

TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHOS



Ejerza los derechos que tanto les ha costado a los trabajadores conseguir a lo largo de décadas de acción colectiva. Usted tiene derechos en el lugar de trabajo independientemente de su situación migratoria, tipo de contrato o sector de trabajo.

ESTA GUÍA OFRECE INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, JUNTO CON INFORMACIÓN SOBRE CÓMO PRESENTAR QUEJAS E INFORMES.



¡DENUNCIE LAS VIOLACIONES LABORALES!

Cal / OSHA | (833) 579-0927 - dir.ca.gov/dosh/

- Presentar una denuncia por un lugar de trabajo inseguro o no saludable
- Reportar lesiones o enfermedades laborales
- Solicitar inspecciones del lugar de trabajo

División de Compensación de Trabajadores | (800) 736-7401 - dir.ca.gov/dwc

- Presentar un reclamo de compensación de trabajadores
- Resolver los conflictos sobre su caso de compensación de trabajadores

Oficina del Comisionado Laboral | (833) 526-4636 - dir.ca.gov/dlse/

- Presentar una denuncia por represalias
- Denunciar violaciones de la ley
- Presentar un reclamo por robo de salario
- Violaciones de horas de enfermedad pagadas es robo de salario



Departamento de Derechos Civiles de CA | (800) 884-1646

cacivilrights.ca.gov

- Ley de Derechos de la Familia de California, acoso sexual y/o discriminación

Departamento de Salud Pública de California



- Presentar una denuncia contra un centro o proveedor de asistencia médica
- San Bernardino: (800) 344-2896 • Riverside: (888) 354-9203

99 Calor | 99Calor.org - 833-579-0927

- Programas/recursos de Cal/OSHA para la prevención de las enfermedades causadas por el calor

DIR.CA.GOV

Encuentre recursos adicionales en el
Departamento de Relaciones Industriales del
Estado de California



Departamento de Trabajo de los EE. UU.: División de Horas y Salarios

dol.gov/agencies/whd - (866) 487-9243

- Presentar una denuncia por represalias, denunciar violaciones de la ley, presentar un reclamo por robo de salario, denunciar violaciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica
- Oficina en West Covina: (626) 966-0478 • Oficina en Ontario: (909) 204-3773

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

EEOC.gov - (800) 669-4000

Presente una denuncia federal por discriminación, trato injusto y acoso por motivos de **raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, creencias religiosas o información genética**. Correo electrónico: info@eeoc.gov

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) (844) 762-6572 - nlrb.gov

- Denunciar prácticas laborales ilegales de empresas.

Junta de Relaciones Públicas de Empleo (PERB)

(916) 322-3198 - PERB.CA.GOV

- Maneja disputas de los estatutos de negociación colectiva de los empleados públicos estatales, del condado, municipales y de educación.
- Correo electrónico: perbquestions@perb.ca.gov



DERECHOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

De acuerdo con las leyes contra las represalias, usted está protegido para:

- Reclamar al empleador por impago de salarios
- Denunciar **condiciones peligrosas**
- Colaborar en una **investigación gubernamental** sobre su lugar de trabajo
- Denunciar infracciones laborales
- Usar sus **horas de enfermedad pagadas**
- Reclamar robo de salario
- Ejerce sus **derechos laborales**



Las represalias, como amenazas, despidos, bajadas de categoría o suspensiones por denunciar son ilegales.

TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHOS INDEPENDIENTEMENTE DE SU SITUACIÓN MIGRATORIA.



En California, trabajadores indocumentados tienen los mismos derechos que los demás en el lugar de trabajo. **Las leyes lo protegen a usted y a su familia** de que su empleador y sus abogados intenten involucrar a las autoridades de inmigración porque usted ejerció sus derechos laborales. No pueden hacer **denuncias policiales falsas** contra usted ni utilizar el sistema **E-Verify** innecesariamente.

