

Bienvenido al Seminario Web

Permiso Familiar Pagado en California:

¿Qué es? Como lo puedes usar?

Empezaremos a las 4 p.m.

Permiso Familiar Pagado en California:

¿Qué es?

¿Cómo lo puedes usar?



Presentadoras



Katie Waters-Smith
Directora Organizadora
Política

Pronombre: ella



Angelica Andrade
Asistente
Administrativa

Pronombre: ella



Sobre Nosotros

Somos una alianza estatal de organizaciones unidas en la creencia de que todas las personas deben tener el tiempo y los recursos para cuidar de sí mismos y de su familia.



Sobre Nosotros

A través de la organización, la promoción y la educación, estamos luchando por un mundo donde todos los trabajadores y miembros de la familia tengan acceso a el permiso familiar pagado para vincularse con su nuevo bebe y cuidar de su familia.

Objetivos de el Entrenamiento



Aprender los conceptos básicos de la ley de Permiso Familiar Pagado de California, los requisitos de elegibilidad y de solicitud.



Comprender las protecciones legales existentes y nuevas para trabajadoras embarazadas, nuevos padres, y cuidadores.



Aprender cómo utilizar la lista de verificación del permiso familiar pagado y los materiales de recursos para ayudar a las personas a acceder al beneficio.

Agenda de Hoy

- Permiso Familiar Pagado
- Protección Laboral
- Lista de Verificación de Permiso Familiar Pagado, Ejemplos y Caso de Estudio
- Impactos Positivos y Barreras
- Formas de Participar
- Preguntas y Respuestas

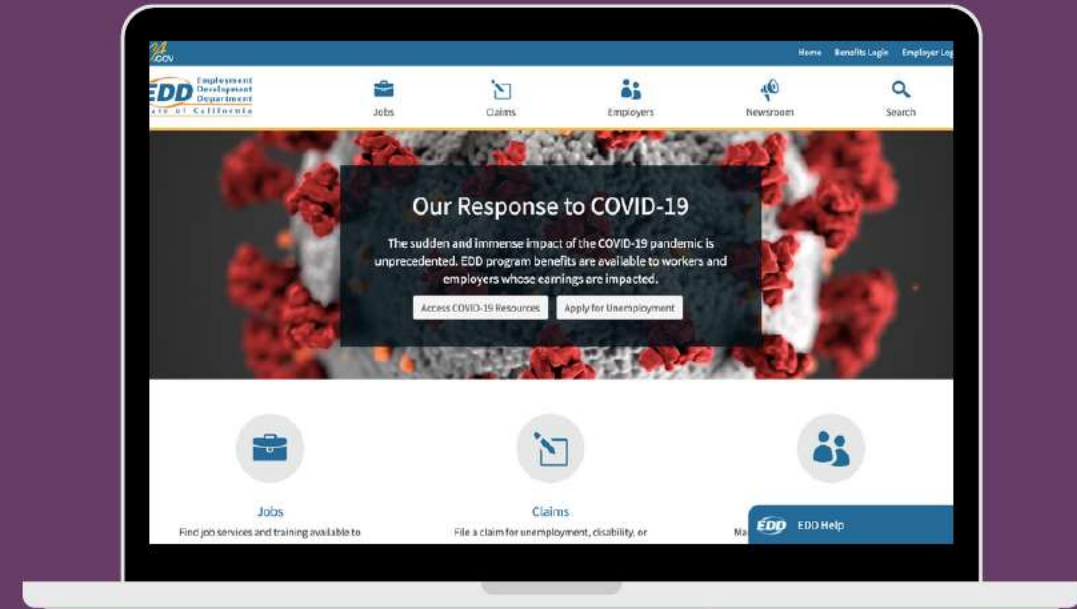
Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés) Reemplazo de Sueldo

Proporciona pago parcial para cada padre y madre de familia mientras están de baja laboral para establecer un vínculo con un nuevo niño o cuidar a un familiar cercano (por ejemplo, madre, niño, abuela/o, hermana/o) seriamente enfermo.



