



Derechos Legales Para Campesinas Durante el Embarazo y Posparto: Una Guía Para Promotores y Otros Defensores

*Esta guía se aplica solo en California. Otras leyes estatales pueden proporcionar diferentes protecciones.
Este documento es solo para fines informativos. Para obtener consejo legal, hable con un abogado.
Visita pregnantatwork.org para obtener más información y recursos.*

Proveedores de cuidado médico, promotores, y otros defensores desempeñan un papel fundamental en ayudar a los trabajadores en ocupaciones de alto riesgo a tener embarazos saludables. La agricultura es una de las industrias de mayor riesgo, con peligros que incluyen caídas, exposición al calor, levantar objetos pesados, lesiones en articulaciones y ligamentos, y exposición al polvo y productos químicos agrícolas (que pueden incluir moho, bacterias, pesticidas, y excrementos de animales). Estudios han demostrado que la exposición prenatal a pesticidas puede aumentar el riesgo de efectos negativos para la salud del embarazo y el feto en desarrollo.¹ Promotores pueden apoyar a los trabajadores a obtener los cambios que necesitan para mantenerse salvos y cómodos en el trabajo (conocidos como “cambios razonables”), ausencia pagada, e información sobre sus derechos laborales. Promotores y otros defensores deben comprender los derechos laborales básicos de las trabajadoras agrícolas embarazadas y posparto e incorporar discusiones sobre las necesidades en el trabajo en sus interacciones con los miembros de la comunidad.

Esta guía cubre las 4 categorías principales de derechos legales que los trabajadores agrícolas en California deberán navegar durante y después del embarazo.



1. Tiempo fuera del trabajo	2
a. Garantía de empleo y beneficios de seguro médico durante el embarazo	2
b. El pago cuando esta fuera del trabajo durante el embarazo	5
c. Garantía de empleo y beneficios de seguro médico después del parto	7
d. El pago cuando esta fuera del trabajo después del parto	10
2. Cambios en el trabajo (“cambios razonables”) para salvedad o comodidad	12
3. Tiempo de descanso, espacio, y otros cambios razonables para la lactancia materna	13
4. Protección contra la discriminación, las represalias, o el acoso	14

Cada uno de los cuatro derechos en esta guía incluye pasos prácticos que los promotores y otros defensores pueden tomar para ayudar a los pacientes a acceder a los cambios en el trabajo y la ausencia pagada que necesitan para mantenerse saludables y para continuar apoyando económicamente a sus familias.

1. Tiempo fuera del trabajo

Cuando alguien queda embarazado, puede ser emocionante y abrumador. Muchos trabajadores saben que necesitarán tiempo fuera del trabajo, pero la mayoría no conocen sus derechos laborales o cómo pedir tiempo fuera del trabajo. El estado de California tiene fuertes protecciones para las trabajadoras embarazadas y pospartos, pero el sistema legal es muy complejo y difícil de comprender incluso para los profesionales experimentados en la ley o el cuidado materno.

Una forma útil de pensar en el permiso de ausencia relacionado con el embarazo es pensar en los derechos de ausencia como existentes en dos categorías separadas:

 Tiempo fuera del trabajo con derecho a volver al mismo puesto de trabajo	 El pago mientras una trabajadora no está trabajando durante y/o después del embarazo
Las leyes que proporcionan tiempo fuera del trabajo (“permiso de ausencia”) con garantía de empleo generalmente <u>no proporcionan</u> pago, pero <u>si dan</u> a los trabajadores el derecho de regresar a su mismo trabajo.	Los programas que proporcionan “ausencia pagada” <u>no dan</u> a los trabajadores el derecho de regresar a su mismo trabajo (“garantía de empleo”), pero <u>si proporcionan</u> algún pago cuando no están trabajando.
Por lo general, tiempo fuera del trabajo se solicita del empleador.	Generalmente, ausencia pagada se solicita con el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD).