Si denuncia un problema, la Oficina del Comisionado Laboral no le preguntaran sobre su situación migratoria ni lo compartirán con otras agencias. Usted no necesita un número de seguridad social ni una identificación con fotografía para denunciar problemas o violaciones salariales. Si usted sufre represalias debido a su estatus migratorio, puede presentar una queja ante la Oficina del Comisionado Laboral de California.

DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

La discriminación en forma de trato injusto, acoso, incidentes de odio o delitos de odio es ilegal.

La discriminación puede basarse en:

ascendencia, edad (40 años o más), color, discapacidad, información genética, expresión o identidad de género, estado civil, condición médica, condición de militar o veterano, origen nacional, raza, religión, toma de decisiones sobre salud reproductiva, sexo/género u orientación sexual.



Usted tiene el derecho a presentar dos denuncias por discriminación, una a nivel federal (Empleadores con 15+ trabajadores) en eeoc.gov y otra a nivel estatal (Empleadores con 5+ trabajadores y empleadores públicos) en calcivilrights.ca.gov

ADAPTACIONES RAZONABLES Y PROTECCIONES ADICIONALES



Los empleadores de California no pueden discriminar a los solicitantes/empleados porque posean un permiso de conducir o un documento de identificación de California emitida a **una persona indocumentada**.

Los empleadores deben acomodar razonablemente a un empleado o **solicitante de empleo con una discapacidad** para que pueda realizar las funciones esenciales de un trabajo.

Protecciones adicionales:

- Procedimientos de contratación protegidos para las **personas con antecedentes penales** que buscan empleo.
- **Consumo de cannabis** fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo.

ACOSO SEXUAL



El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación sexual que infringe el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Igualdad de Empleo y Vivienda de California.

El acoso sexual puede consistir en insinuaciones sexuales no deseadas, conductas visuales, verbales o físicas de naturaleza sexual y acciones que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo basado en el sexo de un empleado.

Según la ley de California, no es necesario que la conducta ofensiva esté motivada por el deseo sexual, puede basarse en:

- Sexo o identidad de género real o supuesta
- Embarazo o parto o trastornos médicos relacionados
- Orientación sexual real o supuesta

Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben informar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

(NLRA por sus siglas en inglés)

El NLRA fue aprobada en 1953 y fomenta la negociación colectiva protegiendo la plena libertad sindical de los trabajadores. Los empleados del sector privado tienen derecho a buscar mejores condiciones de laborales y representación sin temor a represalias.

¡Tiene el derecho a organizarse!

Bajo el NLRA, usted está protegido para:

- Hablar con sus compañeros de trabajo sobre salarios, beneficios y condiciones de trabajo.
- Circular peticiones para cambiar las condiciones de trabajo.
- Negarse colectivamente a trabajar en condiciones inseguras.
- Unirse con a sus compañeros de trabajo para hablar con los medios de comunicación, las agencias gubernamentales o un sindicato sobre las preocupaciones de su lugar de trabajo.



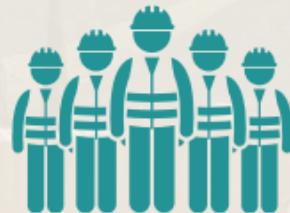
LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

(NLRA por sus siglas en inglés)

¡Usted tiene derecho a afiliarse a un sindicato!

Usted tiene protecciones para:

- Formar o afiliarse a un sindicato
- Una negociación colectiva
- Hablar sobre los beneficios de formar o afiliarse a un sindicato
- Usar prendedores, calcomanías y ropa del sindicato
- Distribuir información de la unión o tarjetas de autorización sindical



La Junta de Relaciones Públicas de Empleo (PERB por sus siglas en inglés) garantiza los estatutos de negociación colectiva de los empleados del sector público. Esto incluye las escuelas públicas, los tribunales, el transporte, los proveedores de cuidado infantil financiados por el estado y otros trabajadores que trabajan en los empleados del gobierno estatal, del condado y municipal.