Como Solocitar el Permiso Familiar Pagado

Puede solicitarlo a través del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés).



edd.ca.gov

Requisitos de Elegibilidad del Permiso Familiar Pagado

- Contribuyendo al **Seguro Estatal por Discapacidad (SDI)**.
- Tener un niño recién nacido o recién bienvenido a la familia, o un familiar cercano seriamente enfermo.
- Ganó por lo menos \$300 de los cuales se retuvieron las deducciones del SDI durante el periodo de base.

Pay stub for period: 12/16/2015 - 12/31/2015

Buffer Inc 44 Tehama Street San Francisco, CA 94105	ADVICE OF DEPOSIT	Date: 12/31/2015
Mary C Jantsch San Francisco, CA 94130		Net Pay: \$ <u>2581.27</u>

PA	Hours	Rate	Current	YTD	TAXES WITHHELD	Current	YTD
Salary			3837.83	89351.28	Federal Income Tax	676.91	15731.96
Retro			0.00	666.67	Social Security	237.94	5581.11
					Medicare	55.65	1305.26
					CA Income Tax	251.52	5822.68
					CA State Disability Ins	34.54	810.16

SUMMARY	Current	YTD
Total Pay	3837.83	90017.95
Deductions	0.00	0.00
Taxes	1256.56	29251.17

Net This Check: \$2,581.27
Acct#....8134: \$2,581.27

Ciudadanía y el estado migratorio
NO afectan la elegibilidad de los
beneficios del Permiso Familiar
Pagado (PFL).

¿Qué es el Seguro Estatal por Discapacidad (SDI, por sus siglas en inglés)?

Seguro Estatal por Discapacidad (SDI) es un fondo estatal en el que la mayoría de los trabajadores de CA pagan y utilizan cuando no pueden trabajar debido a una discapacidad temporal (puede ser una condición relacionada con el embarazo) o utilizan el Permiso Familiar Pagado.

Financia el reemplazo de su salario durante el tiempo que este fuera por su discapacidad.



Requisitos de Elegibilidad para el Seguro Estatal por Discapacidad (SDI)

1

Incapaz de hacer su trabajo regular o habitual

3

Pérdida de salario

2

En el mercado laboral

4

Ganó por lo menos \$300 de lo cuales se retuvieron las deducciones del SDI durante el período base

Permiso Familiar Pagado para Proveer Cuidado

- Proporciona pago parcial para cuidar a un familiar gravemente enfermo (definido como niños, esposo/a, parejas domésticas, padres/madres, abuelos, nietos, suegros y hermanos).
- 60% o 70% de los salarios semanal normal, hasta \$1,300 por semana, hasta 8 semanas (a partir del 1 de julio del 2020)
- Se puede tomar de una vez o en partes.
- Solicite a través del EDD dentro de los 49 días (o más tarde con una buena causa)



Aplicación para Permiso Familiar Pagado para Cuidar a un Familiar Cercano

- La aplicación requerirá una certificación médica en el reclamo de atención para el familiar gravemente enfermo.
- Certificación de un médico o practicante médico para verificar que la persona que está cuidando tiene una enfermedad grave.
- Puede cuidar a un miembro de la familia en otro estado o país (no es necesario que la atención sea en California)



Permiso Familiar Pagado para Vincularse

- Proporciona un pago parcial para cada padre y madre de la familia mientras están de baja laboral para vincularse con un niño recién nacido, adoptado o de crianza dentro del primer año de nacimiento o la colocación.
- 60% o 70% de los salarios semanal normal, hasta \$1,300 por semana, hasta 8 semanas (a partir del 1 de julio del 2020)
- Se puede tomar todo de una vez o en partes.
- Solicite a través del EDD dentro de los 49 días (o más tarde con una buena causa)



Aplicación para el Permiso Familiar Pagado **para Vincularse**

- La aplicación requerirá prueba de la relación de los padres biológicos, los padres no biológicos, los padres adoptivos y de crianza.
- Si la madre biológica usó la Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL), no tiene que proporcionar más pruebas de la relación.
- Si uno de los padres no tomó la Licencia por Discapacidad por embarazo, deberá proporcionar prueba de la relación, por ejemplo, certificado de nacimiento.



El Permiso Familiar Pagado es un programa de **reemplazo de salario únicamente**, no requiere que su empleador le devuelva su trabajo cuando regrese del permiso.

¿Qué es la **Protección Laboral**?

