

# DESCRIPCIÓN GENERAL: Los permisos del trabajo para padres de crianza en California

La mayoría de los padres de crianza de California, incluidos los familiares, tienen derecho a ausentarse del trabajo con remuneración parcial para establecer lazos afectivos con su hijo de crianza y cuidarlo. Este folleto explica cómo proteger su empleo cuando necesite ausentarse para cuidar a su hijo, y cómo obtener remuneración parcial por tiempo que se ausente. Todos los derechos descritos a continuación se aplican independientemente de su condición migratoria. Asegúrese de consultar su manual del empleado y/o el contrato colectivo de trabajo para saber qué garantías podría tener más allá de las que se enumeran a continuación.

Para obtener información más detallada, consulte la hoja informativa de Legal Aid at Work y del Youth Law Center: [Los permisos del trabajo para cuidar a un hijo de crianza en California](#) (2023).

## Los permisos del trabajo

La Ley de Derechos Familiares de California (CFRA, por sus siglas en inglés) otorga a los padres de crianza el derecho de ausentarse del trabajo durante **12 semanas** para establecer lazos afectivos con su hijo de crianza o para cuidarlo. Su empleador debe mantener sus prestaciones de seguro médico durante el permiso CFRA y usted tiene derecho a volver a su mismo puesto de trabajo o a uno semejante después del permiso. Usted reúne los requisitos si:

- ha trabajado para su empresa durante al menos **un año** antes de su permiso,
- ha trabajado al menos **1250 horas** (unas 25 horas semanales) en el año anterior a su permiso, y
- trabaja para un empleador con al menos **5 empleados**.



## El pago durante el permiso

El Permiso Familiar Pagado (PFL) de California le proporciona entre el 60% y el 70% de su sueldo durante las **8 semanas** de su permiso, si ha percibido un sueldo y ha contribuido al fondo del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) en cualquier momento de su periodo base (en los últimos 5 a 18 meses anteriores a su solicitud). Usted puede confirmar que ha contribuido al fondo del SDI comprobando si en su talón de pago figura una deducción por "CASDI" o "SDI". En 2025, el PFL proporcionará hasta el 90% de los ingresos ordinarios de la mayoría de los trabajadores con ingresos bajos y medios.

## ¿Por cuáles motivos puedo tomar un permiso para cuidar a un hijo de crianza?

La Ley CFRA le concede un total de 12 semanas de permiso del trabajo con empleo garantizado:

- para establecer lazos afectivos con su hijo dentro del plazo de un año a partir de la colocación del niño en su hogar (permiso para establecer lazos afectivos); o
- para cuidar a un hijo de crianza con un estado de salud grave (permiso para brindar cuidado).
  - o Una condición médica grave es un impedimento mental o físico que implica un tratamiento continuado por parte de un profesional médico o una estancia en un hospital u otro tipo de instalación médica. Por ejemplo, puede tomarse un permiso intermitente con empleo garantizado de dos horas semanales para llevar a su hijo de crianza a citas semanales de terapia, o puede tomarse dos semanas para cuidarlo mientras se recupera de una intervención quirúrgica.
  - o Puede tomar hasta 12 semanas de permiso al año para brindar cuidado.



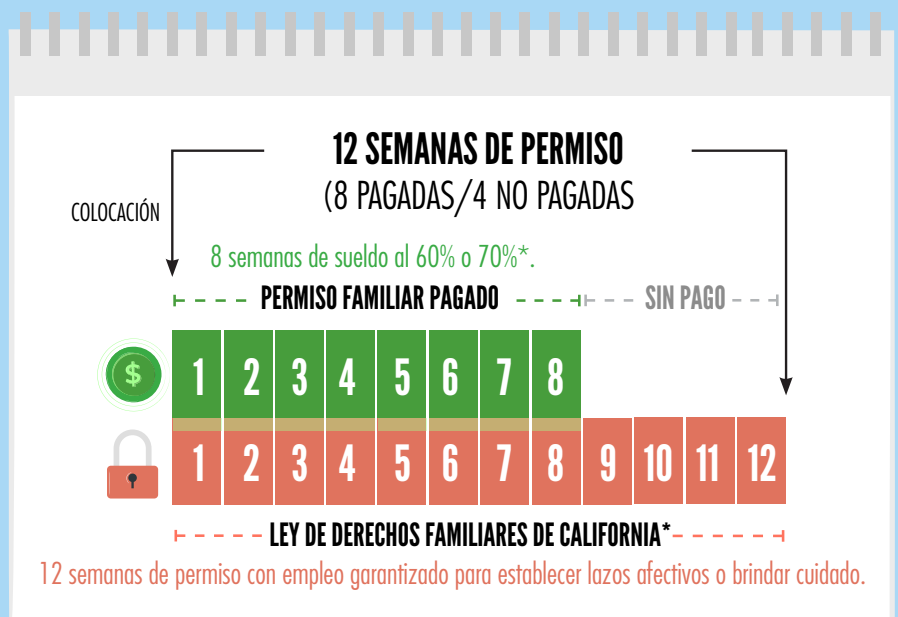
El programa PFL concede a los padres de crianza el derecho a percibir 8 semanas de sueldo parcial al año *por las mismas razones por las que puede tomar un permiso del trabajo con empleo garantizado conforme la CFRA.*

En los hogares biparentales, ambos padres de familia pueden disfrutar del permiso para establecer lazos afectivos, ya sea al mismo tiempo o en momentos diferentes.