DESCANSOS Y COMIDAS

Los empleadores están obligados a proporcionar descansos y comidas ininterrumpidos. Los descansos son pagados y los descansos para comer no son pagados por el empleador. Los trabajadores pueden salir del lugar de trabajo y tienen derecho a una hora adicional de pago por todas las interrupciones de las comidas.



**5 Horas
trabajadas**

**30 Minutos
para comer**

30 minutos para comer dentro de 5 horas trabajadas. 2º descanso para comer después de 10 horas.



**4 Horas
trabajadas**

**10 Minutos
para descansar**

10 minutos de descanso por cada 4 horas trabajadas.

Empleados a pago por pieza

En el caso de los trabajadores a pago por pieza, los **empleadores están obligados a compensar los períodos de descanso y recuperación y "otros tiempos no productivos"**, como el tiempo de espera para el siguiente proyecto, con una paga promedio por hora (no menos del salario mínimo). El pago de descanso y comida debe ser indicado por separado en el talón de salario del trabajador.

PAGO DE HORAS EXTRAS PARA LOS TRABAJADORES

La ley obliga al empleador a pagar horas extra, a 1.5x o 2x su salario normal.



Si usted trabaja más de **8 horas** en un día o **40 horas en una semana**, su empleador debe pagarle **1.5 veces** el salario regular de pago por hora por todas las horas extras trabajadas.

Si usted trabaja mas de **12 horas** en un día, su empleador debe pagarle **doble** el salario regular de pago por horas extras trabajadas.

El salario de pago del 7º día

Si un trabajador trabaja siete días en una semana laboral, sin importar las horas trabajadas en la semana, se le debe pagar al trabajador de la siguiente manera.

- **1.5 veces** el salario regular por las primeras **8 horas** trabajadas el séptimo día.
- **Doble** el salario regular por todas las horas trabajadas más de **8 horas** del séptimo día.

LEYES SOBRE SALARIO MÍNIMO EN CALIFORNIA



\$16.50
Por Hora

A partir del **1 de Enero de 2025**, el salario mínimo en California es **16.50 dólares** la hora. Los trabajadores con discapacidades deben ganar **al menos** el salario mínimo estándar.



Las propinas son separadas y no pueden contarse como salario.

TRABAJADORES A PAGO POR PIEZA

≥ \$16.50

Más o igual al salario mínimo.

Los trabajadores a pago por pieza se les paga por piezas producidas, pero no pueden ganar menos del salario mínimo por hora. Si el salario por pieza es inferior al salario mínimo, el empleador está obligado a cubrir la diferencia. Los empleados deben recibir remuneración por los períodos de descanso y de recuperación aparte de cualquier pago por pieza.

Ejemplos de trabajadores a pago por pieza: trabajadores de la costura, reparadores de automóviles, trabajadores agrícolas, trabajadores de construcción, enfermeros/enfermeras, trabajadores de bodega, trabajadores de centros de llamadas, fabricantes, escritores, etc.



TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

≥ \$20.00

Más de o igual a \$20 dólares



A partir de
1 DE ABRIL DE 2024

Los trabajadores de comida rápida incluidos en la nueva ley deben ganar al menos 20 dólares la hora. Los restaurantes de comida rápida son "restaurantes de servicio limitado" que tienen al menos 60 cadenas en todo el país, venden principalmente alimentos y bebidas para consumo inmediato y en los que los clientes pagan antes de recibir los alimentos y bebidas.



EMPLEADOS DE CENTROS DE SALUD ≥ \$23.00

Más de o igual a 23 dólares en 2024.

Los trabajadores de centros de salud, como asistentes de enfermería, técnicos médicos y trabajadores de limpieza, deben ganar al menos \$23.00 dólares la hora con un aumento anual.

A partir de:

Julio 1, 2025 - \$24.00

Julio 1, 2026 - \$25.00

1/1/2028- Ajustado por inflación cada año.