- Su empleador debe garantizar su trabajo o un trabajo comparable cuando regrese del permiso; mantener sus beneficios durante su permiso, y está prohibido tomar represalias contra los trabajadores por usar o intentar usar el Permiso Familiar Pagado.
- Su empleador solo está obligado a proteger su trabajo si está cubierto (separadamente) por leyes estatales y federales.



Leyes de Protección Laboral



Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)



Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)



Ley de Permisos Para Padres Nuevos (NPLA)*



Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL)

Razones en que **Califica** para usar FMLA/CFRA/NPLA

Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recientemente adoptado, o hijo de crianza; para cuidar de un hijo, padre, o esposo gravemente enfermo; para cuidar de su propia condición grave de salud; o en situaciones específicas relacionadas con el despliegue militar de su hijo, padre, o esposo.

Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido, **o para cuidar de un hijo, padre, esposo/a, o pareja doméstica con una enfermedad grave.**

***A partir del 1 de enero de 2021:** puede tomar tiempo para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (definido como **hijos, esposo/a, parejas domésticas, padres, abuelos, nietos, suegros y hermanos**).

Ley de Permiso para Nuevos Padres (NPLA)

está tomando tiempo para vincular con y cuidar de un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido colocado en su hogar dentro del año pasado.

Requisitos de Elegibilidad para FMLA, CFRA, y NPLA a partir de 2020

1

1 año
trabajando con
su empleador.

2

1,250 horas
trabajadas en el
año anterior
(alrededor de 25
horas por
semana).

3

50+ empleados
por enfermedad
propia o para
cuidar a un
familiar cercano.*

4

20+ empleados
para nuevos
padres.*

***A partir del 1 de enero de 2021, la Ley de Permisos Para Padres Nuevos (NPLA) ya no estará disponible porque se ampliará la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) (SB 1383).**

***¡A partir del 1 de enero de 2021, todos los empleados que trabajen para un empleador con 5 o más empleados y cumplan con los requisitos de CFRA (1 año en el trabajo y 1,250 horas trabajadas en el último año) calificarán para protección laboral!**

Requisitos de Elegibilidad para FMLA, CFRA, y NPLA a partir de 2021

1

1 año
trabajando con
su empleador

2

1,250 horas
trabajadas en el
año anterior
(alrededor de 25
horas por
semana)

3

5+ empleados
por enfermedad
propia o para
cuidar a un
familiar cercano.*

Sus Derechos Bajo FMLA, CFRA, y NPLA

Duración del Permiso

12 semanas por año (todas a la vez o de forma intermitente)

Protección del Puesto de Trabajo

Restablecido al mismo puesto de trabajo o un puesto de trabajo equivalente

Beneficios

Continuación de los beneficios para la salud

Anti-Discriminación

Protección de discriminación y de represalias

Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL)

- Hasta 4 meses de permiso sin paga y con protección en el trabajo mientras está discapacitado por embarazo, parto o una afección relacionada.
- Se aplica a todos los empleadores con más de 5 empleados.
- Puede ser usado para la atención prenatal.
- Puede ser tomado de forma intermitente.
- Continuación de los beneficios de salud.
- Embarazo sin complicaciones: 4 semanas de discapacidad antes de la fecha del parto y 6 a 8 semanas después del parto.



Una expansión de la Protección Laboral a través del Proyecto de Ley SB 1383



- Extiende la protección laboral a los trabajadores en empresas con 5 o más empleados.
- Extiende la protección laboral a más miembros de la familia, de modo que todos los miembros de la familia de los que puede cuidar a través de el Permiso Familiar Pagado por cuidado, ahora están cubiertos por las leyes de protección laboral (definidas como hijos, cónyuges, su pareja, padres, abuelos, nietos, suegros y hermanos).
- Una expansión en la definición de familia reconociendo el valor de las relaciones familiares más diversas y multigeneracionales.
- **EFFECTIVO EL 1 DE ENERO DE 2021.**

Si no Califica para la Protección Laboral...



- Aún puede usar el Permiso Familiar Pagado siempre que pague al Seguro Estatal por Discapacidad (SDI).
- Puede preguntarle a su empleador si puede tomar tiempo (permiso) de su trabajo.
- Lamentablemente, su empleador NO está legalmente obligado a atender su solicitud de permiso.

