

Preguntas Frecuentes sobre el Permiso Familiar Pagado del Estado de California

Elegibilidad

¿Quién está cubierto por el Permiso Familiar Pagado?

Los empleados cubiertos por el Seguro Estatal de Incapacidad también están cubiertos por el seguro de Permiso Familiar Pagado. Si una compañía aseguradora de Plan Voluntario provee la cobertura de seguro de incapacidad de la empresa en sustitución del Seguro Estatal de Incapacidad, entonces esta aseguradora deberá también proveer la cobertura de Permiso Familiar Pagado.

¿Están cubiertos por el Permiso Familiar Pagado las personas que trabajan independientemente?

Sí, pero solamente si el(a) empleado(a) participa en el Programa Estatal Electivo de Seguro de Incapacidad.

¿Están cubiertos los empleados gubernamentales?

Algunos empleados gubernamentales, incluyendo empleados de escuelas públicas, puede que sean elegibles para los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado, si el(la) empleado(a) paga el programa Estatal de Seguro de Incapacidad. Además, si el(a) empleado(a) recibe salarios de un empleador privado durante el período base, puede ser que el(a) empleado(a) califique, aún si su empleador primario es una entidad gubernamental.

¿Están cubiertos los empleados de pequeñas empresas por el seguro de Permiso Familiar Pagado?

Sí, si el(la) empleado(a) paga el programa Estatal de Seguro de Incapacidad, él o ella está cubierto(a) por el seguro de Permiso Familiar Pagado, sin importar el número de empleados de la empresa. Puede ser que un(a) empleado(a) tenga algún otro tipo de protección de su empleo bajo otras leyes, tales como la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés) o la Ley de Derechos de la Familia del estado de California (CFRA por sus siglas en inglés), pero estas leyes no aplican para todos los empleados que son elegibles para los beneficios del Permiso Familiar Pagado.

¿Pueden los empleados recibir beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado si trabajan a tiempo parcial?

Si un(a) empleado(a) trabaja a tiempo parcial y sufre una pérdida de salario debido a una ausencia por cuidado familiar, él o ella podrá recibir beneficios siempre que cumpla los demás requisitos de elegibilidad. El seguro de Permiso Familiar Pagado es un programa para la protección del salario, lo cual significa que un(a) empleado(a) puede ser elegible para una porción del beneficio de seguro de Permiso Familiar Pagado si él o ella sufre una pérdida de salario y cumple con los otros requisitos de elegibilidad del programa de Permiso Familiar Pagado.

¿Debe el(la) empleado(a) haber trabajado un mínimo de horas o días antes de ser elegible para los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado?

No, la elegibilidad para los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado se basa en los ingresos del(la) empleado(a) durante el período base, y no en el número de días o meses trabajados. Los salarios recibidos entre aproximadamente 5 y 18 meses antes del comienzo del reclamo del seguro de Permiso Familiar Pagado se incluyen en el período base.

¿Qué constituye una condición de salud grave para los propósitos del Permiso Familiar Pagado?

Una condición de salud grave significa una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental de un paciente que involucre que el paciente esté internado en un hospital, hospicio o instalación residencial de atención médica. Esto incluye cualquier período de incapacidad (por ejemplo incapacidad de trabajar, asistir a la escuela, o ejecutar cualquier otra actividad diaria normal) o cualquier tratamiento posterior relacionado con dicha atención como paciente interno, o una terapia continua por parte de un proveedor de atención médica. A menos que surjan complicaciones, los tratamientos cosméticos, los resfriados comunes, la gripe, dolores de oído, problemas estomacales, úlceras menores, y dolores de cabeza que no sean migrañas, son ejemplos de condiciones que no cumplen la definición de condición de salud grave para los propósitos del Permiso Familiar Pagado.

¿Cuándo debo presentar la solicitud de beneficios para establecer lazos afectivos con un(a) nuevo(a) hijo(a) menor de edad para poder recibir seis semanas de beneficios?

La elegibilidad de hasta seis semanas de beneficios para establecer lazos afectivos con un(a) nuevo(a) hijo(a) menor de edad vence al final del período de 12 meses que comienza en la fecha de nacimiento del menor de edad, su adopción o su colocación como hijo(a) de crianza. Por lo tanto, la creación de lazos afectivos debe completarse antes de la fecha en que finaliza el período de 12 meses, y la solicitud deberá presentarse dentro de un lapso de tiempo adecuado.

