

Tiene derechos en el trabajo en California cuando su bebé está en la unidad de curas intensivas neonatales.



Tener un bebé en la Unidad de Curas Intensivas Neonatales (UCIN) ya es bastante difícil, afortunadamente, la ley de California ofrece protecciones para que no tenga que preocuparse por su trabajo ni sus ingresos. Esta hoja informativa solo es un resumen; para obtener más detalles escanea el código QR de arriba.

TIEMPO DE AUSENCIA PROTEGIDO

Tiempo de ausencia para su salud después de dar a luz:

La ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo provee hasta 4 meses de ausencia del trabajo, con derecho a regresar al mismo puesto de trabajo, cuando usted no puede trabajar debido al embarazo y condiciones relacionadas. Esto incluye recuperación del parto y la depresión postparto, la ansiedad y trastorno por estrés postraumático (PTSD, por sus siglas en inglés). Su empleador tiene que mantener su seguro médico durante su ausencia. Se puede tomar todo de una vez o en periodos de unos pocos días o horas. Para tomar lo más tiempo posible, utilice este tiempo de ausencia antes de su ausencia bajo la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés) para cuidar su bebé (vea la información a la derecha).

Podría ser elegible si:

- ✓ Su empleador tiene 5 o más empleados y su médico le indica que necesita tiempo de ausencia.

Podría tomar más de 4 meses de ausencia si no es extremadamente difícil o costoso para su empleador. Llame a la línea de ayuda gratuita de WorkLife Law para conocer sus opciones.

Tiempo de ausencia para cuidar y establecer un vínculo con su bebé:

La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés) provee a los padres 12 semanas de ausencia durante el año posterior al nacimiento de su bebé. Este tiempo no tiene que tomarse de forma continua. Su empleador debe mantener su seguro médico durante su ausencia y devolverle el mismo puesto de trabajo cuando usted regrese.

Podría ser elegible si:

- ✓ ha trabajado para su empleador durante al menos 12 meses (no es necesario que sean consecutivos)
- ✓ ha trabajado para su empleador al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses.

Tiempo de ausencia para su salud (no relacionado con el embarazo):

Cualquier padre o madre puede tener derecho a ausentarse del trabajo para atender su propia discapacidad, incluyendo el trastorno de estrés postraumático (PTSD, por sus siglas en inglés), la depresión o la ansiedad. Usted podría ser elegible si su empleador cuenta con 5 o más empleados y su proveedor de salud médica confirma que necesita tiempo de ausencia. Consulte a su empleador sobre la posibilidad de tomarse un tiempo de ausencia o trabajar menos horas como una adaptación razonable, conforme a la Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA, por sus siglas en inglés).

PAGO DURANTE LA AUSENCIA DEL TRABAJO

Puede recibir el 90 % o el 70 % de su salario semanal habitual a través de los programas de Seguro Estatal por Discapacidad (SDI, por sus siglas de inglés) y el Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés). La mayoría de los trabajadores en California son elegibles para solicitar ambos beneficios; verifique si ha contribuido a estos programas recientemente (en su talón de cheque debería aparecer la indicación "CA SDI" o algo similar).

SMITH AND COMPANY, INC. 123 West Street Smalltown, CA 98765			
EMPLOYEE	SOCIAL SECURITY NO.	PAY RATE	PAY PERIOD
Johnson, Bob	XXX-XX-6789	18.00 regular 27.00 overtime	1/7/XX to 1/13/XX
EARNINGS	HOURS	AMOUNT	DEDUCTIONS
Regular	40.00	720.00	Federal W/H
Overtime	2.00	54.00	FICA
			Medicare
			CA State W/H
			CA State DI
			401k
GROSS EARNINGS:		774.00	
TOTAL DEDUCTED:		213.29	
NET EARNINGS:		560.71	
SICK LEAVE:			
24.00 HOURS AVAILABLE			

Busque "CA SDI",
"CA State DI" o
una abreviatura
similar.

Seguro Estatal por Discapacidad (SDI): Cuando no trabaja por su estado de salud

Puede solicitar los beneficios del SDI si no está trabajando debido al embarazo, la recuperación del parto, afecciones posparto o su propia discapacidad. Podría ser elegible si su proveedor de salud médica confirma que no se recomienda que realice su trabajo o cumpla con su horario habitual.