Es importante considerar estas dos categorías (garantía de empleo o el pago) por separado porque deben solicitarse por separado. Es posible tener derecho a uno, pero no el otro. Recibir tiempo fuera del trabajo con garantía de empleo no significa que el empleado podrá recibir pago del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (“Employment Development Department” en inglés). Recibir pago del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) no garantiza tiempo fuera del trabajo con garantía de empleo. Es importante pensar en estas dos categorías por separado al averiguar los derechos laborales de un trabajador.

La primera sección de esta guía aclara este sistema confuso al responder preguntas comunes sobre cómo los trabajadores pueden tomar tiempo fuera del trabajo durante y después del embarazo, y también cómo pueden recibir pago mientras no están trabajando. Para obtener información detallada, póngase en contacto con la línea de ayuda gratuita de *Dar a Luz* al 415-581-8888 o envíe un correo electrónico a daraluz@worklifelaw.org. Por favor deje un mensaje de voz con su nombre y número de teléfono y una abogada le devolverá la llamada.

a. Garantía de empleo y beneficios de seguro médico durante el embarazo

Los trabajadores en California tienen derecho a tomar tiempo fuera del trabajo durante el embarazo por varias razones diferentes. Este tiempo normalmente se puede tomar con “garantía de empleo,” lo que significa que el empleador debe regresar al empleado a su mismo puesto cuando regrese de su permiso de ausencia. Además, durante un cierto periodo de tiempo, el empleador debe continuar proporcionando los beneficios de seguro médico que normalmente proporciona. A continuación, se muestra una breve explicación de los diferentes tipos de permiso de ausencia con garantía de empleo.

¿Puede una trabajadora usar sus días de enfermedad pagados durante el embarazo?

Durante el embarazo, las trabajadoras pueden usar los días de enfermedad para citas médicas o si no se sienten bien. La mayoría de los trabajadores en California tienen derecho a tomar 5 días de enfermedad pagados por año. El talón de pago del trabajador debe indicar cuánto tiempo pagado por enfermedad está disponible.

Para usar días de enfermedad pagados, los trabajadores deben usar el proceso normal del empleador para solicitar tiempo libre. Por ejemplo, la trabajadora puede hablar con su supervisor o llamar a la oficina principal. Los empleadores **no pueden solicitar** una nota médica de un trabajador que necesita usar sus días de enfermedad pagados.

¿Si una trabajadora ha usado todos sus días de enfermedad, como puede tomar más tiempo fuera del trabajo durante el embarazo?

La **Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo** (“Pregnancy Disability Leave Law” en inglés) requiere que los empleadores con **5 o más empleados** proporcionen **hasta 4 meses** de tiempo fuera del trabajo sin pago cuando un empleado está “incapacitado” por embarazo, parto, o afecciones relacionadas. Si la trabajadora recibe seguro médico de su empleador, el empleador debe continuar con su cobertura mientras la trabajadora está tomando tiempo fuera del trabajo. El trabajo del empleado está “garantizado” durante este permiso de ausencia, lo que significa que el empleador debe regresar al empleado a su mismo puesto de trabajo con el mismo pago cuando regrese de su ausencia. Para acceder a la Licencia por Discapacidad por Embarazo, la trabajadora debe pedirle a su médico, partera u otro proveedor de cuidado médico que le escriban una carta diciendo que ella necesita ausentarse del trabajo. La Licencia por Discapacidad por Embarazo se puede utilizar por muchas razones:

- Citas médicas prenatales o pospartos
- Para evitar la exposición a pesticidas
- Para evitar el trabajo que es demasiado duro físicamente o peligroso durante el embarazo (como el trabajo que requiere levantar objetos pesados, agacharse con frecuencia, o que puede causar resbalones o caídas)
- Reposo en cama
- Perdida o fin del embarazo
- Parto y recuperación
- Otras afecciones relacionadas con el embarazo (por ejemplo, náuseas matutinas, dolor de espalda, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, depresión posparto)

¿En qué momento en el embarazo puede alguien tomar permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo?