Para más información escanee el código QR a continuación



SANCIÓN POR TIEMPO DE ESPERA

Los empleadores deben pagarle **todo su sueldo, incluyendo sus vacaciones acumuladas**, a un empleado al tiempo del despido o el último día de trabajo indicado en la carta de renuncia del empleado al empleador con al menos 72 horas de aviso (o dentro de las 72 horas si el empleado renuncia sin dar un aviso de 72 horas).



A los empleadores que fallen en pagarle el sueldo a un empleado que es despedido ó renuncia se les impondrá la sanción por tiempo de espera. La sanción sera igual al sueldo diario del empleado por cada día que el último pago de sueldo no se paga, **hasta 30 días**.

Empleados anteriores que tienen derecho a la sanción por tiempo de espera deben presentar un reclamo de sueldo dentro de **3 años** para poder recuperar todo su sueldo debido.

Empleados anteriores que adrede evitan recibir su pago final **no son sujetos** a la sanción de tiempo de espera.

PAGO POR TIEMPO DE PRESENTACIÓN

"Pago por tiempo de presentación" es una forma de compensación para empleados por cada día laboral en que **un empleado deba presentarse al lugar de trabajo, pero no se le asigna trabajo o se le asigna menos de la mitad del trabajo del día habitual** debido a una programación inadecuada o la falta de notificación adecuada por parte del empleador.



Pago por tiempo de presentación se aplicaran cuando:

- Cada día laboral en que un empleado deba presentarse al lugar de trabajo, pero no se le asigna trabajo o se le asigna menos de la mitad del trabajo del día habitual; el empleado **debe ser pagado por la mitad del trabajo del día habitual o trabajo asignado**.
- Si un empleado debe presentarse al lugar de trabajo para trabajar por segunda vez en un día laboral y es asignado menos de dos (2) horas de trabajo; el empleado **debe ser pagado por dos (2) horas de trabajo al sueldo regular**.

Si un empleado tiene el derecho a pago por tiempo de presentación, el empleador deberá de pagarle un **mínimo de dos (2) horas de pago** al sueldo regular del empleado y **no más de cuatro (4) horas de pago**.

PAGO POR TIEMPO DE PRESENTACIÓN

Las disposiciones de pago por tiempo de presentación no se aplicaran cuando:



- Las operaciones no puedan comenzar o continuar por amenazas a los empleados o las instalaciones; o cuando lo recomienden las autoridades civiles; o
- Los servicios públicos no suministren electricidad, agua o gas o se produzca un fallo en los servicios públicos o en el sistema de alcantarillado; o
- La interrupción del trabajo sea causada por un caso fortuito o por otra causa fuera del control del empleador.

Los empleados en **estado de espera pagado** o cuando un empleado tiene **trabajo regular menos de dos horas** no están sujetos al pago por tiempo de presentación.

TALÓN DE PAGO

¿Que tiene que estar en un talón de pago en California?



- **Identificación del empleado:** Su nombre completo y los últimos 4 números del Seguro Social o su número de identificación de empleado.
- **Identificación del empleador:** El nombre y dirección de la entidad legal del empleador.
- **Período de pago:** Las fechas inclusivas del período de pago cubiertas por el talón de pago.
- **Salario de pago por hora:** En CA, esto tiene que ser más o igual a \$16.50 por hora.
- **Horas trabajadas:** El numero total de horas trabajadas en el período de pago, cuántas de ellas son pagadas como **horas extra y/o tiempo doble**, si las hay y el salario de pago por hora. Las horas trabajadas no son necesarias para empleados con salarios o exentos.

TALÓN DE PAGO

¿Que tiene que estar en un talón de pago en California?