¿Es un individuo elegible para los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado si él o ella tiene que administrar cuidados a un pariente enfermo (hijo(a), cónyuge, padre o madre, o pareja doméstica) que viva en otro estado o en otro país?

Puede presentarse una solicitud para los beneficios de Permiso Familiar Pagado para cuidar a un padre o madre enfermo que viva en otro estado o en otro país. Es posible que los beneficios se puedan pagar siempre que el certificado médico haya sido completado de manera adecuada, establezca la necesidad de que el paciente reciba atención, y si el pariente (hijo(a), cónyuge, padre o madre, o pareja doméstica) cumple con los otros requisitos de elegibilidad.

Si un(a) empleado(a) acumula Tiempo Libre Con Pago (PTO por sus siglas en inglés), ¿puede el empleador requerir que el(la) empleado(a) utilice hasta dos semanas de PTO antes de comenzar a recibir los beneficios de seguro de Permiso Familiar Pagado, en vez de utilizarlos para vacaciones o un permiso de ausencia por enfermedad?

Sí, la ley permite la opción de que los empleadores puedan requerir hasta dos semanas de ausencia por vacaciones acumuladas pero no utilizadas. La ausencia por vacación, tal como se define en el Título 22 del Código de Regulaciones de California, sección 3302-1, incluye tiempo libre con pago si se ha concedido según lo descrito en la sección 227.3 del Código del Trabajo.

¿Puede el empleador requerir que los empleados que no hayan acumulado dos semanas de vacaciones utilicen en su lugar su permiso de ausencia por enfermedad que no haya sido utilizado?

No, la Ley de Permiso Familiar Pagado no autoriza a los empleadores a requerir que se utilice el permiso de ausencia por enfermedad en lugar de las vacaciones.

Beneficio

¿Existe un tiempo de espera para los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado?

Tanto el Seguro de Incapacidad como el Permiso Familiar Pagado, requieren un período de espera de siete (7) días calendario sin pago. Los siete días del período de espera requerido no tienen que ser tomados seguidos. Por ejemplo, si la atención se administra un día por semana, el período de espera de siete días puede durar siete semanas. Los beneficios se comienzan a pagar una vez hayan transcurrido los siete días, siempre que se cumplan los otros requisitos de elegibilidad. Los individuos que presentan la solicitud deben haber dejado de trabajar por lo menos ocho(8) días calendario.

¿Es necesario utilizar todos los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado de una sola vez?

No, la ley no establece un número mínimo de horas o días o semanas durante los cuales el(la) empleado(a) debe utilizar los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado. Solamente establece el máximo período de ausencia el cual es seis(6) semanas pagadas en un período de 12 meses.

Si recibo seis semanas de beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado para establecer lazos afectivos con mi recién nacido(a), y más adelante, durante el año, uno de mis padres se enferma gravemente, ¿puedo recibir los beneficios de Permiso Familiar Pagado de nuevo, dado que es por un motivo diferente?

Los individuos elegibles están limitados a seis(6) semanas de pago de beneficios durante un período de 12 meses, sin importar el motivo de la ausencia.

¿Cómo se calcula el monto semanal del beneficio para el Permiso Familiar Pagado?

El monto semanal del beneficio se calcula basado en el trimestre calendario cuando el ingreso haya sido mayor, durante el periodo base de la persona que hace la solicitud. El período base cubre 12 meses y se divide en cuatro trimestres consecutivos de tres meses cada uno. Se incluyen en el período base los salarios que recibió el individuo aproximadamente de 5 a 18 meses antes de que comience el reclamo (deben estar sujetos al impuesto de Seguro Estatal de Incapacidad). El período base no incluye los salarios pagados en el momento que comienza el reclamo.

NOTA- Si la persona que presenta la solicitud recibe beneficios de Seguro de Incapacidad por embarazo, y luego presenta un reclamo de seguro de Permiso Familiar Pagado para establecer lazos afectivos con un recién nacido, el monto del beneficio semanal es igual al monto del beneficio semanal del Seguro Estatal de Incapacidad. Esto es cierto aún en el caso de que la solicitud para establecer lazos afectivos no se presente inmediatamente a continuación del reclamo de Seguro de Incapacidad por embarazo.