Típicamente, las personas toman permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo 4 semanas antes de la fecha calculada del parto. Sin embargo, el permiso de ausencia se puede tomar en cualquier momento del embarazo. Por ejemplo, un proveedor de cuidado médico puede mandar que un trabajador agrícola tome el permiso de ausencia durante el primer trimestre para evitar la exposición a pesticidas dañinos. **Es importante tener en cuenta que tomar tiempo fuera del trabajo durante el embarazo puede reducir la cantidad de tiempo disponible después del nacimiento del bebe.**

Si el trabajador necesita más de 4 meses de ausencia, puede tomar tiempo adicional si es elegible para permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California, o si tiene una “discapacidad” relacionada con el embarazo, como diabetes gestacional, hipertensión, u otras afecciones (vea más información a continuación).

¿Como se solicita la Licencia por Discapacidad por Embarazo?

Los trabajadores interesados en ausentarse del trabajo durante el embarazo deben hablar con su médico, partera, u otro proveedor de cuidado médico. El empleado puede solicitar un permiso de ausencia dando a su empleador una nota medica recomendado que el empleado se ausente del trabajo. Los trabajadores pueden proporcionar la nota directamente a la oficina principal de sus empleadores, si es posible. Se recomienda que los trabajadores guarden una copia (o foto) de la nota en caso de que el empleador diga que no la recibieron.

Los proveedores de cuidado médico pueden asegurarse de proporcionar la información necesaria utilizando nuestras pautas gratuitas recomendadas por el Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos (ACOG) para escribir notas de trabajo, incluyendo una nota de muestra:

<https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/california-work-note-guidelines-1.pdf>



CONSEJO IMPORTANTE: *Mientras están tomando la Licencia por Discapacidad por Embarazo, los trabajadores pueden solicitar el Seguro de Incapacidad de California (“State Disability Insurance” en inglés, o “SDI”) para recibir un reemplazo parcial de ingresos (ausencia pagada). Consulte la Sección 1b para obtener más información.*

¿Hay otro tipo de permiso de ausencia disponible si una trabajadora agota su ausencia disponible bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo?

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de California es otra forma de permiso de ausencia con garantía de empleo (tiempo fuera del trabajo con el derecho de regresar al mismo trabajo) que está disponible cuando un empleado necesita tiempo fuera del trabajo para su propia salud. Si un empleado ha utilizado los 4 meses de Licencia por Discapacidad por Embarazo y su proveedor de cuidado médico cree que es medicamente necesario continuar su tiempo fuera del trabajo, puede solicitar tiempo adicional bajo una ley que se llama la Ley de Derechos de la Familia en California (“California Family Rights Act” en inglés o “CFRA”). Este tiempo a veces se llama “licencia CFRA”.

Los empleadores con **5 o más empleados** están obligados a proporcionar **12 semanas** por año de permiso de ausencia sin pago con el derecho de regresar al mismo trabajo y beneficios continuos de seguro médico *si*:

- el empleado ha trabajado por ese empleador por un total de **12+ meses** en cualquier momento en el pasado,² y
- el empleado ha trabajado **al menos 1,250 horas** durante el periodo de 12 meses antes de que comience el permiso de ausencia, y
- su proveedor de cuidado médico dice que necesita tomar tiempo fuera del trabajo, y
- aún no ha agotado sus 12 semanas anuales de “licencia CFRA” para otro propósito.

¿Como funcionan juntas la Licencia por Discapacidad por Embarazo y la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California?

Ambas formas de permiso de ausencia están disponibles en momentos separados. Los trabajadores que usan todo su tiempo de permiso de ausencia con garantía de empleo disponible generalmente usaran 4 meses (17 1/3 semanas) de Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) primero y luego usaran sus 12 semanas de permiso de ausencia bajo la Ley de Derechos de la Familia en California (CFRA) (si son elegibles), para un total de 29 1/3 semanas de permiso de ausencia con garantía de empleo. Durante las 29 1/3 semanas completas, el empleador debe continuar proporcionando los beneficios de seguro médico que normalmente proporciona y debe regresar al empleado a su mismo trabajo con el mismo pago cuando regrese al trabajo.

