

HOJA INFORMATIVA DE LA ORDENANZA DE AUSENCIA PARENTAL PAGADO DE SAN FRANCISCO

A partir del 1ro de enero 2017, la Ordenanza del Permiso de Ausencia Parental Pagado de San Francisco (“PPLO” por sus siglas en inglés) requiere a empleadores con cobertura proveer **Compensación Suplementaria** a empleados elegibles que reciben beneficios del Permiso Familiar Pagado de California (“PFL” por sus siglas en inglés) para establecer lazos afectivos con un recién nacido, hijo adoptivo, o hijo adoptivo temporal “foster”. Empleadores deben pagar la diferencia entre el monto del beneficio PFL del empleado y su salario bruto semanal normal por hasta seis semanas.

Empleadores Con Cobertura

A partir del 1ro de enero 2017, el PPLO ofrece cobertura a empleadores con 50 o más empleados. La ordenanza ofrece cobertura a empleadores con 35 o más empleados a partir del 1ro de julio 2017, y a empleadores con 20 o más empleados a partir del 1ro de enero 2018. Este número requerido de empleados no necesariamente deben ser empleados en San Francisco pero pueden el realizar trabajo mundialmente. Entidades gubernamentales no son empleadores con cobertura.

Empleados Con Cobertura

Empleados son elegibles para Compensación Suplementaria bajo el PPLO si comenzaron a trabajar para su empleador por lo menos 180 días antes de su permiso, si trabajaron por lo menos 8 horas por semana y al menos 40% de sus horas en San Francisco, y aplicaron y recibieron beneficios de Permiso de Ausencia Familiar para establecer lazos afectivos con un recién nacido, hijo adoptivo, o hijo adoptivo temporal “Foster.” Empleados de Gobierno no tienen cobertura.

Obligación Suplementaria de Compensación del Empleador

El programa del Permiso Familiar Pagado de California “PFL” provee 6 semanas de beneficios de reemplazo de sueldo parcial para trabajadores elegibles que están estableciendo lazos afectivos con un recién nacido, hijo adoptivo, o hijo adoptivo temporal “Foster.” Trabajadores pueden solicitar beneficios a través del Departamento del Desarrollo del Empleo (“EDD” por sus siglas en inglés) y recibir hasta el 55% de su sueldo semanal. En el 2018, la cantidad del beneficio aumentara a 60 o 70%, dependiendo del ingreso. Bajo el Permiso de Ausencia Parental Pagado de San Francisco “PPLO”, empleadores con cobertura deben pagar a los empleados con cobertura la diferencia entre el monto del beneficio PFL y su salario bruto semanal normal por hasta seis semanas. Beneficios del Permiso Familiar Pagado de California “PFL” actualmente están a un límite de \$1,173 por semana basado en salarios anuales de aproximadamente \$110,900. Un empleador no está obligado a proveer Compensación Suplementaria que, junto con beneficios PFL, exceda el límite del PPLO. Por lo tanto, para un empleado que reciba el beneficio máximo de PFL de \$1,173 por semana, la obligación de Compensación Suplementaria del empleador bajo el PPLO será limitada a \$ 960 por semana. Los empleadores pueden, sin embargo, pagar más de lo que exige la ordenanza y compensar por completo a un empleado con altos ingresos.

Como Solicitar Compensación Suplementaria

Para solicitar Compensación Suplementaria, un empleado debería 1) aplicar para el Permiso Familiar Pagado de California para establecer lazos afectivos con un recién nacido; 2) llenar y presentar a cada empleador con cobertura un [Formulario del Permiso de Ausencia Parental Pagado](#) disponible en la página web de La Oficina de

Normas Laborales de la Ciudad (“OLSE” por sus siglas en inglés); 3) proporcionar al/los empleador(es) el Aviso de Computación del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) demostrando la cantidad del beneficio semanal del Permiso Familiar Pagado; y 4) si lo solicita, proporcionar al/los empleador(es) con el Aviso de Pago del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) (también conocido como la Notificación de Pago Electrónico).

Como Calcular la Compensación Suplementaria

Para calcular la cantidad de la Compensación Suplementaria, reste el monto del beneficio del Permiso Familiar Pagado de su salario bruto semanal normal. La cantidad del beneficio de PFL se puede encontrar en el Aviso de Computación del Departamento del Desarrollo del Empleo. Para determinar los salarios brutos semanales normales del empleado, utilice la cantidad de la semana inmediatamente anterior al periodo del Permiso Familiar Pagado (o, para madres biológicas, la cantidad para la semana inmediatamente anterior al Permiso por Discapacidad del Embarazo). Si los salarios de un empleado fluctúan, determine los salarios semanales brutos normales usando el Periodo “Mirar Hacia Atrás” (“Lookback”) del PPLO: seis periodos bisemanales o quincenales, o 12 periodos semanales de pago previo al comienzo del permiso para establecer lazos afectivos (o, para madres biológicas, la cantidad para la semana inmediatamente anterior al Permiso por Discapacidad del Embarazo). Para instrucciones más detalladas, incluyendo las variaciones cuando un empleado gana propinas o tiene varios empleos, vea las [Instrucciones de Cálculo](#) en la página web de la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales.

Requisitos de Aviso del Empleador

Empleadores con cobertura deben publicar el cartel del PPLO requerido en cada sitio de trabajo. Además, si un empleador tiene un instructivo que describe otros permisos personales o para padres, deben incluir el Permiso de Ausencia Parental Pagado de San Francisco “PPLO” en la siguiente edición del instructivo. Los empleadores también deben darles a los empleados una copia del [Formulario del Permiso de Ausencia Parental Pagado](#) dentro de un plazo razonable después de que el empleado le avise al empleador que está esperando un nuevo hijo(new child), o antes, si el empleado pregunta acerca de permisos familiares. Los empleadores deben proporcionar un aviso en idiomas aparte del inglés si más del 5% del personal habla otro idioma.

Prohibición de Represalias

El PPLO prohíbe a un empleador tomar represalias contra un empleado por ejercer derechos bajo la ordenanza, y de negar, restringir, o interferir con los derechos bajo la ordenanza. Si un empleador despide a un empleado durante el periodo del permiso, el empleador aún debe proporcionar la Compensación Suplementaria por el resto del periodo del Permiso Familiar Pagado. Además, si un empleador despide a un empleado antes que empiece el permiso pero dentro de los 90 días de que un empleado dé un aviso de su intención de aplicar para el Permiso Familiar Pagado, el empleador debe pagar la Compensación Suplementaria al menos que puede comprobar con evidencia clara y convincente que tomó la acción únicamente por una razón distinta a la de evitar sus obligaciones bajo el PPLO.

Este documento no pretende ser una recitación exhaustiva de la Ordenanza del Permiso de Ausencia Parental Pagado de San Francisco, Artículo 33H del Código Policiaco de San Francisco, sino que un resumen de sus características principales. La ordenanza y materiales relacionados están disponibles en www.sfgov.org/pplo. Si tiene preguntas sobre sus derechos u obligaciones bajo la ley, por favor llame al 415-554-4190 o por correo electrónico pplo@sfgov.org.