



BENEFICIOS

VACACIONES: Vacaciones pagadas no son requeridas bajo la ley de California. Si un empleador tiene una poliza de vacaciones oral ó escrita, tales beneficios de vacaciones son considerado salarios y son ganados por el empleado por medio de una base proporcional por cada día de trabajado. Ya que las vacaciones son una forma de salarios diferidos y establecidos una vez ganados, las vacaciones no se pueden perder. (*Suastez v. Plastic Dress Up* (1982) 31 Cal.3d 774) Un empleador le puede poner un limite razonable a los beneficios de vacaciones que prevenga al empleado de ganar vacaciones sobre cierta cantidad de horas. (*Boothby v. Atlas Mechanical* (1992) 6 Cal.App.4th 1595). Cuando la relación de empleo termina, toda las vacaciones acumulada pero no tomada por el empleado tiene que ser pagada en el tiempo de la terminación. (Labor Code §227.3). Si los empleados estan sujeto a un acuerdo de un contrato colectivo, las provisiones que pertenecen a los beneficios de vacaciones seran aplicados. (Labor Code §227.3)

PAGO POR ENFERMEDAD: Requisitos legales de días de pago de enfermedad bajo la ley de California esta disponible www.dir.ca.gov/dlse/ab1522.html

Si un empleador tiene una poliza de ausencia de enfermedad, el empleador debe permitirle a su empleado a usar en cualquier día del año calendario, el tiempo acumulado y disponible, en una cantidad no menos que la cantidad que hubiese acumulado durante 6 meses a la cantidad del pago corriente de ausencia por enfermedad, para atender a una enfermedad de su hijo, pariente, pareja domestica, ó esposa/esposo del empleado. (Labor Code §233)

ASEGURANZA DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES: Todos los empleadores, excepto el estado, estan requerido a tener aseguranza de compensación al trabajador para cubrir lesiones ó enfermedades ocurridas en el trabajo. (Labor Code §3700, *et seq.*) Un empleado que sufre una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que requiera tratamiento medico mas que de primeros auxilios tiene que notificarle a su empleador por escrito dentro de 30 días de la lesión ó enfermedad. (Labor Code §5400) Contacte la oficina de la División de Compensación al trabajador para más información acerca de reclamos y beneficios de compensación al trabajador al www.dir.ca.gov/dwc.

DÍAS FERIADOS: La ley de California no requiere que los empleadores provean tiempo libre pagado por los días feriados, guardar cualquier día feriado, ó pagarle adicional a un empleado por trabajar en un día feriado. Empleados deben de referirse a la poliza de su empleador con respecto a los días feriados pagados.



ASEGURANZA MEDICA Y Ó DE VIDA: No hay ningún requisito bajo la ley de California que el empleador provea seguro médico o de vida. Empleados deben referirse a la póliza de su empleador con respecto a los beneficios de seguro y de vida. Un empleador que provea a sus empleados beneficios médicos y suspende esos beneficios, debe proveerle a los empleados un aviso escrito por lo menos 15 días antes de la discontinuación. (Labor Code §2806) Un empleado que ha sido despedido puede calificar para continuar la cobertura bajo el acto federal COBRA o los requisitos de cobertura de California. Contacte el Departamento de Servicios de Salud al www.dhs.ca.gov. Cualquier beneficio de salud proveído por el empleador de acuerdo al Acto de Seguridad de Ingresos de Retiro de 1974, 29 U.S.C. §1001, *et seq.* (ERISA), son sujetas a la ley federal. Contacte el Departamento de Labor de U.S. al www.dol.gov.

RETIRO Y PLANES DE RETIRO: Planes de retiro de empleo no son requeridos bajo la ley de California. Empleados deben referirse a la póliza de su empleador con respecto a planes de retiro. Cualquier plan de retiro proveído por el empleador de acuerdo al Acto de Seguridad de Ingresos de Retiro de 1974, 29 U.S.C. §1001, *et seq.* (ERISA), son sujetos a la ley federal. Contacte el Departamento de Labor de U.S. en el www.dol.gov.

INDEMNIZACIÓN POR CESE DE EMPLEO: No hay requisito legal bajo la ley de California que los empleadores provean pago de separación cuando un empleado termina el empleo. Empleados deben referirse a la póliza del empleador con respecto a pago de separación. Planes de pago de separación proveídos por el empleador de acuerdo al Acto de Seguridad de Ingresos de Retiro de 1974, 29 U.S.C. §1001 *et seq.* (ERISA), son sujetos a la ley federal. Contacte el Departamento de Labor de U.S. en el www.dol.gov. En ciertas situaciones limitadas, las leyes de California pueden aplicar. Sin embargo, una revisión cuidadosa de los hechos es necesario antes de hacer una determinación.