## ¿Cómo funcionan conjuntamente el permiso CFRA con empleo garantizado y el PFL?

Si tiene derecho tanto al permiso CFRA como al permiso PFL, se toman al mismo tiempo, no por separado. Este cuadro muestra cómo el permiso CFRA con empleo garantizado y los beneficios de reemplazo del sueldo del PFL actúan conjuntamente cuando se toman para establecer lazos afectivos con un niño de crianza o cuidar de él. La CFRA garantiza su empleo y le proporciona ingresos.

### CÓMO ENCAJA TODO: Empleo garantizado y reemplazo del sueldo de los padres de crianza



\*a partir de 2025, aumentará hasta el 90% de los ingresos para la mayoría de los trabajadores.

## ¿Cómo solicito el permiso y el reemplazo del sueldo?

**Permiso con empleo garantizado (CFRA):** Pregunte a su empleador y siga sus normas para solicitar el permiso. Si es posible, avise a su empleador con 30 días de anticipación y presente su solicitud por escrito.

Para el permiso para establecer lazos afectivos, informe a su empleador que necesita un permiso debido a la colocación de su hijo de crianza. Los empleadores pueden pedirle una verificación, como una declaración suya o una carta del condado confirmando que el niño ha sido colocado con usted.

Para el permiso para cuidar de un hijo con una enfermedad grave, no necesita revelar su diagnóstico, pero debe decir que necesita el permiso para cuidar a su hijo por su enfermedad grave. Los empleadores pueden solicitar una constancia de un profesional médico acreditado. La constancia debe incluir (1)

la fecha (si se conoce) en que comenzó la condición médica grave, (2) la duración probable de la condición, (3) el tiempo que el proveedor de atención médica cree que el empleado necesita para proporcionar la atención, y (4) una declaración afirmando que la condición médica grave justifica la participación del empleado para proporcionar la atención.

**Permiso familiar pagado (PFL):** Puede solicitarlo con un formulario en papel o en línea a través del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, utilizando [SDI Online](#)). Puede solicitarlo el primer día de su permiso (pero no antes hasta 41 días naturales después de que comience (o incluso más tarde si tiene una buena razón para el retraso).

Para permisos para establecer lazos afectivos, deberá proporcionar al EDD un documento que compruebe la relación, como una carta de una agencia de bienestar infantil, del tribunal de menores u otra prueba externa de la relación entre usted y el menor. Deberá asegurarse de que el documento no contravenga las normas de confidencialidad sobre el intercambio de información y de expedientes de jóvenes en crianza. Conseguir una carta del tribunal de menores sería la forma más segura de asegurarse de que le den permiso de divulgar la información necesaria. Actualmente, el EDD exige que el documento que comprueba el parentesco contenga los siguientes datos:

- Nombre del niño;
- Fecha de nacimiento del niño;
- Sexo del niño;
- Fecha de colocación;
- Nombres de los padres con quienes se colocó al niño;
- Firma no electrónica con fecha del trabajador social, agente de libertad condicional, director de bienestar infantil o persona autorizada designada.

Para las solicitudes para brindar cuidado, deberá presentar al EDD una constancia de un proveedor médico acreditado.

## ¿Qué hago si mi empleador deniega mi permiso o el EDD deniega mis beneficios del PFL?

**Permiso con empleo garantizado (CFRA):** Si su empleador le deniega o interfiere con su derecho a un permiso con empleo garantizado, o le discrimina o toma represalias contra usted por tomar o solicitar un permiso, debe **presentar una queja** ante el Departamento de Derechos Civiles de California en un plazo de tres años a partir de la denegación injusta o la acción adversa para poder llevar su reclamo ante los tribunales.

**Permiso Familiar Pagado:** Si el EDD deniega su solicitud de PFL, debería recibir automáticamente un formulario de apelación por correo. Puede apelar la decisión electrónicamente o por escrito en un plazo de 30 días a partir de la notificación de su denegación. Consulte [la página de Apelaciones del PFL del EDD](#).



Creado con el apoyo de Ascend en el Instituto Aspen y la orientación de padres de familia.

Para obtener asesoramiento jurídico gratuito, confidencial y multilingüe e información sobre sus derechos, póngase en contacto con:

**LEGAL  
AID AT  
WORK**

Legal Aid at Work  
Línea gratuita de asesoría  
laboral y familiar  
(800) 880-8047

**DESCARGO DE RESPONSABILIDADES:** La información proporcionada en este recurso no constituye asesoramiento. Todo el contenido tiene únicamente fines informativos generales. No debe basarse en esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente sobre sus derechos en su situación particular.