

La mayoría de las personas encargadas de la crianza temporal en California, familiares incluidos, tienen derecho a obtener un permiso para ausentarse de su trabajo con pago parcial, en virtud de crear vínculos y cuidar de sus menores. Esta hoja informativa ofrece una visión general de estos derechos. Todos los derechos descritos a continuación se aplican independientemente del estatus migratorio.

En todo hogar, dar la bienvenida a menores que llegan por adopción temporal debe constituir un momento significativo y transformador para ambas partes, tanto para menores en acogida como para sus tutores. Todo menor merece crear y mantener relaciones sanas con toda persona responsable de su crianza. Un gran número de menores en crianza temporal han vivido experiencias traumáticas, es por eso de vital importancia que quienes se asuman como tutores, se tomen un tiempo para crear verdaderos lazos y de manera óptima cuidar y ayudar al menor que ha llegado a su nuevo hogar. Existe un permiso de ausencia remunerada y protección laboral para quienes asumen una crianza transitoria de menores que les permita crear vínculos positivos durante el tiempo de transición, sus hijas, hijos o hijes reciban atención médica y todos los servicios que puedan serles necesarios.

¿A quién se considera Tutor de Acogida o Familia de Apoyo Temporal en California?

Un tutor de acogida o de apoyo (llamado “resource parent” o “resource family” en California) son personas que de manera individual, en pareja o en familia brindan cuidado de menores en forma provisional. **Pueden ser familiares, no familiares o miembros de la familia extendida sin relación de parentesco (parientes indirectos) del menor en adopción temporal.** Una familia no tiene que tener completa autorización de la *Resource Family Approval (RFA)* para ser considerada una Familia de Crianza Temporal para propósitos de laboral. Por ejemplo: Un menor podría ser ubicado en una familia de apoyo mientras la solicitud RFA esté en trámite. Las familias de apoyo pueden proporcionar cuidado temporal (crianza provisional) o cuidado permanente (adopción total y tutela legal definitiva).

Un menor en adopción temporal es alguien a quien le ha sido retirada la custodia de su(s) progenitor(es) o tutor(es), ya sea por orden del tribunal de menores (tribunal de dependencia juvenil o tribunal de delincuencia juvenil), o con acuerdo de la Agencia de Protección de Menores (*Child Welfare Agency*) como resultado de un *Voluntary Placement Agreement (VPA)* entre dicha agencia y sus progenitores o tutores, para que el menor sea retirado del hogar. **La orden judicial o un VPA hace que menores puedan ser acogidos de manera temporal.** Esto incluye adolescentes, jóvenes tribales, jóvenes en reubicación de hogares para crianza temporal a través del sistema de justicia juvenil y jóvenes ubicados con parientes directos o no directos, con familiares lejanos a través reubicaciones de emergencia (ej. internamiento temporal en un centro de acogida ordenado por un tribunal a la espera de nueva(s) audiencia(s)).



¿A quién se considera Menor de Acogida Temporal en California?

TABLA DE CONTENIDOS:

Descripción General de los Programas de Permiso y Elegibilidad

1. ¿En California, puedo obtener permiso para ausentarme del trabajo y cuidar de un menor en adopción temporal?
2. ¿Qué es un permiso laboral?
3. ¿Tengo derecho a un permiso para ausentarme con protección de empleo?
4. ¿Por qué razones puedo tomarme un permiso para cuidar de un menor a mi cargo por adopción temporal?
5. ¿Puedo recibir una licencia pagada para vincularme o cuidar de mi menor en adopción temporal?

Proceso de ejecución de un Permiso Laboral

6. ¿Tengo que tomar toda mi permiso de una vez?
7. ¿Cómo funcionan juntas, la California Family Rights Act, (CFRA) (permiso de protección laboral de la ley de derechos familiares de california) y Paid Family Leave, (PFL) (permiso familiar pagado)?
8. ¿Cómo solicito permiso y reemplazo salarial?
9. ¿Qué hago si mi empleador niega mi permiso o el Employment Development Department (EDD) niega mis beneficios de PFL?

