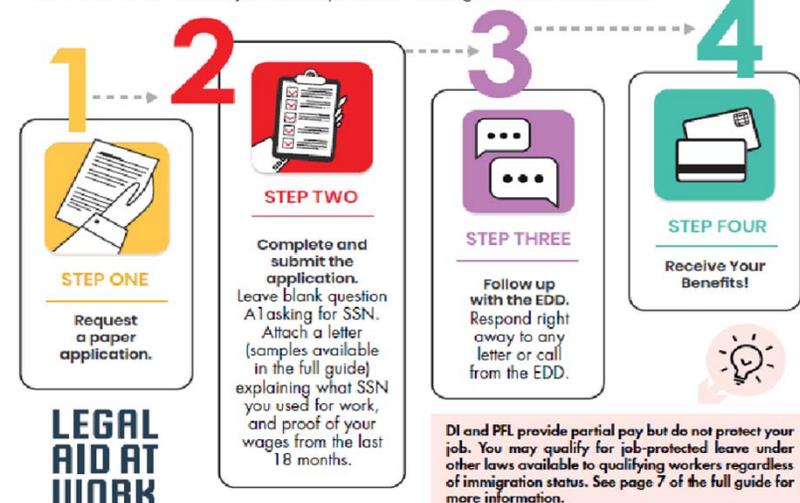
For what reasons can a worker receive DI and PFL benefits?

DI and PFL provide partial wage replacement while workers are taking time off to care for themselves or a family member:

DI	A worker's own:	PFL
	<ul style="list-style-type: none">• Non-workplace illness or injury• Pregnancy• Childbirth	<ul style="list-style-type: none">• To care for a seriously ill family member• To bond with a newborn, adopted, or foster child• To address needs arising from a family member's overseas military deployment

What if I do not have a Social Security number?

Because the DI and PFL applications ask for a Social Security number (SSN), this overview and accompanying guide provide recommended steps that undocumented workers can follow to apply for benefits. Below is a summary of these steps. Review the full guide for more information.



Guía para trabajadores clasificados incorrectamente

Información e instrucciones para trabajadores que han sido clasificados incorrectamente como contratistas independientes: es posible que aún tenga derecho al Permiso Familiar Pagado

- Lea las preguntas para determinar si ha sido clasificado incorrectamente.
- Siga las instrucciones acerca de lo que debe hacer después y/o presente la solicitud.

Have I been misclassified?

In California, a worker is not an independent contractor just because they or the business they are working for says so. Instead, under California Labor Code § 2775, a hiring entity must meet a three-part test, called the "ABC" test, to classify a worker as an independent contractor for DI or PFL purposes. If your employer has incorrectly categorized you as an independent contractor, you may still be eligible for DI or PFL benefits, even though you have not paid into the program. **If any of the following are true, you may be eligible to receive DI and PFL benefits:**

A You are under the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, either according to the terms of the contract for work or in reality.

EXAMPLES:

- You are required to show up to work at a certain time or according to a specific schedule.
- You are hired for a carpentry job, but your employer provides all the wood, hammers, saw, nails, hard hats, etc.
- You are supervised while working and disciplined for failure to meet or comply with employer policies.
- You are required to complete your assigned tasks in a specific order.

B You are performing work that is within the usual course of the hiring entity's business.

EXAMPLES:

- You were hired by a company that provides delivery services to drive a delivery truck.
- You were hired by a construction company that specializes in renovations, including painting, to work on a crew of painters for an apartment complex renovation project.
- You were hired by an online home care company to perform in-home healthcare services.

C You are not typically engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed.

EXAMPLES:

- You have not established a small business that provides housekeeping services that are the same or similar to the housekeeping you perform for the hotel that hired you.
- You do not perform janitorial services for several different companies, including the hiring entity, and you do not have a website or hand out business cards advertising your janitorial services.