Múltiples Pasos para **Asegurar sus Derechos**



Comuníquese con su médico y / o proveedor médico.



Comuníquese con su empleador.

EDD

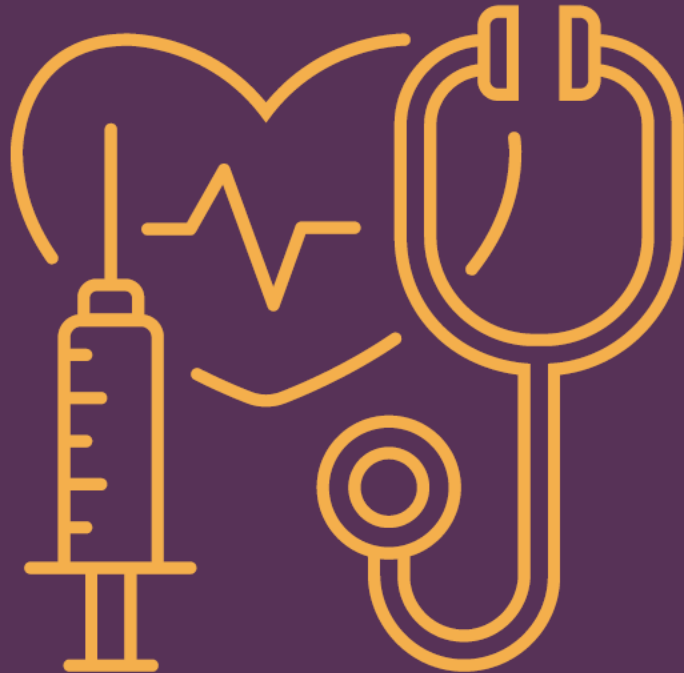
Comuníquese con El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD).



Documente su comunicación. Consiga todo por escrito para que quede registrado.

Días de Enfermedad

¿Qué son los días de enfermedad pagados?



Todos los trabajadores de California que trabajen 30 días o más dentro de un año deben recibir un mínimo de 3 días pagados por enfermedad. Es la ley.

Los días de enfermedad pagados se pueden usar para su propia enfermedad o para cuidar a un miembro de la familia, incluido el diagnóstico, cuidado y el tratamiento de una afección médica existente o cuidado preventivo, como chequeos anuales.

También se pueden utilizar para buscar atención o servicios relacionados con la violencia doméstica, la agresión sexual o acoso.

Más sobre los Días Pagados por Enfermedad



- Usted recibe el 100% de su remuneración regular por el tiempo que esté fuera. Usted recibe el pago como lo haría normalmente -- por ejemplo, si le pagan en cheque, el dinero debe estar en su próximo cheque.
- Lleva protección laboral. **Requisitos de elegibilidad: empleado durante al menos 90 días, trabajado en California durante 30 días y tiempo acumulado para el permiso.**
- Los empleadores no pueden negar las solicitudes de días de enfermedad pagados.
- Un empleador no tiene que saber por qué está usando sus días de enfermedad pagados.

Más sobre los Días Pagados por Enfermedad



- Debe notificar a su empleador lo antes posible cuando sepa que necesita usar sus días de enfermedad pagados.
- Con una enfermedad o emergencia médica imprevista, está bien notificar a su empleador tan pronto como sea posible.
- Su empleador no puede exigirle que busque un compañero de trabajo que cubra su ausencia como condición para utilizar días pagados por enfermedad.
- Su empleador no puede exigir documentación, como una nota del médico, como condición para utilizar días pagados por enfermedad, a menos que se tome tres o más días seguidos.
- Usted puede decidir cuánto tiempo pagado por enfermedad usará (por ejemplo, medio día de trabajo), pero su empleador puede exigirle que use al menos dos horas a la vez.

Práctica

Encuesta 1: Cristina

A el esposo de Cristina le acaban de diagnosticar cáncer. Necesitará tratamientos de quimioterapia cada semana por 6 semanas. Cristina quiere tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidar a su esposo durante 6 semanas mientras él recibe quimioterapia. Ha trabajado para su empleador por 14 meses, trabaja 40 horas a la semana y trabaja para un gran empleador con 100 empleados. Miró su talón de cheque y paga a CA SDI.