Circunstancias Específicas

10. ¿Puedo solicitar permiso para crear un vínculo o cuidar de mi hijo (hija, hijo, hije) de crianza temporal ya sean niños o adolescentes?
11. ¿Puedo tomarme un permiso para vincularme con mi hijo de adopción temporal si ha sido ubicado conmigo a través del sistema de justicia de menores, un tribunal tribal o mediante ubicación de emergencia para cuidado familiar?
12. ¿Puedo solicitar un permiso por más de un hijo en adopción temporal al año?
13. ¿Puedo pedir un permiso si anteriormente otro adulto en adopción temporal tomó un permiso para vincularse con mi hijo antes de que me lo entregaran?
14. ¿Puedo recibir Permiso Familiar Pagado (Paid Family Leave PFL) si soy indocumentado?
15. ¿Puedo recibir el PFL si mi empleador me clasificó erróneamente como contratista independiente o me contrató de manera ilegal?



Descripción General de los Programas de Permiso y Elegibilidad

1. ¿Puedo tomar permiso de trabajo para cuidar de un menor en adopción temporal en California?

SÍ.

Los trabajadores que reúnen los requisitos necesarios tienen derecho a disfrutar de 12 semanas de permiso laboral protegido para establecer vínculos y cuidar de un menor a quien ha acogido para su cuidado.



2. ¿Qué es un permiso con protección de empleo?

Licencia con protección laboral significa que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un permiso para ausentarse del trabajo sin retribución y reincorporarse a su mismo puesto de trabajo o a uno similar tras terminar dicho permiso. También significa que las empresas deben mantener las prestaciones del seguro médico del trabajador durante el permiso.

3. ¿Tengo derecho a un permiso con protección de empleo?

Para tener derecho a un permiso para cuidado de personas o por vinculación laboral protegida en virtud de la Ley de Derechos Familiares de California (California Family Rights Act CFRA)*, usted debe:

- haber trabajado para su empleador durante al menos un año antes de su permiso,
- haber trabajado al menos 1250 horas en el año anterior a su permiso, y
- Trabajar para un empleador con al menos 5 empleados.

*Esta hoja informativa se enfoca en la Ley de Derechos Familiares (California Family Rights Act / CFRA) por ausencia laboral, pues cubre a más trabajadores en California que la Ley Federal de Licencia Médica Familiar (Family and Medical Leave Act/ FMLA). (Para ser elegible para la licencia FMLA, debe trabajar para un empleador con al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de donde trabaja, además de los requisitos de 1 año y 1250 horas mencionados anteriormente). Si usted está cubierto por la CFRA y la FMLA, su licencia bajo ambas leyes se ejecutarán al mismo tiempo, no por separado. Consulte la pregunta 8 para obtener información sobre cómo solicitar una licencia laboral.

4. ¿Por qué razones puedo tomar permiso para cuidar de un menor en adopción temporal?

Bajo la CFRA, usted puede tomar 12 semanas de permiso con protección laboral:

- establecer un vínculo afectivo con su hijo en el plazo de un año desde la acogida del menor en su domicilio (permiso por vínculo afectivo); y
- para cuidar a un menor en adopción temporal con una condición de salud grave (licencia para cuidados).

- Una condición de salud grave significa un impedimento mental o físico que implique tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud o, pasar una noche en un hospital u otro centro de salud. Por ejemplo, puede disfrutar de un permiso intermitente de dos horas semanales, con protección del puesto de trabajo, para llevar a su hijo a las citas semanales con el terapeuta, o puede tomarse dos semanas para cuidarle en casa mientras se recupera de una operación.

En los hogares donde hay dos adultos, ambos pueden acceder a un permiso de vinculación, ya sea al mismo tiempo o en diferentes momentos. El permiso de vinculación puede empezar a utilizarla antes de que se produzca la adaptación temporal si usted necesita ausentarse del trabajo para sesiones de asesoramiento, comparecencias en la corte o consultas legales para asegurarse de que la acogida pueda llevarse a cabo.