- **Salario bruto:** Todo lo ganado antes de que se apliquen las deducciones e incluye comisiones, pagos por pieza, pagos basados en proyectos/tareas, y alojamiento, comida y ropa (si se reciben como parte de la compensación).
- **Deducciones:** Incluye deducciones detalladas, retención de impuestos y seguro social, contribuciones para la jubilación (como 401ks), primas de seguro médico, etc.
- **Salario neto:** Lo que queda después de restar todas las deducciones de su salario bruto, también conocido como "cheque libre".
- **Tiempo libre pagado (PTO por sus siglas en inglés):** La cantidad de tiempo acumulado de vacaciones pagadas, tiempo de enfermedad, y/o días personales ganados durante el período de pago.

TALÓN DE PAGO PARA TRABAJADORES A PAGO POR PIEZA

Si usted es pagado por piezas producidas y no por hora, su talón de pago debe incluir:

- el salario por pieza aplicable, y
- la **cantidad** de piezas producidas.
- Salarios brutos, salarios netos, deducciones, tiempo libre pagado y todas las horas trabajadas, incluyendo horas extras y tiempo doble.

Cuando corresponda, el talón de pago para **trabajadores pagados por pieza** debe incluir:

- El **salario por horas pagadas** en tiempo no productivo, períodos de descanso y recuperación.
- El **total de horas compensables** en tiempo no productivo compensable.
- El **total de horas compensables** por períodos de descanso y recuperación.
- El **salario bruto ganado** por tiempo no productivo, y períodos de descanso y recuperación.



ROBO DE SALARIO



¿Qué se considera robo de salario?

- Pagar menos del **salario mínimo**
- Robo o retención de **propinas** de los empleados
- Obligar a los trabajadores a trabajar **fuerza de su horario de trabajo** sin paga
- Alterar los **registros de tiempo** para reducir las horas trabajadas
- No pagar el **salario final** al momento de despido como exige la ley
- No pagar las **horas extras** trabajadas
- Cheque de pago **rebotado**
- No permitir que los empleados **utilicen su tiempo de enfermedad**

ROBO DE SALARIO

¿Qué se considera robo de salario?

- **Deducciones ilegales** en los cheques de pago
- **Clasificación incorrecta** de los empleados como contratistas independientes para evitar el pago de beneficios
- No proporcionar **períodos de descansos, descansos para comer, y/o descansos preventivos para alivio del calor** como exige la ley
- **Cobrar o no reembolsar** a los empleados los gastos relacionados con el trabajo y el equipo requerido



Reembolso de Equipos
Ley de "Salario por
Herramientas"

Las herramientas personales
están excluidas si el trabajador
gana el doble del salario
mínimo.



DERECHOS Y PREVENCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD



La ley de California exige un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP por sus siglas en inglés) para lograr un lugar de trabajo seguro y saludable. Los empleadores deben proporcionar capacitaciones sobre prácticas laborales seguras y protocolos de notificación.

Los trabajadores tienen derecho a:

- Protección contra los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.
- Acceso al IIPP de su lugar de trabajo si lo solicita.
- Acceso a las capacitaciones sobre seguridad de su IIPP.
- Acceso a Cal/OSHA Registro de Lesiones y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo Ocupacional ("Cal/OSHA 300 Log" por sus siglas en inglés).
- Denunciar las condiciones de trabajo inseguras y pedir que se corrija el peligro.
- Negarse a trabajar en condiciones inseguras.



PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La ley de California requiere que los empleadores establezcan e implementen un plan de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo que incluya:

- Repuesta a emergencias.
- Aceptar y responder a las denuncias de violencia en el lugar de trabajo.
- Prohibición de represalias a los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre la violencia en el lugar de trabajo.
- Evaluaciones de riesgos de violencia en el lugar de trabajo.
- Registro de incidentes violentes.

Un plan de Prevención de la Violencia en el Lugar del Trabajo puede ser incluido en el Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP por sus siglas en inglés) o ser su propio plan.

