

EN CALIFORNIA

EL EMBARAZO + MI TRABAJO



1 2 3 4 5

Una guía sobre:
Qué, cuándo y cómo

LEGAL
AID AT
WORK

EL EMBARAZO + MI TRABAJO:

Lea las siguientes páginas para obtener más



1 ¡Está embarazada!



2

Cambios en el trabajo



4



Los permisos de ausencia del trabajo

3

Una explicación del proceso

información

**LEGAL
AID AT
WORK**

**La paga durante
el embarazo**



5
La
lactancia



800-880-8047 Llame para recibir asesoría confidencial gratuita

Información sobre esta guía

Esta guía describe **CUÁLES** son sus derechos laborales en California durante y después de un embarazo, además de enseñarle **CUÁNDO** y **CÓMO** hacer uso de ellos. La guía acompaña al folleto El embarazo + Mi trabajo: Una explicación del proceso. Lea el manual de la compañía para averiguar si su empleador proporciona beneficios adicionales relacionados con los permisos de ausencias por enfermedad, los acomodos y los permisos de ausencias por el embarazo y para vincularse con el recién nacido. Las normas del empleador podrían proporcionar más, pero no menos, de lo que la ley exija. La condición como ciudadano o inmigrante no tiene un impacto en estos derechos. Vea el reverso de la guía para conocer los “términos clave”.

Si desea información más detallada acerca de sus derechos legales, acuda a legalaidatwork.org/wf o llame a la línea telefónica de ayuda sobre el trabajo y la familia de Legal Aid at Work, al 800-880-8047, para recibir asesoría gratuita y confidencial en varios idiomas.

© 2021 Legal Aid at Work

Legal Aid at work es una organización legal sin fines de lucro que promueve los derechos laborales de las personas con bajo ingresos. Esta publicación se creó con financiamiento de la Skadden Foundation, Ascend at the Aspen Institute, el David and Lucile Packard Foundation, Blue Shield of California Foundation, el Walter and Elise Haas Fund, y la California Wellness Foundation. Legal Aid at Work no puede garantizar que esta información sea vigente ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé.

1



¡Está embarazada!

QUÉ

- Es ilegal que su empleador discrimine en su contra o le acose debido a su embarazo.
- La mayoría de los empleados tienen derecho al menos a 3 permisos de ausencias por enfermedad con sueldo cada año (o más según ciertas leyes municipales), los cuales se pueden utilizar para el cuidado prenatal o las náuseas por el embarazo.
- Si su empleador tiene al menos 5 empleados, usted también tiene derecho a permiso de ausencias para el cuidado prenatal, las náuseas del embarazo u otras condiciones relacionadas con el embarazo, con garantía de empleo.

Comience a pensar acerca del cuidado infantil. Es posible que pueda conseguir cuidado infantil subsidiado. Llame a California Child Care Resource and Referral Network (Red de California de recursos y referencias para el cuidado infantil) al 415-882-0234 o vaya a www.mychildcareplan.org para pedir más información.

CUÁNDO

- Usted no necesita decir a su empleador que está embarazada en ningún momento en particular. Sin embargo, es posible que necesite decir a su empleador si está embarazada si solicita un permiso de ausencia o algún cambio en el trabajo por una condición relacionada con el embarazo.
- Avise por adelantado cuando sea posible si necesita un permiso de ausencia por enfermedad o días libres.

CÓMO

- Siga el procedimiento acostumbrado de su empleador para solicitar días de permiso de ausencia o días libres. Si usted habla con su empleador en persona o por teléfono, dé seguimiento con un correo electrónico, texto o carta para confirmar su conversación y conserve una copia.

Vaya a **legalaidatwork.org/wf** para ver ejemplos de cartas que puede utilizar para solicitar días libres o cambios en su trabajo.

2



Cambios en el trabajo

QUÉ

- Si usted trabaja para un empleador que tenga al menos 5 empleados, tiene derecho a contar con acomodados razonables o cambios en el trabajo debido a su embarazo, en caso de que los recomiende su proveedor de servicios médicos. Esto incluye cambiar de labores o la manera en que desempeña su trabajo, o que se le concedan descansos o un lugar para sentarse, incluso si estas cosas generalmente no se permiten. Los acomodados pueden incluir su transferencia.

CUÁNDO

- Si puede, hable con su proveedor de servicios médicos antes de pedir cambios en el trabajo.
- Usted puede solicitar cambios en el trabajo en cualquier momento de su embarazo.

CÓMO

- Diga a su proveedor de servicios médicos si algún aspecto de su trabajo le causa incomodidad o si le preocupa que su trabajo vaya a causar daño a su salud o su embarazo.
- Si necesita un cambio en el trabajo, siga el procedimiento acostumbrado de su empleador para solicitar acomodos. Si hablan en persona o por teléfono, dé seguimiento con un correo electrónico, texto o carta para confirmar su conversación y conserve una copia.
- Si se lo solicita su empleador, traiga una carta de su proveedor de servicios médicos que documente su necesidad de un acomodo o algún cambio en su trabajo.

