

# IT'S THE LAW

**Parents or guardians have the legal right to take time off from work to attend school meetings and or activities.**

## **Labor Code 230.8      Employer – Parent Discrimination**

(a) (1) No employer who employs 25 or more employees working at the same location shall discharge or in any way discriminate against an employee who is a parent, guardian, or grandparent having custody, of one or more children in kindergarten or grades 1 to 12, inclusive, or attending a licensed child day care facility, for taking off up to 40 hours each school year, not exceeding eight hours in any calendar month of the school year, to participate in activities of the school or licensed child day care facility of any of his or her children, if the employee, prior to taking the time off, gives reasonable notice to the employer of the planned absence of the employee.

(2) If both parents of a child are employed by the same employer at the same work site, the entitlement under paragraph (1) of a planned absence as to that child applies, at any one time, only to the parent who first gives to the employer, such that the other parent may take a planned absence simultaneously as to that same child under the conditions described in paragraph (1) only if he or she obtains the employer's approval for the requested time off.

(b) (1) The employee shall utilize existing vacation, personal leave, or compensatory time off for purposes of the planned absence authorized by this section, unless otherwise provided by a collective bargaining agreement entered into before January 1, 1995, and in effect on that date. An employee also may utilize time off without pay for this purpose, to the extent made available by his or her employer. The entitlement of any employee under this section shall not be diminished by any collective bargaining agreement term or condition that is agreed to on or after January 1, 1995.

(2) Notwithstanding paragraph (1), in the event that all permanent, full-time employees of an employer are accorded vacation during the same period of time in the calendar year, an employee of that employer may not utilize that accrued vacation benefit at any other time for purposes of the planned absence authorized by this section

(c) The employee, if requested by the employer, shall provide documentation from the school or licensed child day care facility as proof that he or she participated in school or licensed child day care facility activities on a specific date and at a particular time. For purposes of this subdivision, "documentation" means whatever written verification of parental participation the school or licensed child day care facility deems appropriate and reasonable.

(d) Any employee who is discharged, threatened with discharge, demoted, suspended, or in any other manner discriminated against in terms and conditions of employment by his or her employer because the employee has taken time off to participate in school or licensed child day care facility activities as described in the section shall be entitled to reinstatement and reimbursement for lost wages and work benefits caused by the acts of the employer. Any employer who willfully refuses to rehire, promote, or otherwise restore an employee or former employee who has been determined to be eligible for rehiring or promotion by a grievance procedure, arbitration, or hearing authorized by law, shall be subject to a civil penalty in an amount equal to three times the amount of the employee's lost wages and work benefits. (Amend. Stats. 1997, Ch. 157)

# ES LA LEY

**Los padres o tutores tienen, desde el punto de vista legal, el derecho de tomarse horas de su trabajo para asistir a reuniones y actividades escolares.**

**Código Laboral 230.8**

**Empleador – Discriminación de Padres de Familia**

(a) (1) Ningún empleador que emplee a 25 o más empleados que trabajen en el mismo lugar podrá destituir o discriminar de forma alguna a un empleado que sea padre de familia, tutor o abuelo que tenga a cargo uno o más niños, entre kindergarten y 12 grado inclusive, o que asistan a una guardería infantil autorizada, por tomarse hasta 40 horas de trabajo, durante un mismo año lectivo, sin exceder las ocho horas durante cualquier mes del calendario escolar, para participar de actividades en la escuela o de la guardería infantil autorizada de cualquiera de sus hijos, si el empleado, previo a tomarse las horas libres, notifica en forma razonable a su empleador acerca de la necesidad de ausentarse.

(2) Si ambos padres del niño trabajan en el mismo lugar, los derechos descritos en el párrafo (1) relativos a la ausencia planificada por motivos concernientes a ese niño, se aplican, en todo momento, solo al padre de familia que notifique primero al empleador, de tal forma que el otro padre de familia pueda ausentarse en forma simultánea con relación a este mismo niño bajo las condiciones descritas en el párrafo (1), solo si obtiene la aprobación de parte del empleador del tiempo libre solicitado.

(b) (1) El empleado deberá utilizar su periodo de vacaciones disponible, su licencia personal o su tiempo acumulado para la ausencia planificada autorizada por esta sección, excepto en caso de estipularse otras condiciones mediante un contrato de negociación colectiva celebrado antes del 1 de enero de 1995 y aun vigente para esa fecha. Un empleado también podrá hacer uso de licencia sin goce de sueldo con este fin, siempre y cuando este autorizado por su empleador. Los derechos de cualquier empleado bajo esta sección no podrán perder vigencia por ningún término o condición correspondiente a algún acuerdo de negociación colectiva que se haya acordado después del 1 de enero de 1995 inclusive.

(2) No obstante lo establecido en el párrafo (1), en caso de que a todos los empleados permanentes y contratados a tiempo completo se les autoricen vacaciones durante el mismo periodo de tiempo en el año, un empleado de dicho empleador no podrá hacer uso de dicho beneficio de licencia acumulada en ningún otro momento a favor de las ausencias planificadas autorizadas por esta sección.

(c) El empleado, si el empleador así lo solicita, deberá presentar documentación de la escuela o de la guardería infantil autorizada como prueba de que ha participado en actividades de la escuela o de la guardería infantil autorizada en una fecha determinada durante un horario determinado. Como referencia para esta subdivisión, el término “documentación” significa cualquier constancia escrita de la participación de los padres, que la escuela o la guardería infantil considere adecuada y razonable.

(d) Todo empleado que sea destituido, amenazado con ser destituido, degradado, suspendido o de alguna manera discriminado en cuanto a los términos y condiciones de empleo, por su empleador debido a tiempo libre tomado para participar en actividades de la escuela o de la guardería infantil autorizada de acuerdo a lo descrito en la sección, tendrá derecho a ser reintegrado y a que se le reembolse el salario y los beneficios laborales perdidos por causa de actos cometidos por el empleador. Aquel empleador que intencionalmente se rehusó a reintegrar, ascender, o de alguna otra forma reincorporar a un empleado o antiguo empleado, luego de haberse constatado que cumplía con los requisitos para ser recontratado o ascendido mediante un procedimiento conciliatorio, arbitraje o audiencia autorizada por la ley, estará sujeto a una penalidad civil consistente en una suma equivalente a tres veces el monto del salario y los beneficios laborales perdidos por el empleado. (Enmienda legislativa de 1997, Capítulo 157)