PROPORCIONES DE ENFERMERA-PACIENTE



El personal de enfermería en hospitales de cuidados intensivos tienen derecho a que no se les asigne más pacientes de los que pueden atender de forma segura. **La ley de California define el número máximo de pacientes en cada unidad del hospital.** Sin embargo, el personal de enfermería deben ser asignados menos pacientes cuando la gravedad del estado del paciente lo requiera.

Las enfermeras representadas por un sindicato pueden contactar a su representante de la union para obtener orientación sobre cómo proteger su licencia de enfermería y denunciar a los empleadores que se niegan a respetar las proporciones.

Denuncie las
asignaciones
ilegales de
personal de
enfermería:
breeze.ca.gov/

Tabla de proporciones

- Quirófano - 1:1
- Bajada - 1:3
- Pediatría - 1:4
- Psiquiatría - 1:6
- Parto y alumbramiento - 1:2
- Cuidados intensivos críticos - 1:2



HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS

A partir del 1 de enero de 2024, la ley exige a las empresas que le proporcionen a los trabajadores **1 hora de enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas o al menos 40 horas o 5 días de ausencia por enfermedad pagada al año**. Horas de enfermedad pueden ser usadas para sí mismo o un miembro de la familia; el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva; o si usted o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, u otras razones que califiquen para ser víctima de un delito.



TRABAJADORES AGRÍCOLAS QUE TRABAJAN AL AIRE LIBRE TIENEN EL DERECHO A:

- Utilizar días de enfermedad para **evitar el humo, el calor, o las inundaciones** provocados por una emergencia local o estatal, incluyendo pero no limitado a cuando el lugar de trabajo del empleado está cerrado debido a las condiciones de humo, calor, o inundaciones.



Miembros de la familia incluyen a los padres, hijo(a), cónyuge, pareja de hecho registrada, abuelos, nietos, hermano(a), o persona designada del trabajador.

HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS

¿40 horas o cinco días?

Los trabajadores deben de ser permitidos a usar sus horas de enfermedad pagadas de **al menos 5 días o 40 horas, lo que sea más**. Por ejemplo, si un trabajador trabaja jornadas de 10-horas, ellos tienen el derecho de usar al menos 50 horas (5 días) de enfermedad pagadas. Si un trabajador trabaja menos de 8 horas al día, ellos tienen el derecho a al menos 40 horas de enfermedad pagadas.

Requisitos:

- Haber trabajado al menos 30 días con el mismo empleador durante un año.
- Completar un período de empleo de 90 días.
- Trabajadores a tiempo completo, tiempo parcial, per diem, proveedores de servicios de apoyo en el hogar y los trabajadores temporales están cubiertos por esta ley, con algunas excepciones.



CUIDADO DE FAMILIARES EN CALIFORNIA (KIN CARE)

En California, usted tiene derecho a al menos la mitad de sus días de enfermedad pagadas para usar como "cuidado de familiares". Este es un tiempo para cuidarse a sí mismo o a un miembro de la familia que está enfermo, para recibir atención preventiva o diagnóstico, o si usted o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Quién está cubierto:

- Independientemente de su edad, su hijo(a) biológico(a), adoptado(a) o niño(a) bajo crianza temporal, hijastro(a) o menor bajo guardián legal.
- Sus padres biológicos, adoptivos o de crianza, padrastros o guardianes legales.
- Los padres biológicos, adoptivos o de crianza, padrastros o guardianes legales de su cónyuge o pareja de hecho registrada.
- Su cónyuge o pareja de hecho registrada.
- Su nieto/a.
- Su hermano/a.
- Su abuelo o abuela.
- Su persona designada.



AUSENCIAS PROTEGIDAS EN CALIFORNIA

La leyes de California establecen permisos de ausencia sin paga a menos que el trabajador utilice los días de enfermedad pagadas, vacaciones, días personales o PTO disponibles.

Ausencia por discapacidad por embarazo: Las empresas con 5 o más trabajadores deben proporcionar **hasta 4 meses** de ausencia laboral protegida a las empleadas discapacitadas por embarazo, parto o una enfermedad relacionada. El derecho a este permiso se adquiere en el momento de la contratación.