¿Qué pasa si un trabajador se queda sin Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL) y permiso de ausencia bajo la Ley de Derechos de la Familia en California (“licencia CFRA”)?

Si un trabajador necesita más tiempo fuera del trabajo, más permiso de ausencia con garantía de empleo puede estar disponible (por ejemplo, como un “cambio razonable” bajo la Ley de Empleo y Vivienda Justos [“Fair Employment and Housing Act” en ingles] o “FEHA”). Es importante tener en cuenta que tomar permiso de ausencia durante el embarazo puede reducir la cantidad de permiso de ausencia con garantía de empleo que está disponible después del nacimiento del bebe. Hable con la trabajadora sobre si es importante para ella poder volver al mismo trabajo. Para obtener ayuda sobre los derechos y opciones de permiso de ausencia particulares, póngase en contacto con la línea de ayuda gratuita de Dar a Luz al 415-581-8888 o envía un correo electrónico a daraluz@worklifelaw.org. Deje un mensaje de voz y una abogada le devolverá la llamada.

b. El pago cuando esta fuera del trabajo durante el embarazo

Las trabajadoras pueden acceder pago cuando no están trabajando debido al embarazo, incluso si no tienen derecho a regresar su trabajo. El programa de **Seguro de Incapacidad (SDI)** de California proporciona a los trabajadores **hasta el 70% de sus salarios semanales regulares** (salario base, sin incluir el pago por horas extras) por un máximo de 52 semanas mientras no estén trabajando (o mientras estén trabajando menos horas) debido a una “incapacidad,” incluso cuando no pueden trabajar debido al embarazo. Los trabajadores agrícolas pagan por este programa a través de deducciones automáticas del cheque de pago. Los trabajadores indocumentados son elegibles para aplicar.

Para recibir los beneficios del Seguro de Incapacidad de California, una persona embarazada debe:

- No estar trabajando (o estar trabajando menos horas) durante al menos 8 días debido a una “incapacidad” (ver definición a continuación),
- Estar bajo el cuidado de un médico que pueda completar el papeleo diciendo que no se recomienda que la persona embarazada haga su trabajo regular,
- Haber ganado al menos \$300 durante los 18 meses antes que comience su ausencia, y
- Haber tenido deducciones del Seguro de Incapacidad de California tomadas de sus ganancias. El talón de pago puede decir algo como “Disability” o “CASDI”. Las empresas agrícolas están obligadas a hacer esta deducción para todos los empleados. Póngase en contacto con la línea de ayuda legal gratuita de Dar a Luz para obtener más información.

¿Cuándo se considera una trabajadora “incapacitada” para el Seguro de Incapacidad?

Una trabajadora se considera “incapacitada” y elegible para el Seguro de Incapacidad si el médico de la trabajadora recomienda que no haga *su trabajo normal*. Este es un estándar bajo, y los médicos deben hablar con sus pacientes sobre sus deberes laborales para determinar si se recomienda tiempo fuera del trabajo. Una persona que no debe hacer su trabajo normal se considera “incapacitada” para el Seguro de Incapacidad, incluso si fuera posible que hiciera algún otro tipo de trabajo.

Las trabajadoras están “incapacitadas” para el Seguro de Incapacidad si sus deberes laborales normales ponen en riesgo su salud o la salud del bebé. De acuerdo con la agencia de California que administra el programa estatal de Seguro de Incapacidad (el EDD), un médico puede mandar que una trabajadora tome tiempo fuera del trabajo para evitar levantamientos, estar de pie continuamente, exposición regular a químicos u otros riesgos. **Esto significa que una trabajadora agrícola está incapacitada y es elegible para el Seguro de Incapacidad si su médico recomienda tiempo fuera del trabajo para no tener que trabajar con pesticidas agrícolas para evitar riesgos para la salud durante el embarazo.**

¿Cuándo puede un proveedor de cuidado médico verificar la solicitud de Seguro de Incapacidad de una paciente embarazada?