Solo puede tomarse un máximo de 12 semanas al año, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos solicitados. Por ejemplo, si toma permiso para establecer un vínculo con un menor acogido y se le diagnostica una condición de salud grave dentro del mismo año, solo podrá disfrutar de un total de 12 semanas de permiso ese año en virtud de la CFRA.* Sin embargo, en los años siguientes, puede tomarse hasta 12 semanas por año para atender el estado de salud grave de su hijo.

*Otras leyes pueden proporcionar permisos adicionales para ausentarse del trabajo en determinadas circunstancias (ej: si tiene una discapacidad; o necesita tiempo cuando dicha condición está relacionada con un embarazo o el parto).

5. ¿Puedo obtener permiso pagado para establecer un vínculo afectivo o cuidar de mi hijo en acogida temporal?

Sí.

El programa de Permiso Familiar Pagada (PFL) de California otorga derechos, a tutores en crianza temporal de menores o a otras personas responsables que residen en la misma vivienda, a recibir ocho semanas de beneficios parciales de reemplazo salarial cada año, por las mismas razones en las que puede tomarse un permiso de protección laboral con la CFRA (consulte la Pregunta 4 anterior para conocer las razones de la licencia y la Pregunta 7 a continuación para obtener un gráfico sobre cómo estos programas funcionan juntos):

- para establecer un vínculo afectivo con su hijo en el plazo de un año a partir de la fecha de acogida en su hogar (permiso de vinculación); y
- Para cuidar de menores en adopción temporal que padezca una condición grave de salud (excedencia por cuidados).

El PFL le proporciona el 60 o 70% de su salario en función de sus ingresos. En 2025, las tasas de beneficios aumentarán al 90% para trabajadores con ingresos bajos y medios. Usted califica para el PFL si durante su período base pagó el fondo del Seguro Estatal por Discapacidad (SDI), en cualquier momento, ya sea entre lo 5 a 18 meses, o durante los primeros 4 de los últimos 5 trimestres previos a su solicitud. Prácticamente, todos los trabajadores privados en California pagan automáticamente dicho fondo. Para confirmar, revise si en su nómina figura una deducción por “CASDI” o “SDI”. Puede calcular los montos de sus beneficios semanales aquí: edd.ca.gov/en/disability/PFL_Calculator.

Si trabaja en San Francisco y recibe el PFL para vincularse con su hijo en adopción temporal, puede tener derecho a un pago adicional bajo la Ordenanza de Permiso Parental Pagada de San Francisco (PPLO) (see sf.gov/information/understanding-paid-parental-leave-ordinance) que exige que los empleadores cubiertos complementen los fondos de la PFL y de esa manera los empleados que sean elegibles puedan recibir un salario completo, con un tope límite, durante las ocho semanas de permiso de vinculación bajo el PFL. Esto es aplicable solo para empleados que ya están recibiendo el PFL.

Algunos empleadores pueden ofrecer permisos retribuidos más allá de lo que exige la ley, y/o pueden permitirle integrar el permiso retribuido por la empresa con sus beneficios PFL.

Proceso de ejecución de la Licencia Laboral

6. ¿Tengo que usar todo el permiso de una sola vez?