Las siguientes dos secciones describen su derecho a tomarse un permiso de ausencia del trabajo y su derecho a recibir paga cuando falte al trabajo. Estos son dos derechos distintos. Pase a la parte final de esta guía para ver un cuadro que muestra cómo combinan uno con otro.

3



Los permisos de ausencia del trabajo

QUÉ

- **El permiso de ausencia de discapacidad por embarazo** es un permiso de ausencia con garantía de empleo, sin sueldo, con motivo de su salud, tanto antes como después del parto. Si su empleador tiene al menos 5 empleados, usted tiene derecho al menos a 4 meses de permiso de ausencia por su propia condición, en caso necesario.
- **El permiso de ausencia para vincularse con el recién nacido** es un permiso de ausencia con garantía de empleo, sin sueldo, para ambos padres, para que vinculen con el recién nacido. Usted puede tomarse 12 semanas de permiso de ausencia con garantía de empleo para vincularse con el recién nacido (además de su permiso de ausencia de discapacidad por el embarazo) si:
 - o Ha trabajado para su empleador durante al menos un año;
 - o Ha trabajado al menos 1250 horas durante el año anterior a su permiso de ausencia; y

3

o Su empleador tiene al menos 5 empleados a escala nacional.

CUÁNDO

- **El permiso de ausencia de discapacidad por embarazo** casi siempre comienza 4 semanas antes de la fecha del parto, en casos de un embarazo sin contratiempos. El permiso de ausencia de discapacidad por embarazo luego continúa hasta seis semanas después del parto, en caso de parto vaginal u 8 semanas en caso de parto por cesárea. El permiso de ausencia de discapacidad por embarazo puede comenzar antes o durar más, dependiendo de su condición médica.
- Usted no tiene que comenzar el permiso a las 36 semanas si quiere seguir trabajando, pero el trabajar más cerca de su fecha de parto no significa que tenga derecho a un permiso de ausencia más largo después que nazca su bebé. Esto se debe a que el periodo de recuperación después del parto, según lo determine su proveedor de servicios médicos, generalmente es igual sin importar cuándo comience su permiso de ausencia.
- **El permiso de ausencia para vincularse con el recién nacido** comienza después que se recupere de su discapacidad por embarazo. Los padres que no den a luz pueden comenzar el permiso de ausencia para vincularse en cuanto nazca el bebé. Los padres pueden usar el permiso de ausencia para vincularse al mismo tiempo o en momentos distintos. El permiso

de ausencia para vincularse se puede tomar en cualquier momento antes de que el bebé cumpla un año o dentro del primer año de su colocación en su hogar, en el caso de los padres adoptivos o de crianza.

CÓMO

- Hable con su proveedor de servicios médicos acerca de cuándo piensa que vaya a comenzar su permiso de ausencia de discapacidad por embarazo y cuánto tiempo espera que vaya a durar.
- Siga el procedimiento acostumbrado de su empleador para solicitar el permiso de ausencia. Si habla con una persona por teléfono, dé seguimiento con un correo electrónico, texto o carta para confirmar su conversación y conserve una copia.
- Avise a su empleador al menos 30 días por adelantado acerca de su permiso de ausencia, cuando sea posible. Si necesita comenzar antes de lo esperado o prolongar su permiso de ausencia después del parto para recuperarse de una condición médica, diga a su empleado tan pronto como pueda y proporcione una carta actualizada de su proveedor de atención médica, en caso de que se la pida su empleador.
- Pregunte a su empleador cómo continuar con su seguro médico y añadir a su recién nacido a su plan. La mayoría de los empleados tienen derecho a seguir recibiendo sus beneficios de seguro médico durante su permiso de ausencia, pero es posible que tenga que pagar una porción de la prima.

4



La paga durante su permiso de ausencia

QUÉ

- **El Seguro Estatal de Discapacidad (State Disability Insurance o SDI** por sus siglas en inglés) proporciona una paga parcial (hasta el 60 o 70% de su salario) mientras se encuentre en discapacidad por embarazo (tanto antes como después del parto). Para tener derecho al seguro, debe haber hecho pagos al fondo SDI. Revise su talón de pago para ver si hubo deducciones "CASDI".
- **Permiso Familiar Pagado (Paid Family Leave o PFL**, por sus siglas en inglés) proporciona 8 semanas de paga parcial (hasta el 60 o 70% de su salario) para cada padre de familia mientras se encuentre de permiso de ausencia para vincularse con el recién nacido. Para tener derecho al permiso de ausencia, debe haber hecho pagos al fondo SDI. Revise su talón de pago para ver si hubo deducciones "CASDI".