Los proveedores de cuidado médico pueden dar de baja a sus pacientes y verificar su solicitud para el Seguro de Incapacidad completando el “Certificado de Medico/Practicante” del EDD en cualquier momento del embarazo.³

¿Cuánto tiempo puede un trabajador recibir el Seguro de Incapacidad?

El programa estatal de Seguro de Incapacidad proporciona beneficios por hasta 52 semanas, siempre y cuando el médico continúe recomendando el tiempo fuera del trabajo.

Para obtener una guía de 2 páginas sobre la elegibilidad de los trabajadores agrícolas para el Seguro de Incapacidad, visite:

<https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/SDI-For-Farmworkers-During-Pregnancy.pdf>.

Muchos médicos no saben cuándo se les permite verificar las solicitudes para el Seguro de Incapacidad de las trabajadoras agrícolas embarazadas. Recomendamos que las trabajadoras agrícolas embarazadas le den esta guía de 2 páginas a su médico si desean solicitar el Seguro de Incapacidad debido a pesticidas u otros riesgos para la salud.

¿Como pueden los trabajadores solicitar el Seguro de Incapacidad?

Los trabajadores pueden solicitar el Seguro de Incapacidad de California con el EDD en línea (visite: https://edd.ca.gov/es/disability/SDI_Online_Espanol/) o por correo con una solicitud en papel. Es más rápido aplicar en línea, pero se recomienda que los trabajadores indocumentados presenten su solicitud por correo, lo que no requiere proporcionar un número de seguro social.

Los trabajadores ya deben estar tomando tiempo fuera del trabajo cuando presenten su solicitud. No es posible aplicar temprano. Las solicitudes de Seguro de Incapacidad deben presentarse antes de 49 días después de que comience el tiempo fuera del trabajo. Debido a que el proceso de solicitud puede ser complicado, es importante presentar la solicitud lo antes posible. El programa estatal de Seguro de Incapacidad tiene un período de espera de 7 días, lo que significa que los trabajadores no recibirán ningún beneficio durante los primeros 7 días de su permiso de ausencia.⁴

Para obtener una guía de 2 páginas sobre el Seguro de Incapacidad para proveedores de cuidado médico que atienden a trabajadores agrícolas, visite: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/SDI-For-Farmworkers-During-Pregnancy.pdf>

¿Cómo pueden los trabajadores indocumentados solicitar el Seguro de Incapacidad?

Los trabajadores indocumentados tienen las mismas deducciones del cheque de pago para Seguro de Incapacidad y son elegibles para los mismos beneficios del Seguro de Incapacidad que otros trabajadores. Sin embargo, los trabajadores indocumentados deben presentar su solicitud por correo (no en línea) porque la solicitud en papel no requiere el uso de un número de seguro social. Para obtener una guía paso a paso sobre como solicitar el Seguro de Incapacidad para trabajadores indocumentados, visite: <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2021/06/LWDA-Spanish-Undocumented-Worker-Guide-SDI-PFL.pdf>.

¿Puede un empleador negar un reclamo de Seguro de Incapacidad?

No, no depende del empleador. El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) dirige el programa estatal de Seguro de Incapacidad. Recibe las reclamaciones, decide quien es elegible y paga los beneficios.

c. Garantía de empleo y beneficios de seguro médico después del parto

La mayoría de los trabajadores en California tienen derecho a ausentarse del trabajo y recibir beneficios de ausencia pagada después del parto mientras se recuperan físicamente y/o vinculan con su nuevo bebé. Si su tiempo fuera del trabajo viene con garantía de empleo (tiempo fuera del trabajo con el derecho de regresar al mismo trabajo con el mismo pago) depende de cuánto tiempo de ausencia usó la trabajadora durante el embarazo.