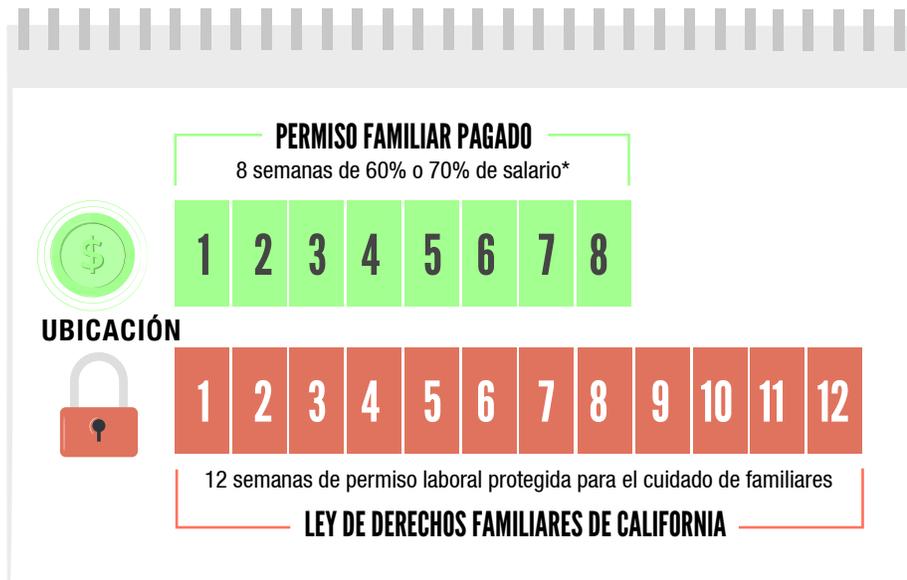
NO.

No tiene que tomarse todo el permiso a la vez; puede tomárselo en tramos más cortos. Por lo general, la empresa puede exigir que el período mínimo de excedencia por cuidado de un familiar sea de dos semanas, aunque debe permitirle disfrutar de la misma en períodos más cortos, al menos por dos ocasiones. El permiso para cuidar de un menor en crianza temporal que padezca una enfermedad grave puede tomarse de forma intermitente o con un horario reducido, si es médicamente necesario. Es decir, podría tomarse unas horas o una semana cada vez, para acompañarle a una cita médica o, para cuidarle mientras se recupera de una intervención quirúrgica.

7. ¿Cómo trabajan juntos el permiso CFRA con protección laboral y PFL?

Si es elegible tanto para el permiso CFRA como para PFL, se le concederán simultáneamente, no por separado. Esta tabla muestra cómo el permiso CFRA con protección laboral y los beneficios de PFL funcionan juntos cuando se toman para vincularse o cuidar de un menor en crianza temporal. La CFRA protegerá su trabajo y la PFL le proporcionará ingresos.

CÓMO ENCAJA TODO: Protección del empleo y sustitución de salarios para tutores en crianza temporal de menores



*A partir de 2025, esto aumentará al 90% de los ingresos para la mayoría de los trabajadores

8. ¿Cómo solicito permiso y reemplazo salarial?

Permiso Protegido Laboral (CFRA): Pregúntele a su empleador y siga su política para solicitar un permiso. Notifique a su empleador con 30 días de anticipación si es posible. Ponga su solicitud por escrito; Si pregunta en persona o por teléfono, haga un seguimiento con un correo electrónico o mensaje de texto para documentar su solicitud.

Para el permiso de vinculación, díglele a su empleador que necesita permiso debido a la reubicación de su hijo en adopción. Los empleadores pueden solicitar verificación, ya sea una declaración suya o una carta del condado confirmando que el menor ya ha sido ubicado con usted.

Para el permiso de cuidados por condición de salud grave de un menor (consulte la definición en la Pregunta 4 anterior), no necesita revelar su diagnóstico, pero debe aclarar que necesita un permiso para cuidar de su hijo debido a una condición grave de salud. Los empleadores pueden solicitar la certificación de un profesional de la salud, pueden incluirse trabajadores sociales clínicos con licencia y enfermeras practicantes, entre otros. La certificación (consulte calcivilrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/12/CFRA-Certification-Health-Care-Provider_ENG.pdf) debe incluir (1) la fecha (si se conoce) en que comenzó la afección grave de salud, (2) la duración probable de la afección, (3) la cantidad estimada de tiempo que el profesional de salud considera necesitará para brindarle atención y (4) una declaración de que la condición grave de salud justifica la participación del empleado para proporcionar atención.

Permiso familiar pagada (PFL): Puede solicitarla con un formulario ya sea en papel o en línea a través del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD), utilizando SDI Online (consulte edd.ca.gov/en/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online). Puede presentar su solicitud desde el primer día de su licencia (no antes) hasta 41 días calendario después de que comience su permiso (o incluso más tarde si tiene buena justificación para el retraso).