¿Cristina califica para el Permiso Familiar Pagado por cuidado? ¿Cristina calificará para la protección laboral?



Encuesta 1: Si

Si, Cristina califica para el Permiso Familiar Pagado por cuidado porque paga en el fondo SDI. Puede tomar hasta 8 semanas de Permiso Familiar Pagado para cuidar a su esposo y recibir el 60% o el 70% de su salario.

Si, Cristina califica para 12 semanas de protección laboral bajo FMLA / CFRA. Ella cuidará de su esposo, quien tiene una condición médica grave, trabaja para un empleador con más de 50 empleados, ha trabajado en su trabajo por más de 1 año y ha trabajado más de 1,250 horas el año pasado.



Razones en que **Califica** para Usar FMLA/CFRA/NPLA

Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recientemente adoptado, o hijo de crianza; para cuidar de un hijo, padre, o esposo gravemente enfermo; para cuidar de su propia condición grave de salud; o en situaciones específicas relacionadas con el despliegue militar de su hijo, padre, o esposo

Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido, **o para cuidar de un hijo, padre, esposo/a, o pareja doméstica con una enfermedad grave**

***A partir del 1 de enero de 2021:** puede tomar tiempo para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (definido **como hijos, esposo/a, parejas domésticas, padres, abuelos, nietos, suegros y hermanos**)

Ley de Permiso para Nuevos Padres (NPLA)

está tomando tiempo para vincular con y cuidar de un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido colocado en su hogar dentro del año pasad

Requisitos de Elegibilidad para FMLA, CFRA, y NPLA

1

1 año
trabajando
con su
empleador.

2

1,250 horas
trabajadas en
el año anterior
(alrededor de
25 horas por
semana).

3

50+ empleados
por enfermedad
propia o cuidara
a un familiar
cercano.*

4

20+ empleados
para nuevos
padres.*

Cuidador o Cuidadora ELEGIBLE para FMLA/CFRA



= Reemplazo de Salario



= Protección Laboral

8 Semanas



Permiso Familiar Pagado



FMLA/CFRA

12 semanas de tiempo libre protegido en el trabajo y seguro médico

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL PERMISO PAGADO

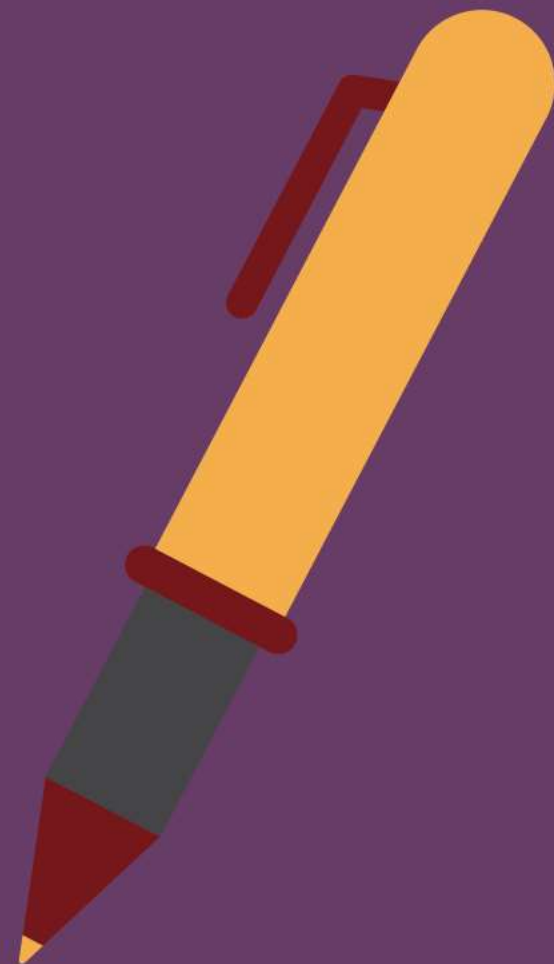
Permiso Familiar
Pagado y días por
enfermedad pagados

- 1 ¿Por qué está tomando el permiso? (escoja uno de los siguientes)
 - Vincular con un hijo nacido durante los últimos 12 meses
 - Vincular con un hijo adoptado durante los últimos 12 meses
 - Vincular con un hijo de crianza situado en su hogar durante los últimos 12 meses
 - Cuidar a un hijo, padres, suegro, abuelo, nieto, hermano, esposo, o pareja doméstica registrada con esté gravemente enfermo.
 - Cuidar de tu salud o la de un familiar por tres días o menos
 - Buscar cuidado médico, asesoramiento psicológico, servicios directos, o participar en planificación de seguridad para su caso de violencia doméstica, agresión sexual, o acoso
- 2 ¿En qué ciudad trabaja?