¿Qué opciones tiene una trabajadora para ausentarse del trabajo para recuperarse físicamente después del parto?

El tipo de permiso de ausencia con garantía de empleo que puede tomar una trabajadora y cuanto estará disponible depende del tiempo fuera del trabajo que la trabajadora usó durante el embarazo. La misma **Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL)** que está disponible durante el embarazo (Sección 1a anterior) también está disponible para recuperarse físicamente del parto, pero cualquier tiempo que se tome durante el embarazo reducirá la cantidad disponible después del nacimiento.

Los empleadores con **5 o más empleados** están obligados a proporcionar **hasta 4 meses** de la **Licencia por Discapacidad por Embarazo** cuando una empleada esta "incapacitada" por el embarazo, el parto, o afecciones relacionadas, lo que incluye el tiempo en que una empleada se está recuperando físicamente del parto. Después de que termine la ausencia, el empleador debe regresar a la empleada a su mismo trabajo con el mismo pago. El empleador debe continuar proporcionando los beneficios de seguro médico normales durante todo el tiempo fuera del trabajo.

¿Cuánto tiempo bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo está disponible después del nacimiento?

Si la trabajadora no utilizó los 4 meses completos de permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo durante el embarazo, podrá usarlos para recuperarse del parto.

Típicamente, los médicos en California dicen que una paciente necesita 6 semanas fuera del trabajo para recuperarse físicamente de un parto vaginal y 8 semanas para recuperarse físicamente de una cesárea. Las personas que tienen complicaciones médicas o depresión de posparto pueden necesitar más tiempo.

¿Cómo se solicita el permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo?

El empleado puede solicitar el permiso de ausencia dando a su empleador una nota médica recomendando que el empleado tenga tiempo fuera del trabajo después del parto. Los trabajadores pueden proporcionar la nota directamente a la oficina principal de sus empleadores, si es posible. Se recomienda que los trabajadores guarden una copia (o foto) de la nota en caso de que el empleador diga que no la recibieron.



CONSEJO IMPORTANTE: *Mientras estén tomando permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo, los trabajadores pueden solicitar el Seguro de Incapacidad para recibir un reemplazo parcial de ingresos (ausencia pagada). Consulte la Sección 1b para obtener más información.*

¿Qué pasa si una empleada necesita tiempo adicional para recuperarse del parto?

Si una trabajadora usa todos los 4 meses bajo la Ley Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL), es posible que pueda usar el permiso de ausencia bajo la **Ley de Ausencia Familiar y Médica de California** (a veces llamada “licencia CFRA”), que proporciona hasta 12 semanas por año de tiempo fuera del trabajo sin pago para el embarazo, el parto, y para vincularse con un nuevo bebé. (Consulte la sección “Tiempo fuera del trabajo para vincularse con un nuevo bebé” a continuación sobre cómo usar la “licencia CFRA”).

Los empleados que usan todo su tiempo bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo y bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California a veces tienen derecho a tomar un permiso de ausencia adicional si es necesario por una discapacidad relacionada con el embarazo o el parto, como la depresión posparto. Sin embargo, esta ausencia adicional no está disponible en muchos casos. Es importante hablar con las trabajadoras sobre si es importante para ellos poder regresar al mismo trabajo. Si una trabajadora no regresa al trabajo cuando se acabe su permiso de ausencia con garantía de empleo, su empleador puede despedirla. Para obtener orientación individualizada sobre las opciones de permiso de ausencia, póngase en contacto con la línea de ayuda gratuita de Dar a Luz al 415-581-8888 o envía un correo electrónico a daraluz@worklifelaw.org. Deje un mensaje de voz con su nombre y número de teléfono y una abogada le devolverá la llamada.

¿Qué pasa si alguien experimenta un aborto, muerte fetal o pérdida del embarazo?