If the description under A, B, or C describes your employment situation, go to pages 3-4 for directions on how you can access DI and PFL as a misclassified worker. If none of the above applies to you and your employment situation, and you believe that you have been properly classified as an independent contractor, go to page 5 for information on how you can access DI or PFL benefits in the future.

Ser cuidador + mi empleo

Vaya a nuestro sitio electrónico para obtener más información y hojas informativas, como Ser cuidador + mi empleo

Próximamente: Nueva hoja informativa con sugerencias para solicitar un Permiso Familiar Pagado intermitente

I'm a caregiver in CALIFORNIA caregiving + MY JOB see other side for I have cancer →

All of these rights and protections, except for unemployment insurance, are available regardless of immigration status.

JOB PROTECTION
Need time off from your job?

WAGE REPLACEMENT
Need income while you aren't working?

ACCOMMODATIONS AND EQUALITY
Need accommodations? Facing discrimination?

HOW THIS MIGHT WORK
Marta needs 12 weeks off to care for her mom while she recovers from surgery. After that, Marta needs a flexible schedule to help with follow-up care.

THESE LAWS MAY HELP:

CFRA (child, parent, parent-in-law, spouse, domestic partner, sibling, grandparent, grandchild)
CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT
 • 1+ year of service
 • 1250+ hrs of work in previous year
 • 5+ employees nationwide
 Because they provide for:
 • Job-protected, unpaid leave for a max. of 12 weeks to care for a seriously ill family member
 • Continuation of health benefits
 Here's what to do:
Request from your employer

PFL (child, parent, spouse, domestic partner, sibling, grandparent, grandchild)
CA PAID FAMILY LEAVE
 • Caring for a seriously ill family member
 • Paid into SDI fund during base period
 Because they provide for:
 • Up to 60% or 70% of weekly wages, depending on income, for a max. of 8 weeks (can be taken intermittently)
 Here's what to do:
Apply at www.EDD.ca.gov

PSD (child, parent, spouse, domestic partner, sibling, grandparent, grandchild, designated person)
CA PAID SICK DAYS
 • Worked at least 90 days
 • Ill, caring for ill family member, or medical appointments
 Because they provide for:
 • Accrue 1 hour for every 30 hours worked up to a max. of 6 days per year
 • Employer may cap use at 3 days per year
 • Protection from retaliation
 Here's what to do:
Request from your employer
 *only in San Francisco
Go to dise.ca.gov

UI
UNEMPLOYMENT INSURANCE
 • Able to work but unemployed or working less through no fault of your own (laid off/fired, leave not granted, etc.)
 Because they provide for:
 • Up to \$450 per week for a max. of 26 weeks, after 1-week waiting period
 Here's what to do:
Apply at www.EDD.ca.gov

SF FFWO (child, parent over 65, seriously ill family member)
SF FAMILY FRIENDLY WORKPLACE ORDINANCE
 • Work in San Francisco 8+ hours per week
 • Worked at least 6 months
 • 20+ employees
 Because they provide for:
 • Right to flexible or predictable work arrangements or accommodations to help with family caregiving unless causes undue hardship to employer
 • Protection from discrimination, harassment, and retaliation
 Here's what to do:
Request from your employer
 (See sample letters at www.legalaidatwork.org)
Go to sfgov.org/olse/ffwo

job-protected leave (CFRA) and **flexible schedule** (SF FFWO) timeline (0-15 weeks). **wage replacement** (PFL) is also indicated.

QUESTIONS
 Call 877-350-5441
legalaidatwork.org
disability@legalaidatwork.org

LEGAL AID AT WORK

Legal Aid at Work cannot ensure this information is current or be responsible for any use to which it is put. Created with support from the Mount Zion Health Fund & the Skadden Foundation. Updated as of 2022

Si tiene otras preguntas o desea recursos adicionales:

Legal Aid at Work

www.legalaidatwork.org/wf

Asesoría legal gratuita e información en diferentes idiomas

Línea informativa laboral y familiar

[\(800\) 880-8047](tel:(800)880-8047)