- 3 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?

- 4 ¿Cuántas horas trabajó en este trabajo en los últimos 12 meses?

- 5 ¿Cuántos empleados tiene su empresa dentro de un alcance de 75 millas?



Encuesta 2: Mateo

El padre de Mateo está enfermo con un virus estomacal y necesita que Mateo lo cuide mientras se recupera.

Usemos la lista de verificación de el permiso pagado para determinar cuáles son los derechos de Mateo de quedarse en casa y no ir al trabajo para cuidar a su padre.



¿Por qué está tomando el permiso? (escoja uno de los siguientes)

- Vinculo con un hijo nacido durante los últimos 12 meses
- Vinculo con un hijo adoptado durante los últimos 12 meses
- Vinculo con un hijo de crianza situado en su hogar durante los últimos 12 meses
- Cuidado a un hijo, padres, suegro, abuelo, nieto, hermano, esposo, o pareja doméstica registrada que esté gravemente enfermo
- Cuidado de tu salud o la de un familiar por tres días o menos
- Busqueda de cuidado médico, asesoramiento psicológico, servicios directos, o participar en planificación de seguridad para su caso de violencia doméstica, agresión sexual, o acoso

¿En qué ciudad trabaja?

Los Ángeles

¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?

3 años

¿Cuántas horas trabajó en este mismo empleo en los últimos 12 meses?

trabaja a tiempo completo - aproximadamente 40 horas a la semana

¿Cuántos empleados tiene su empresa dentro de un alcance de 75 millas?

3 compañeros de trabajo

Encuesta 2: Mateo

Según la situación de Mateo y las respuestas de la lista de verificación del permiso pagado, ¿cree que tiene más sentido que Mateo use los días pagados de enfermedad o el permiso familiar pagado para cuidar de su padre?



Encuesta 2: Respuesta

Según la situación de Mateo, tiene más sentido utilizar sus días pagados de enfermedad. Su padre tiene un virus estomacal, que probablemente sea una enfermedad de corto plazo.

Nota: Mateo trabaja en Los Ángeles, por lo que calificaría para días adicionales pagados de enfermedad según la ordenanza de Los Ángeles. Consulte con sus recursos locales para obtener más información.



Estudio de Caso con la Lista de Verificación para el Permiso Pagado

La mamá de Marco tendrá una gran cirugía. Marco necesita tomarse un tiempo libre para llevar a su mamá a las citas con el médico y ayudarla mientras ella decide su plan de atención médica. Necesitaría aproximadamente un mes libre para viajar a Chicago, donde vive su mamá, para cuidarla.

Trabaja en San Diego, ha estado en su trabajo por 5 años, trabaja 40 horas por semana y tiene aproximadamente 30 compañeros de trabajo.



Pregunta - Poner en el Chat

¿Cuál es el primer paso para saber si Marco es elegible para el Permiso Familiar Pagado?

Pregúntarle a Marco si ha estado pagando a **CA SDI**. Si no lo sabe, pídale a Maro que revise su **talón de cheque**.

Marco miró su cheque y si paga al SDI.

Pay stub for period: 12/16/2015 - 12/31/2015

Buffer Inc
44 Tehama Street
San Francisco, CA 94105

ADVICE OF DEPOSIT

Date: 12/31/2015

Mary C Jantsch
San Francisco, CA

Net Pay: \$ 2581.27

PAY	Hours	Rate	Current	YTD
Salary			3837.83	89351.28
Retro			0.00	666.67

TAXES WITHHELD	Current	YTD
Federal Income Tax	676.91	15731.96
Social Security	237.94	5581.11
Medicare	55.65	1305.26
CA Income Tax	251.52	5822.68

CA State Disability Ins	34.54	810.16
-------------------------	-------	--------



SUMMARY	Current	YTD
Total Pay	3837.83	90017.95
Deductions	0.00	0.00
Taxes	1256.56	29251.17

Net This Check: \$2,581.27

Acct#....8134: \$2,581.27

A continuación, usemos la **Lista de Verificación de el Permiso Pagado** para ver si Marco es elegible para protección laboral.