Permiso Familiar Pagado (PFL): Cuando no trabaja para cuidar a su bebé

Ambos padres pueden recibir 8 semanas de pago mientras están ausentes del trabajo para cuidar a un recién nacido y/o crear un vínculo afectivo con su bebé durante su primer año de vida.

Solicite el SDI y PFL



Escanea el código QR para comenzar su solicitud.

¡Los trabajadores pueden solicitarlo independientemente de su estatus migratorio! Para los trabajadores indocumentados, se recomienda realizar la solicitud por correo (no en línea).

LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL. ¡CONOZCA SUS DERECHOS!

Si su empleador tiene 5 o más empleados, es ilegal que lo traten peor debido al embarazo, la lactancia, su propio estado de salud o la necesidad de cuidar a su bebé. Esto incluye reducir sus horas o su salario, asignar turnos o tareas menos favorables, hacer comentarios de acoso o despedirlo. También es ilegal castigarlo por preguntar sobre tiempo de ausencia o cambios en el trabajo. Si esto le está sucediendo, llámenos de inmediato.

CAMBIOS EN EL TRABAJO

Si ha dado a luz, es posible que tenga derecho a cambios razonables para atender sus necesidades de salud relacionadas con el embarazo, el parto, la recuperación o la lactancia, incluidas las afecciones de salud mental. Informe a su empleador: *"Solicito una adaptación razonable en virtud de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas."*

Como padre o familiar, es posible que tenga derecho a cambios debido a una afección de salud propia, como ansiedad, depresión o trastorno de estrés postraumático. Dígale a su empleador: *"Solicito una adaptación razonable para mi discapacidad"*.

Para cuidar a su bebé, es posible que tenga derecho a realizar cambios en su situación laboral para atender a un bebé en la UCIN pero la legislación al respecto es compleja. Consulte nuestra guía completa sobre la UCIN o llámenos para obtener más información.

¿Necesito presentar una nota del doctor?

Es posible que deba presentar un certificado de un profesional de la salud para obtener modificaciones en el lugar de trabajo. Para obtener más información sobre cuándo se requiere dicho certificado, quién puede escribirlo y qué información debe incluir, consulte nuestra guía completa sobre la UCIN.

Ejemplos de cambios que puede solicitar:

- cambios de horario
- reducción de horas y métricas de productividad ajustadas
- trabajo desde casa o desde el hospital
- descansos adicionales o un descanso más largo para poder ir a la UCIN y regresar
- permiso para tomar descansos para llamadas telefónicas

CAMBIOS EN EL TRABAJO PARA APOYAR LA LACTANCIA

Es probable que tenga derecho a descanso para la lactancia fuera del lugar de trabajo.

Amamantar directamente a su bebé implica ir a la UCIN a menudo siguiendo los horarios del hospital. Es posible que tenga derecho a cambios que faciliten esta situación, como un horario modificado, teletrabajo, un descanso más largo o permiso para ausentarse del trabajo durante su descanso. Tiene derecho a adaptaciones razonables para la lactancia si su empleador tiene al menos 5 empleados y dichos cambios no le causen una dificultad ni gastos excesivos.

Tiene derecho a tiempo de descanso y a un espacio privado —que no sea un baño— para extraer leche en el trabajo.

Puede extraer leche con la frecuencia que necesite. Si trabaja por horas y no está trabajando mientras extrae leche, por lo general este tiempo puede ser sin pago. Obtén más información aquí.

Los empleadores deben ofrecer un espacio para la lactancia que:

- no sea un baño
- esté cerca de su área de trabajo
- sea privado, limpio, seguro y esté libre de materiales peligrosos
- cuente con un lugar para sentarse y una mesa u otro lugar para colocar su extractor de leche
- tenga acceso a electricidad y esté cerca de un fregadero

¿TIENE PREGUNTAS? ¡CONTÁCTENOS HOY MISMO!

Para más información sobre sus derechos, comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita y confidencial de WorkLife Law. Ofrecemos asistencia en inglés, español y otros idiomas bajo petición. La ayuda está disponible independientemente de sus ingresos o estatus migratorio.



pregnantatwork.org/apoyo



415-703-8276



helpline@worklifelaw.org

**WORKLIFE
LAW**
UNIVERSITY OF CALIFORNIA LAW SAN FRANCISCO



**CALIFORNIA
Work & Family
COALITION**