¿Cuánto tiempo después de enviar su planilla de solicitud, comenzará mi empleado(a) a recibir su primer cheque de Permiso Familiar Pagado?

La mayoría de los individuos recibirán sus cheques de Permiso Familiar Pagado dos semanas después de que se haya recibido una solicitud presentada adecuadamente.

¿Puede un(a) empleado(a) recibir otros beneficios al mismo tiempo que recibe el seguro de Permiso Familiar Pagado?

Un(a) empleado(a) no podrá recibir beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado si recibe, o recibirá beneficios de Seguro Estatal de Incapacidad, Seguro de Compensación de Desempleo, o Compensación al Trabajador durante el mismo período. Otros beneficios, tales como beneficios pagados por el empleador para establecer lazos afectivos con un recién nacido, podrían afectar el pago de los beneficios del Permiso Familiar Pagado.

¿Pueden integrarse los beneficios de Permiso Familiar Pagado con la ausencia por enfermedad que no se haya utilizado?

Sí.

¿Cómo se ven afectados los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado cuando el(la) empleado(a) recibe al mismo tiempo beneficios por ausencia por enfermedad y Permiso Familiar Pagado?

Para ser consistente con el programa de Seguro de Incapacidad, los salarios por ausencia por enfermedad se manejan como si fueran salarios. De los beneficios de seguro de Permiso Familiar Pagado, se reducirá el monto de los salarios recibidos por ausencia por enfermedad, y el resultado puede ser que el(la) empleado(a) no sea elegible para recibir los beneficios, dependiendo del monto de los salarios por ausencia por enfermedad que se reciba, y el monto del beneficio semanal del(la)

empleado(a).

Si se integra (coordina) la ausencia por enfermedad (se le paga al(la) empleado(a) el salario de ausencia por enfermedad en un monto que sea la diferencia entre el beneficio del seguro de Permiso Familiar Pagado y el salario completo del(al) empleado(a)), los beneficios por ausencia por enfermedad que reciba el empleado no afectarán el beneficio por Permiso Familiar Pagado.

¿Está obligado(a) el(la) empleado(a) por ley a utilizar sus vacaciones al recibir los beneficios del seguro de Permiso Familiar Pagado?

La ley le otorga al empleador la opción de requerir que el(la) empleado(a) utilice hasta dos semanas de vacaciones acumuladas que no hay utilizado. Las vacaciones pueden incluir tiempo libre con pago. Esta opción no releva al empleador de sus obligaciones de contrato colectivo que existan en relación a las vacaciones.

Si el(la) empleado(a) no ha acumulado dos semanas de vacaciones, ¿esta obligado a utilizar en su lugar la ausencia por enfermedad que haya acumulado pero no utilizado?

No, la ley de Permiso Familiar Pagado no autoriza a los empleadores a requerir el uso de ausencia por enfermedad en lugar de vacaciones.

¿Cómo se manejan los pagos de beneficios del Permiso Familiar Pagado en lo que se refiere a impuestos?

Los individuos que presenten las solicitudes deberán consultar con el Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés) o con un asesor de impuestos para obtener información adicional.

Para propósitos de impuestos, los pagos de beneficios de Permiso Familiar Pagado no están sujetos al pago de impuestos en California según la sección 17083 del Código de Ingresos e Impuestos.

¿Puede el(la) empleado(a) salirse del programa de seguro de Permiso Familiar Pagado?

El Permiso Familiar Pagado es un componente del Seguro Estatal de Incapacidad y los aportes son obligatorios bajo el Código de Seguro de Desempleo de California.

¿Puedo utilizar el Permiso Familiar Pagado inmediatamente después de mi reclamo de Seguro de Incapacidad por embarazo? ¿Existe un período adicional de espera de siete días para el Permiso Familiar Pagado?