¿Por qué está tomando el permiso? (escoja uno de los siguientes)

- Vincular con un hijo nacido durante los últimos 12 meses
- Vincular con un hijo adoptado durante los últimos 12 meses
- Vincular con un hijo de crianza situado en su hogar durante los últimos 12 meses
- Cuidar a un hijo, padres, suegro, abuelo, nieto, hermano, esposo, o pareja doméstica registrada que esté gravemente enfermo/a.
- Cuidar de tu salud o la de un familiar por tres días o menos
- Buscar cuidado médico, asesoramiento psicológico, servicios directos, o participar en planificación de seguridad para su caso de violencia doméstica, agresión sexual, o acoso

¿En qué ciudad trabaja?

San Diego

¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?

5 años

¿Cuántas horas trabajó en este trabajo en los últimos 12 meses?

trabaja a tiempo completo - aproximadamente 40 horas a la semana.

¿Cuántos empleados tiene su empresa dentro de un alcance de 75 millas?

unos 30 compañeros de trabajo

Estudio de Caso con la **Lista de Verificación de Permiso Pagado Respuesta**

Marco califica para el Permiso Familiar Pagado para cuidar a su mamá porque paga en el fondo de SDI. Puede tomar hasta 8 semanas del permiso familiar pagado para cuidar a su mamá y puede recibir el 60% o el 70% de su salario.

Hasta el 31 de diciembre de 2020, Marco no cumple con los requisitos de elegibilidad para la protección laboral porque solo trabaja con 30 compañeros de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2021, Marco cumple con los requisitos para la protección laboral bajo FMLA / CFRA porque planea usar la licencia para cuidar a un familiar gravemente enfermo, ha trabajado para su empleador durante 5 años, ha trabajado más de las 1,250 horas requeridas para calificar, y tiene más de 5 compañeros de trabajo.

Hablemos de las opciones de Marco.



Razones en que **Califica** para Usar FMLA/CFRA/NPLA

Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recientemente adoptado, o hijo de crianza; para cuidar de un hijo, padre, o esposo gravemente enfermo; para cuidar de su propia condición grave de salud; o en situaciones específicas relacionadas con el despliegue militar de su hijo, padre, o esposo.

Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA)

está tomando tiempo para vincular con un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido, **o para cuidar de un hijo, padre, esposo/a, o pareja doméstica con una enfermedad grave.**

***A partir del 1 de enero de 2021:** puede tomar tiempo para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (definido como **hijos, esposo/a, parejas domésticas, padres, abuelos, nietos, suegros y hermanos**).

Ley de Permiso para Nuevos Padres (NPLA)

está tomando tiempo para vincular con y cuidar de un recién nacido, hijo recién adoptado, o hijo acogido colocado en su hogar dentro del año pasado.

Requisitos de Elegibilidad para FMLA, CFRA, y NPLA a partir de 2020

1

1 año
trabajando con
su empleador.

2

1,250 horas
trabajadas en el
año anterior
(alrededor de 25
horas por
semana).

3

50+ empleados
por enfermedad
propia o para
cuidar a un
familiar cercano.*

4

20+ empleados
para nuevos
padres.*

Requisitos de Elegibilidad para FMLA, CFRA, y NPLA a partir de 2021

1

1 año
trabajando con
su empleador

2

1,250 horas
trabajadas en el
año anterior
(alrededor de 25
horas por
semana)

3

5+ empleados
por enfermedad
propia o para
cuidar a un
familiar cercano.*

Cuidador/Cuidadora ELEGIBLE para FMLA/CFRA:



= Reemplazo de Salario



= Protección Laboral

8 Semanas



Permiso Familiar Pagado



FMLA/CFRA/NPLA

12 semanas de tiempo libre protegido en el trabajo y seguro médico

Impactos Positivos

Mejores resultados de salud para nuevos padres e hijos.

