



Labor Code

230.8.

(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 year, not exceeding eight hours in any calendar month of the 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 worksite, 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 notice 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 this 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.

(Amended by Stats. 1997, Ch. 157, Sec. 1. Effective January 1, 1998.)



(a) (1) Ningún empleador que emplee 25 o más empleados trabajando en un mismo lugar podrá destituir ni discriminar de forma alguna a un empleado que sea padre de familia o tutor o abuelo que tenga a su cargo la custodia de uno o más niños en kindergarten o entre 1º y 12º grado inclusive, o que asiste a una localidad autorizada para cuidado de niños por tomarse hasta un máximo de 40 horas durante cada año, sin exceder las ocho horas dentro de un mes dado dentro del año lectivo, para participar en actividades escolares o de la localidad autorizada para cuidado de niños de su niño, si el empleado, antes de tomarse el o los día(s) libre(s) notifica adecuadamente al empleador acerca de sus planes de ausentarse.

(2) Si ambos padres de un niño están empleados en el mismo empleo, en el mismo lugar de trabajo, el derecho citado en el párrafo (1) relativo a la ausencia planificada con respecto a ese niño, es aplicable en cualquier momento solamente para el padre que notifique primero al empleador, de tal forma que el otro padre pueda planear tomarse días libres en forma simultánea con relación al mismo niño bajo las condiciones descritas en el párrafo (1) sólo si obtiene la aprobación del empleador para tomarse tales días libres.

(b) (1) El empleado deberá utilizar sus días de vacaciones, licencia por motivos personales o tiempo compensatorio para aplicarlo a la ausencia planificada autorizada por este artículo, salvo que se establezca algo diferente en un contrato de negociación colectiva en efecto desde antes del 1º de enero de 1995 y que aún tenga vigencia en la fecha. Un empleado también podrá hacer uso de su licencia sin goce de sueldo con este objetivo, en la medida en que se lo permita su empleador. Los derechos de los empleados, expresados en este artículo no se verán afectados por ningún contrato de negociación colectiva, reglamentos ni condiciones acordadas a partir del 1º de enero de 1995, inclusive.

(2) No obstante lo expresado en el párrafo (1), en caso de que todos los empleados a tiempo completo de un empleador hayan fijado sus vacaciones durante un mismo período dentro del año de calendario, ningún empleado de dicho empleador podrá hacer uso de su derecho a licencia generada en ningún otro momento a fin de utilizar su derecho a días libres planificados, según autoriza este artículo.

(c) El empleado, si así lo solicita su empleador, deberá presentar una constancia emitida por la escuela o localidad autorizada para cuidado de niños de que él o ella participó de actividades escolares o de la localidad autorizada para cuidados de niños en la fecha específica y dentro del horario específico. A efectos de este inciso, "constancia" significa cualquier comprobante escrito referente a la participación de los padres, que la escuela o localidad autorizada de cuidados de niños considere apropiado y razonable.

(d) Cualquier empleado que sea destituido, amenazado de ser destituido de su cargo, degradado, suspendido o discriminado de alguna otra forma con relación a los reglamentos y condiciones de trabajo por parte de su empleador por haberse tomado licencia para participar de actividades escolares o de la localidad autorizada para cuidado de niños de acuerdo a lo descrito en este artículo, tendrá derecho a ser restituido y reembolsado por el sueldo o los beneficios laborales perdidos a causa de las medidas adoptadas por el empleador. Aquel empleador que intencionalmente se rehúse a restituir o ascender a un empleado, o a restituir a un empleado o ex empleado que cumple con los requisitos para ser restituido o ascendido como resultado de un procedimiento conciliatorio, arbitraje o audiencia autorizada por la ley estará sujeto a penas civiles por un monto equivalente a tres veces el monto del salario y las prestaciones laborales perdidos por el empleado.

(Enmendado por la Ley de 1997, Capítulo 157, Artículo 1, Vigente desde el 1º de enero de 1998)