(MUESTRA solo para referencia)

		Solicitud de Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL)			
2501F12201					
PARTE A - DECLARACIÓN DEL SOLICITANTE (CUIDADO DE UN FAMILIAR, VÍNCULO PATERNAL O PROVEER APOYO MILITAR)					
A1. SU NÚMERO DE SEGURO SOCIAL		A2. SU FECHA DE NACIMIENTO		A3. IDIOMA DE PREFERENCIA	
0000000000		01011900		INGLÉS ESPAÑOL OTRO (ESCRIBALO CON LETRA DE MOLDE ENSEGUIDA)	
A4. SU NOMBRE LEGAL					A5. SU GÉNERO
NOMBRE INICIAL APELLIDO SAMPLE CLAIMANT					MASCULINO FEMENINO <input checked="" type="checkbox"/>
A6. SU NÚMERO DE TELÉFONO			A7. OTROS APELLIDOS, SI LOS HAY, BAJO LOS CUALES HAYA TRABAJADO		
9990236789					
A8. SU DIRECCIÓN POSTAL (PARA RECIBIR CORRESPONDENCIA EN UN APARTADO POSTAL PARTICULAR—NO UN APARTADO DEL SERVICIO POSTAL—)					
123 ANY STREET PMB# (SI ES PERTINENTE)					
CIUDAD		ESTADO		CÓDIGO POSTAL	
ANYTOWN		CA		12345	
A9. NOMBRE DE SU EMPLEADOR/PATRÓN					
ROADRUNNER PASTRIES DIRECCIÓN POSTAL					
CIUDAD		ESTADO		CÓDIGO POSTAL	
ANYWHERE		CA		66222	
A10. FECHA EN QUE TRABAJÓ POR ÚLTIMA VEZ		A11. FECHA EN QUE DESEA QUE COMIENZE SU SOLICITUD DEL PFL		A12. FECHA EN QUE REGRESÓ O REGRESARÁ A TRABAJAR	
12012015		12162015		01272016	
A13. ¿TRABAJÓ O CONTINUARÁ TRABAJANDO DURANTE SU PERÍODO DE AUSENCIA FAMILIAR?					
NO SÍ <input checked="" type="checkbox"/>					
A14. ¿POR QUÉ REDUJÓ O REDUCIRÁ SUS HORAS DE TRABAJO, O DEJÓ DE TRABAJAR?					
CUIDADO DE UN FAMILIAR VÍNCULO PATERNAL CON UN HIJO APOYO MILITAR OTRO (EXPLIQUE)					
<input checked="" type="checkbox"/>					
A15. ¿CUÁL ES SU OCUPACIÓN?					
PASTRY CHEF					
A16. SELECCIONE EL MÉTODO DE PAGO DE PREFERENCIA <input type="checkbox"/> EDD DEBIT CARD™ <input type="checkbox"/> CHEQUE					
A17. NOMBRE LEGAL DE LA PERSONA QUE NECESITA CUIDANDO, CON QUIEN ESTABLECERÁ UN VÍNCULO PATERNAL O A QUIEN LE PROVEERÁ APOYO MILITAR					
NOMBRE INICIAL APELLIDO					
COOKIE CLAIMANT					
A18. LA PERSONA ANTES MENCIONADA QUE REQUIERE CUIDANDO, CON QUIEN ESTABLECERÁ UN VÍNCULO PATERNAL O A QUIEN LE PROVEERÁ APOYO MILITAR, ES SU:					
HIJO CÓNYUGE PAREJA DOMÉSTICA REGISTRADA PADRE/ MADRE SUEGRO ABUELO NIETO HERMANO OTRO (EXPLIQUE)					
<input checked="" type="checkbox"/>					

En el caso de las reclamaciones de vinculación, deberá presentar un documento de prueba de parentesco ante el EDD. Esta puede ser una carta de una agencia de protección de menores, del tribunal de menores u otra prueba externa de parentesco entre usted y el menor. Debe asegurarse de que el documento no infrinja las normas de confidencialidad sobre el intercambio de información y registros de los jóvenes en acogida. Obtener una carta del tribunal tutelar de menores sería la forma más segura de asegurarse de que le han dado permiso para compartir la información necesaria. Actualmente, el EDD exige que el documento contenga:

- Nombre de la/el/le menor;
- Fecha de nacimiento de la/el/le menor;
- Sexo de la/el/le menor;
- Fecha de ubicación;
- Nombres de parientes o familiares con quienes se le ubicará a la/el/le menor;
- Firma no electrónica fechada de la persona autorizada correspondiente al trabajador social, un funcionario de libertad condicional, director de una agencia de protección de menores o la autoridad asignada:

Para reclamación de cuidadores, el profesional de salud de su hijo deberá completar una certificación médica para el EDD.

PPLO de San Francisco: Para recibir compensación suplementaria bajo SF PPLO, primero solicite al EDD la PFL para vincularse con su hijo, y anote en su solicitud PFL que recibirá compensación suplementaria de su empleador. Luego complete el Formulario de Permiso Parental Pagado (PPL) de SF (disponible en sfgov.org/olse/sites/default/files/Document/SF%20PPL%20Form%20Dec%202016_0.pdf), y envíe el Formulario PPL de SF y su Aviso de Cálculo de Beneficios PFL del EDD a su empleador. Informe a su empleador cuando reciba su primer pago del PFL.

María y Jaxon

María acaba de ser aprobada como persona de recursos en el cuidado y crianza temporal de Jaxon, un menor de 9 años en Los Ángeles. María trabaja a tiempo completo para un supermercado y ha estado empleada allí durante 2 años. María quiere tomar un permiso en su trabajo para vincularse con Jaxon, quien ha sido diagnosticado con trastorno de estrés postraumático. Debido a que María ha estado en su trabajo por más de 1 año, ha laborado más de 1250 horas en el último año y su empleador tiene al menos 5 empleados, tiene derecho a 12 semanas de permiso laboral protegida CFRA dentro del primer año después de que Jaxon sea ubicado en su casa. Debido a que pagó el fondo del Seguro Estatal de Discapacidad en los últimos 5-18 meses, puede recibir un permiso Familiar Pagada durante 8 de esas semanas. Después de tomar un permiso de vinculación el primer año, María puede tomar 12 semanas más por año consecutivo para cuidar la condición grave de salud de Jaxon, y puede recibir permiso Familiar Pagada durante 8 de esas semanas cada año. Deberá proporcionar una certificación médica del profesional de salud sobre la condición grave de Jaxon para su empleador si éste la solicita, además dicho profesional de salud deberá completar aparte una certificación para el EDD.

Para solicitar un permiso de protección laboral CFRA, María debe decirle a su empleador por escrito que necesita una licencia para vincularse con su hijo adoptivo. Preferentemente, debe avisar con 30 días de anticipación (o tan pronto como le sea posible). Si su empleador solicita documentación como una carta de la agencia de cuidados y crianza (foster care agency), debe proporcionarla. El primer día de su licencia, María puede solicitar los beneficios de permiso Familiar Pagada al EDD.



9. ¿Qué hago si mi empleador niega el permiso o el EDD niega mis beneficios de PFL?

Permiso Protegido Laboral (CFRA):* Si su empleador le niega o interfiere con su derecho a un permiso de protección laboral, le discrimina o toma represalias contra usted por querer pedir o solicitar licencia, usted debe presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California (consulte calcivilrights.ca.gov/complaintprocess) dentro de los tres años posteriores a la negación ilícita o acción adversa para poder presentar su reclamo ante un tribunal.

*Si su empleador viola sus derechos bajo la FMLA, puede presentar una demanda dentro de los dos años posteriores a la violación (o tres años si la violación fue intencional). Alternativamente, puede (aunque no es una obligación) presentar una queja ante la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Department of Labor, Wage and Hour Division).

Permiso Familiar Pagado: Si el Departamento de Desarrollo Laboral niega su solicitud de permiso familiar pagado, 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 PFL del EDD (edd.ca.gov/en/disability/appeals).