Permite que las personas que cuidan a un miembro de la familia permanezcan en la fuerza laboral.

El Permiso Familiar Pagado y los Días de Enfermedad Pagados promueven la independencia económica que es un factor preventivo contra la violencia interpersonal.

El Permiso Familiar Pagado ayuda a terminar la diferencia salarial entre hombres y mujeres.



Barreras para el uso de el Permiso Pagado



- Falta de conciencia
- Poca aceptación entre nuevos inmigrantes y hispanohablantes
- El proceso de la aplicación es difícil de navegar
- El reemplazo salarial no es suficiente para los trabajadores con bajos salarios
- Definición limitada de "familia"
- Falta de protección laboral
- Es difícil para los contratistas independientes acceder a los beneficios
- La mayoría de los empleados públicos no están incluidos

Educadores y Defensores

- No es necesario ser un experto para ayudar a las personas.
- Los educadores de PFL pueden marcar la diferencia en comunidades con poca conciencia sobre el Permiso Familiar Pagado y pueden ayudar a las personas a superar las barreras.
- Puede ayudar a otros a utilizar el permiso pagado y puede empoderar a otros para que se conviertan en educadores, defensores y líderes.
- ¡Trabajando juntos, podemos ayudar a expandir las leyes del permiso pagado!



¿Preguntas?



Enlaces a Recursos Nacionales y Estatales

Nacional

[Family Values at Work](#)

Californi

[California Work and Family Coalition](#)

[Legal Aid at Work](#)

[Employment Development Department](#)

[California Paid Family Leave](#)

[Association of Caregiver Resource Centers](#)

¡Gracias!



CALIFORNIA
Work & Family
COALITION

¡Conéctate con nosotros!



workfamilyca.org



[@workfamilyca](https://www.instagram.com/workfamilyca)

Acerca de Family Caregiver Alliance

Family Caregiver Alliance ofrece servicios educativos, de investigación, y abogacía basados en las necesidades reales de los cuidadores. Fundada a finales de 1970, FCA es la primera organización comunitaria sin fines de lucro en los Estados Unidos, dedicada a atender las necesidades de familias y amigos que brindan cuidado a largo plazo a seres queridos.

National Center on Caregiving (NCC) fue establecido por FCA para promover el desarrollo de programas y políticas de alta calidad y efectivas en costo que beneficien a los cuidadores en cada estado. NCC es patrocinador del Family Care Navigator, un localizador de recursos disponibles en los estados, diseñado para ayudar a los cuidadores a encontrar servicios de apoyo en sus comunidades.

Bay Area Caregiver Resource Center — operado por FCA para los seis condados en el Área de la Bahía de San Francisco — ofrece apoyo a cuidadores. El equipo de consultoras familiares de FCA provee herramientas efectivas para sobrellevar las complejas y demandantes tareas de ser cuidador a través de programas educativos y apoyo directo.

Asegúrese de visitar FCA en las siguientes redes sociales:



facebook.com/FamilyCaregiverAlliance



twitter.com/CaregiverAlly



linkedin.com/company/family-caregiver-alliance



youtube.com/CAREGIVERdotORG

¿Qué son los Centros de Recursos para Cuidadores?

Los Centros de Recursos para Cuidadores de California son una red de 11 centros en California que atienden a más de 18,000 cuidadores familiares anualmente.

Cada CRC es un punto de entrada de servicio para las familias que brindan cuidados. Combinados, los CRC sirven a todos los condados de California.

Cada uno ofrece a los cuidadores familiares: Evaluación, Asesoramiento a corto plazo, Grupos de apoyo, Consulta legal y financiera, Educación, y Cuidado de relevo

¿Cómo me conecto con un CRC?

Hay apoyo donde quiera que estés.

Conéctese con su Centro de Recursos para Cuidadores local [aquí](#).



¿Qué es CareNav?

CareNav es un servicio dinámico en línea que brinda información especializada a los cuidadores familiares.

Para empezar a recibir el apoyo, ir a caregivercalifornia.org/encuentre-su-centro-local/?lang=es, encuentra su CRC, y haga clic en CareNav.