Alguien en esta situación tiene derecho a ausentarse del trabajo según lo recomendado por su proveedor de cuidado médico bajo las mismas leyes discutidas anteriormente.

Además, a partir de enero de 2024, los empleadores con **5 o más empleados** están obligados a proporcionar **5 días de licencia sin pago** después de una adopción fallida, una subrogación fallida, un aborto espontáneo, una muerte fetal o una reproducción asistida fallida (una “pérdida reproductiva”). Para calificar, un trabajador debe haber trabajado para su empleador durante al menos 30 días. Esta licencia se puede tomar dentro de los 3 meses siguientes a la pérdida reproductiva, con hasta 20 días

disponibles por año si un trabajador sufre múltiples pérdidas. Esta “licencia por pérdida reproductiva” puede ser utilizada por ambos padres expectantes. Los empleadores **no pueden solicitar** una nota médica de un trabajador que necesita usar su licencia por pérdida reproductiva.

Tiempo fuera del trabajo para vincularse con un nuevo bebé

¿Qué opciones tiene una trabajadora si quiere tomar tiempo fuera del trabajo para vincularse con su nuevo bebé?

Por lo general, los trabajadores utilizarán la Ley de **Ausencia Familiar y Médica de California** para vincularse con su nuevo bebé. **La Ley de Ausencia Familiar y Médica de California** (“California Family Rights Act” en inglés o “CFRA”) requiere que los empleadores con **5 o más empleados** proporcionen **12 semanas** por año de permiso de ausencia sin pago, con el derecho de regresar al mismo trabajo y beneficios de seguro médico continuos, si:

- el empleado ha trabajado por ese empleador durante un total de **12+ meses** en cualquier momento en el pasado,⁵ y
- el empleado ha trabajado **al menos 1,250 horas** durante el periodo de 12 meses antes de que comience el permiso de ausencia, y
- el empleado tuvo un nuevo hijo (a través del nacimiento, la adopción o la colocación de crianza) en el último año, y
- el empleado aún no ha tomado sus 12 semanas anuales de “licencia CFRA” durante el embarazo o por otra razón.

¿Como funcionan juntas la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo y la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California?

Ambas formas de permiso de ausencia están disponibles en momentos separados. Permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo se utiliza para la recuperación física del parto. Permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California se puede usar para la recuperación física, pero también se puede usar para vincularse con un bebé. (Está disponible para padres de todos los géneros). Para alguien que no usó todo su permiso de ausencia durante el embarazo, y es elegible para ambos tipos de permiso de ausencia, tendrá 6 semanas (parto vaginal) o 8 semanas (cesárea) de permiso de ausencia bajo la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo disponibles, más 12 semanas adicionales de permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California disponibles, para un total de 18-20 semanas de permiso de ausencia después del nacimiento del bebé. Durante este tiempo, el empleador debe continuar proporcionando los beneficios de seguro médico que normalmente proporciona y debe regresar al empleado a su mismo trabajo con el mismo pago cuando regrese al trabajo.

¿Qué pasa si un trabajador no tiene ninguna, o suficiente, permiso de ausencia con garantía de empleo para vincularse?

Si una trabajadora no cumple con los requisitos de elegibilidad para la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California o ya ha agotado sus 12 semanas completas, puede pedirle a su empleador permiso para tomar tiempo adicional fuera del trabajo, pero no tendrán derecho a volver al mismo trabajo o a continuar con los beneficios del seguro médico. Para obtener orientación individualizada sobre las opciones de permiso de ausencia, póngase en contacto con la línea de ayuda *gratuita* de Dar a Luz al

415-581-8888 o envía un correo electrónico a daraluz@worklifelaw.org. Deje un mensaje de voz con su nombre y número de teléfono y una abogada le devolverá la llamada.



CONSEJO IMPORTANTE: Incluso si una trabajadora no tiene derecho a regresar a su mismo trabajo, aun puede ser elegible para el reemplazo parcial de ingresos (ausencia pagada) mientras se toma tiempo fuera del trabajo para vincularse con su bebé. Consulte a continuación para más información sobre los beneficios de ausencia pagada durante la vinculación.