PPLO de San Francisco: Si su empresa le niega una compensación complementaria en virtud de la PPLO de San Francisco, póngase en contacto con la Oficina de Cumplimiento de las Normas Laborales de San Francisco (consulte sf.gov/information/contact-office-labor-standards-enforcement).

Circunstancias específicas

10. ¿Puedo tomar un permiso para vincularme o cuidar de mi hija/o/e de crianza que es adolescente?

Sí.

Puede tomar un permiso de protección laboral CFRA y recibir PFL para vincularse con su hija/o/e adoptivo menor de 18 años, siempre y cuando el permiso se complete dentro del año de ubicación en su hogar. Puede tomar permiso CFRA y recibir PFL para cuidar de un menor de cualquier edad en crianza temporal que tenga una condición grave de salud. Esto significa que no podrá tomar un permiso de ausencia temporal CFRA y recibir la PFL para vincularse con un no menor dependiente que ha sido ubicado en su hogar, pero sí puede hacerlo para cuidar a un no menor dependiente que tiene una condición grave de salud.



11. ¿Puedo tomarme un permiso para establecer vínculos afectivos con mi hija/o/e de acogida por el sistema de justicia de menores, un tribunal tribal o a través de una ubicación de emergencia por acogimiento familiar?

Sí.

Independientemente de la forma en cómo le hayan ubicado a su hija/o/e de acogida, usted tiene derecho a obtener permiso CFRA y a recibir la PFL para vinculación, siempre que reúna los demás requisitos.

12. ¿Puedo acceder a un permiso laboral por más de una hija/o/e en adopción temporal al año?

SÍ.

Puede tomar un permiso para cuidar a más de un hijo en adopción temporal, pero su permiso tendrá una limitación por 12 semanas de protección laboral (CFRA) y 8 semanas por permiso familiar pagada al año.



13. ¿Puedo tomarme una excedencia si otra persona tutelar anterior tomó una excedencia para establecer un vínculo afectivo con mi hija/o/e antes de que me lo dieran a mí?

SÍ.

El derecho a disfrutar del permiso corresponde al tutor responsable, no al hijo. Por lo tanto, aunque la persona tutelar anterior haya tomado un permiso para establecer un vínculo afectivo con su hijo, usted puede disfrutar de ese permiso siempre que no haya alcanzado su límite anual.

14. ¿Puedo recibir PFL si soy indocumentada/o/e?

SÍ.

PFL está disponible sin importar estatus de inmigración. Puede ver instrucciones para aplicar como trabajador indocumentado, vea el recurso, de Legal Aid at Work, Guía del Trabajador Indocumentado para Solicitar Seguro de Discapacidad y Permiso Familiar Pagado en California, disponible en <https://legalaidatwork.org/es/guides/undocumented-workers-guide-to-applying-for-california-disability-insurance-paid-family-leave/>.

15. ¿Puedo recibir la PFL si mi empleador me clasificó erróneamente como contratista independiente o me contrató de manera ilegal?

SÍ.

Puede recibir la PFL incluso si su empleador lo trata incorrectamente como un contratista independiente o lo contrata y le paga de manera ilegal. Los trabajadores mal clasificados deben seguir pasos adicionales para presentar una solicitud. Consulte el recurso de Legal Aid at Work Guía del trabajador mal clasificado para solicitar el seguro de incapacidad y el permiso familiar retribuido en California, disponible en: <https://legalaidatwork.org/es/guides/undocumented-workers-guide-to-applying-for-california-disability-insurance-paid-family-leave/>.

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

Legal Aid at Work
Línea de Ayuda Laboral y Familiar
(800) 880-8047

**LEGAL
AID AT
WORK**

Creado con el apoyo de
Ascend en el Aspen Institute
y la guía de los padres.

Descargo de responsabilidad: La información proporcionada en este recurso no constituye asesoramiento. Todo el contenido es solo para fines informativos generales. No confíe en esta información sin consultar a un profesional en leyes o a una agencia de derecho legal apropiada para su situación particular.