- Es posible que tenga derecho a SDI y PFL aunque no tenga derecho a un permiso de ausencia con trabajo garantizado. Vea el tercer paso.

CUÁNDO

- Los beneficios de SDI comienzan el 8° día del permiso de ausencia de discapacidad por embarazo, después de un periodo de espera de 7 días. Solicite el SDI al Departamento del Desarrollo del Empleo (Employment Development Department o EDD, por sus siglas en inglés) el primer día, o poco después, de su permiso de ausencia de discapacidad por embarazo. Usted no puede solicitarlo temprano. Debe esperar al menos 2 semanas antes de recibir el pago.
- El PFL comienza después que termine el SDI por su discapacidad por embarazo (generalmente 6 a 8 semanas después del parto): Cuando esté cerca del final de su periodo de discapacidad, EDD debe enviarle automáticamente la solicitud para 8 semanas de beneficios PFL. Los padres que no den a luz pueden solicitar el PFL al EDD en cuanto nazca el bebé. Los padres pueden hacer uso del PFL al mismo tiempo o en momentos distintos. El PFL se puede tomar en cualquier momento antes que el bebé cumpla un año o dentro del primer año de su colocación en su hogar en caso de padres adoptivos o de crianza.

- Usted puede solicitar el SDI y el PFL en línea en edd.ca.gov o presentar su solicitud en papel. Pida a su proveedor de servicios médicos que conteste la porción correspondiente del formulario de SDI.
- Avise al EDD si necesita prolongar sus beneficios de discapacidad. Por ejemplo, si tuviera complicaciones o depresión postparto y necesita más tiempo para recuperarse, se le pueden prolongar sus beneficios SDI. Su proveedor de servicios médicos debe confirmar su necesidad de que se le prolongue el EDD.

La **Ordenanza de San Francisco sobre los Permisos de Ausencia con Sueldo para Padres (San Francisco Paid Parental Leave Ordinance o PPLO** por sus siglas en inglés) exige que los patrones afectados en San Francisco proporcionen paga adicional a los empleados que reúnan los requisitos para que reciban su sueldo completo (hasta un máximo) durante sus 8 semanas de permiso de ausencia familiar con sueldo. La PPLO cubre a ambos padres.

- Pida a su empleador la paga conforme a la PPLO de San Francisco después de solicitar al EDD su Permiso Familiar Pagado con sueldo.
- Su empleador debe darle un formulario para llenar. Visite sfgov.org/pplo para obtener más información.

Vaya al final de esta guía para ver un cuadro que muestra cómo encajan los permisos de ausencia y la paga (Tercer y cuarto paso).

5



Lactancia

QUÉ

- Usted tiene el derecho de tiempo de descanso razonable (más largo de los descansos regulares, si es necesario) para extraer leche en el trabajo. Su empleador debe proporcionarlo a menos que se interrumpa seriamente sus operaciones.
- También tiene derecho a un espacio privado que no es un baño y está limpio, tiene una superficie para colocar un sacaleche, tiene un lugar para sentarse, tiene acceso a la corriente eléctrica, y está cerca de un refrigerador y un fregadero. Si su empleador tiene menos de 50 empleados, es posible que no tengan que cumplir con uno de estos requisitos si pueden demostrar que sería muy difícil para ellos.
- Su empleador no puede discriminar en su contra ni acosarla en el trabajo a causa de la lactancia.

CUÁNDO

- Antes de salir de permiso de ausencia, pida a su empleador acomodados para la lactancia, si tiene planeado extraer leche al regresar al trabajo.
- Conforme se acerque la fecha de su permiso de ausencia, confirme su fecha de retorno al trabajo con su empleador y recuérdale que necesita extraer leche en el trabajo.

CÓMO

- Siga los procedimientos acostumbrados de su empleador para pedir los acomodados. Si habla en persona o por teléfono, dé seguimiento con un correo electrónico, texto o carta para confirmar su conversación y conserve una copia.

TÉRMINOS CLAVE

Proveedor de servicios médicos: su médico u otros profesionales de su clínica de salud.