Los beneficios de seguro de Permiso Familiar Pagado pueden aplicarse tan pronto como la empleada se haya recuperado de una incapacidad relacionada con el embarazo, y ya no reciba los beneficios del Seguro Estatal de Incapacidad. No hay un período adicional de espera de siete días para un reclamo de Permiso Familiar Pagado, en el caso de beneficios para establecer vínculos afectivos con un recién nacido, cuando la solicitud de Permiso Familiar Pagado se introduce a continuación del reclamo de Seguro de Incapacidad relacionado con el embarazo. La empleada que presenta el reclamo recibirá automáticamente una Solicitud para Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) – Nueva Madre DE 2501FP al finalizar el beneficio por incapacidad relacionada con el embarazo.

Horario de Trabajo Parcial, Intermitente o Reducido

¿Puede un(a) empleado(a) utilizar los beneficios de Permiso Familiar Pagado de manera intermitente mientras trabaja a tiempo parcial? ¿Cómo puede un(a) solicitante indicar su intención de utilizar los beneficios intermitentemente en el formulario de Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) (DE 2501F) o en la Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) – Nueva Madre (DE 2501FP)?

El(la) solicitante puede utilizar intermitentemente los beneficios del Permiso Familiar Pagado mientras trabaja a tiempo parcial. Si el(la) solicitante está utilizando los beneficios del Permiso Familiar Pagado intermitentemente, él o ella deberá seleccionar “sí” (“yes”) al responder la pregunta A13 en la Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) (DE 2501F), o “sí” (“yes”) a la pregunta 6 en la Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) – Nueva Madre (DE 2501FP). Además, el(la) solicitante deberá incluir en su reclamo una nota detallada explicando cuáles días trabajará y la cantidad de horas que trabajará cada día.

Relación entre el programa de seguro del Permiso Familiar Pagado, la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) y la Ley de Derechos de la Familia del Estado de California (CFRA)

¿Cuál es la diferencia entre el seguro por Permiso Familiar Pagado y las leyes de ausencia del(la) empleado(a)?

Las leyes FMLA y CFRA son leyes estatal y federal de ausencia, respectivamente, que permiten que un(a) empleado(a) tome hasta 12 semanas sin pago de su trabajo durante un período de 12 meses para su cuidado propio o el cuidado de miembros de su familia que estén enfermos, o niños que no puedan cuidarse a sí mismos. El seguro de Permiso Familiar Pagado no altera ninguna de esas leyes de ninguna forma y está completamente separado de dicha leyes. El Permiso Familiar Pagado simplemente provee hasta seis(a) semanas de beneficios pagados a un(a) empleado(a) que sufra una pérdida de salario al tomar tiempo libre para cuidar a otros.

Consulte con el Departamento del Trabajo para mayor información sobre la FMLA. Consulte con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California llamando al 1-800-884-1684 para obtener mayor información sobre la CFRA.

¿Tiene el(la) empleado(a) la obligación de tomar una ausencia según la ley federal FMLA y la CFRA al mismo tiempo que recibe los beneficios del Permiso Familiar Pagado?

Sí, si la compañía está sujeta a las provisiones de las leyes FMLA y CFRA. Consulte con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California para mayor información sobre la CFRA.

¿Está protegido el empleo de una persona que solicite un Permiso Familiar Pagado?

El programa de Permiso Familiar Pagado no protege el empleo de ninguna persona. Simplemente provee un reemplazo parcial del salario cuando un(a) empleado(a) no puede trabajar porque debe cuidar a un(a) hijo(a), padre o madre, o cónyuge, o pareja doméstica registrada, o para establecer lazos afectivos con un(a) nuevo(a) hijo(a) menor de edad. El trabajo del(la) empleado(a) puede estar protegido bajo alguna de las otras leyes, tales como la FMLA o la CFRA.

Planes Voluntarios

Soy un empleador que participa en el Plan Voluntario. ¿Debo aprobar una solicitud de Permiso Familiar Pagado?

Los beneficios de Permiso Familiar Pagado no son un programa de ausencias. El programa de seguro de beneficios de Permiso Familiar Pagado está separado de las políticas de ausencia.

Limitación de Responsabilidades:

La información anterior ha sido preparada por el Departamento de Desarrollo del Empleo del Estado de California, y publicada de nuevo por el Local 1245 de la IBEW con propósitos informativos solamente y no constituye un consejo legal. La transmisión de esta información no tiene la intención de crear, ni recibir esta información constituye, una relación abogado-cliente. Los lectores de la información en línea no deberán actuar en base a esta información sin antes consultar con un profesional.