Ausencia por pérdida reproductiva: Las empresas privadas con 5 o más trabajadores y todas las empresas públicas deben proporcionar **un mínimo de 5 días** en un **plazo de 3 meses** desde cuando el empleado o su cónyuge/pareja sufren un aborto espontáneo, un nacido muerto, una adopción fallida, una subrogación fallida o una reproducción asistida fallida. El empleado ha debido trabajar al menos 30 días para el empleador para calificar.

Ausencia por fallecimiento: Las empresas privadas con 5 o más trabajadores y todas las empresas públicas tienen que proporcionar a un trabajador **hasta 5 días de permiso** para utilizar en un plazo de **3 meses por el fallecimiento de un familiar**. Para calificar, el empleado debe haber trabajado al menos 30 días para la empresa.

PERMISO FAMILIAR PAGADO EN CA

El Permiso Familiar Pagado proporciona pagos de beneficios por medio de CA EDD a las personas, independientemente de su estatus migratorio, que necesitan ausentarse de su trabajo **para cuidar a un familiar gravemente enfermo, crear un vínculo afectivo con un nuevo hijo, adopción, cuidado temporal, o participar en un evento militar aprobado.**

Los trabajadores pueden recibir hasta 8 semanas de paga parcial para:

- 1. Tratar o recuperarse** de un estado de salud grave que le incapacite para trabajar.
- 2. Cuidar** de un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padres, abuelos, nietos, hermanos o suegros que padezcan una enfermedad grave.
- 3. Establecer vínculo afectivo con o cuidar** a un recién nacido o a un hijo adoptivo o de crianza temporal.



LEY DE DERECHOS DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA (CFRA) & LEY FEDERAL DE AUSENCIA MÉDICA FAMILIAR (FMLA)

Las leyes estatales y federales ofrecen **protección laboral y permisos sin paga** a las personas que necesitan ausentarse del trabajo para atender a un **problema personal grave de salud; cuidar a un familiar gravemente enfermo; establecer un vínculo afectivo con un nuevo hijo por nacimiento, adopción o crianza temporal; o participar en un acontecimiento militar cualificado.**

CFRA

- Para todos los empleadores públicos y empleadores privados con **5 o más trabajadores**.
- Los trabajadores pueden tomarse hasta 12 semanas en un periodo de 12 meses.
- Para tener derecho, el trabajador debe haber **trabajado para la empresa 1 año o más, y 1,250 horas** o más en el periodo de **12 meses anterior** al inicio del permiso.

FMLA

- Para todos los empleadores públicos y empleadores privados con **50 o más trabajadores**.
- Los trabajadores pueden tomarse hasta 12 semanas en un periodo de 12 meses. En el caso que tenga que **cuidar un miembro del servicio militar gravemente herido o enfermo** puede tomar hasta 26 semanas.
- Para tener derecho, el trabajador debe haber trabajado para el empleador **durante 1 año o más y 1,250 horas** o más en el periodo de **12 meses anterior** al inicio del permiso.

COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES

La compensación de trabajadores proporciona beneficios en efectivo y/o atención médica a los trabajadores que sufren una lesión o se enferman debido a su trabajo, independientemente de su estatus migratorio. Ya se deba a un único incidente o a una exposición repetida.



Todas las empresas están obligadas a tener compensación de trabajadores. Es ilegal que su empleador lo castigue o lo despida por tener una lesión laboral o por presentar un reclamo de compensación de trabajadores cuando cree que su lesión fue causada por su trabajo.

Beneficios incluidos en la compensación de trabajadores

- Cuidado médico
- Beneficios por incapacidad temporal
- Beneficios por incapacidad permanente
- Beneficios adicionales por desplazamiento laboral
- Beneficios en caso de fallecimiento



DESCARGUE LA GUÍA AQUÍ:

ielabor.org