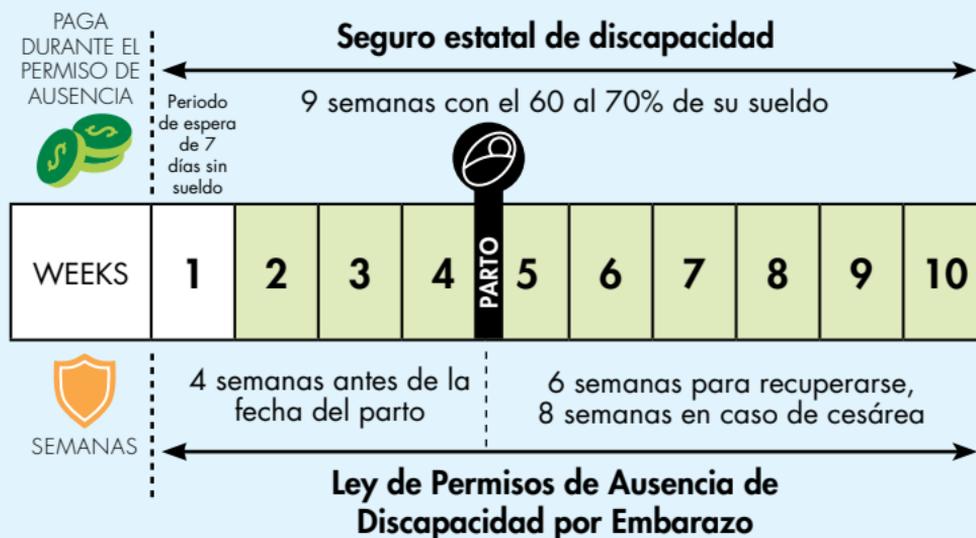
Acomodos: cambios a la manera en que usted desempeña su trabajo para proteger su salud o el embarazo.

Discapacidad por embarazo: cuando no puede realizar su trabajo debido a su embarazo o por motivos médicos relacionados con el parto. Generalmente, a usted se le considera discapacitada por su embarazo al comenzar las 36 semanas, hasta las 6 u 8 semanas después del parto, incluso si no tiene ningún otro problema de salud.

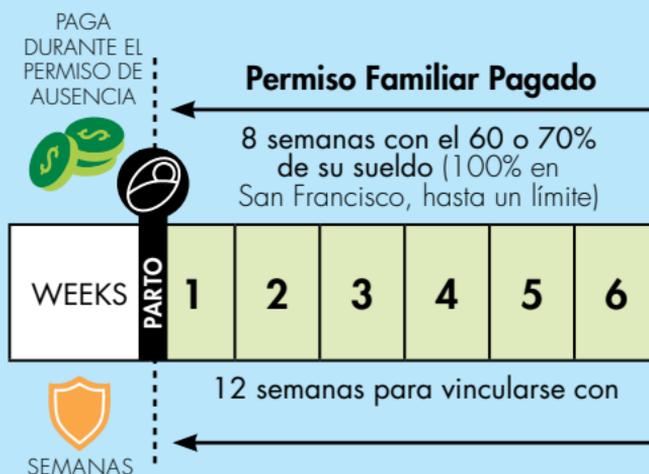
Permiso de ausencia con trabajo garantizado: el derecho a tomarse un permiso de ausencia de su trabajo y regresar al mismo puesto o uno semejante después de su permiso de ausencia, con beneficios de seguro médico durante su permiso de ausencia.

Lactancia: Alimentar al bebé con leche materna

LOS PADRES QUE DAN A LUZ



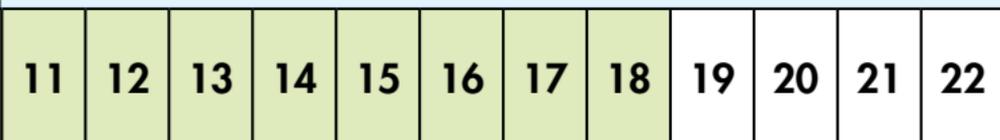
LOS PADRES QUE NO DAN A LUZ



Este cronograma muestra los permisos de ausencias y la paga acostumbrados para un embarazo, la recuperación y el periodo para vincularse con el recién nacido.

Permiso Familiar Pagado

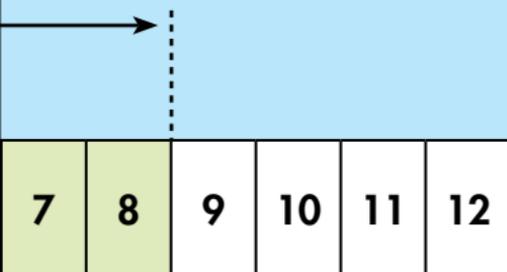
8 semanas con el 60 o 70% de su sueldo (100% en San Francisco, hasta un límite)



12 semanas para vincularse con el recién nacido, si reúne los requisitos (vea el tercer paso)

Ley de Derechos de la Familia de California

Este cronograma muestra los permisos de ausencia y la paga de una pareja o padre de familia que no da a luz (padres, cónyuges, parejas domésticas, padres adoptivos y padres de crianza).



el recién nacido si reúne los requisitos (Vea el tercer paso)

Ley de Derechos de la Familia de California

LEGAL AID AT WORK

Vaya a legalaidatwork.org/wf
o llame al **800-880-8047**
para obtener más información.