¿Puede un cónyuge/pareja también tomar tiempo fuera del trabajo con garantía de empleo para vincularse con el nuevo bebé?

Los padres no gestantes de cualquier género, incluso **los padres**, también pueden solicitar permiso de ausencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California (“licencia CFRA”) de sus empleadores para vincularse con su nuevo hijo en el primer año después del nacimiento o adopción del niño. Consulte la sección anterior sobre la Ley de Ausencia Familiar y Médica de California para aprender acerca de la elegibilidad.

d. El pago cuando esta fuera del trabajo después del parto

¿Cómo puede una trabajadora recibir pago mientras está fuera del trabajo para recuperarse físicamente del parto?

El programa estatal de **Seguro de Incapacidad** proporciona a los trabajadores **hasta el 70% de su salario semanal regular** (salario base, sin incluir pago por las horas extras) mientras no están trabajando debido a una “discapacidad,”⁶ incluso para la recuperación del parto. Una trabajadora se considera “incapacitada” y elegible para el Seguro de Incapacidad si el médico de la trabajadora recomienda que no haga su trabajo normal. Este es el mismo beneficio descrito en la Sección 1b, anterior, que los trabajadores pueden recibir cuando no pueden hacer su trabajo normal debido al embarazo. Las trabajadoras que recibieron el Seguro de Incapacidad durante el embarazo pueden continuar recibiendo beneficios después del nacimiento. Por lo general, las trabajadoras reciben el Seguro de Incapacidad por 6 semanas después de un parto vaginal y 8 semanas después de una cesárea, pero un médico puede verificar la elegibilidad de la trabajadora para el Seguro de Incapacidad por más semanas si la trabajadora necesita más tiempo para recuperarse o tiene una condición como la depresión de posparto que le impide trabajar. Para obtener más información sobre cómo solicitar el Seguro de Incapacidad, consulte la Sección 1b, anterior.

¿Cómo puede una trabajadora recibir pago mientras está fuera del trabajo para vincularse con su nuevo bebé?

Las trabajadoras pueden solicitar el **Permiso Familiar Pagado** (“Paid Family Leave” en inglés o “PFL”) mientras toman tiempo fuera del trabajo para vincularse con su nuevo bebé. El programa de Permiso Familiar Pagado de California⁷ es un programa financiado por los trabajadores⁸ y que proporciona a los trabajadores **hasta el 70% de sus salarios semanales regulares** (salario base, sin incluir pago para las horas extras) **durante 8 semanas** mientras están vinculando durante el primer año de vida del bebé.⁹ Los trabajadores agrícolas en California pagan por este programa a través de deducciones automáticas de cheques de pago. Los trabajadores indocumentados son elegibles para aplicar. Los padres no gestantes de todos los géneros, incluso los padres, son elegibles para estos beneficios cuando toman

tiempo fuera del trabajo para vincularse con un nuevo hijo (a través del nacimiento, la adopción o la colocación de crianza).

Para recibir el Permiso Familiar Pagado para la vinculación con un bebé,¹⁰ una persona debe:

- Haber recibido a la familia su nuevo hijo en los últimos 12 meses, y
- Haber perdido sueldo (por ejemplo, estar trabajando menos horas o estar tomando tiempo fuera del trabajo), y
- Haber contribuido al programa a través de deducciones de nómina. El talón de pago puede decir algo como “Disability” o “CASDI”. Las empresas agrícolas están obligadas a hacer esta deducción para todos los empleados. Póngase en contacto con la línea de ayuda legal gratuita de Dar a Luz para obtener más información.

¿Cuándo puede una persona recibir el Permiso Familiar Pagado?

Después de que una persona se haya recuperado del parto (generalmente 6 semanas después del parto vaginal, 8 semanas después de la cesárea), puede comenzar a recibir el Permiso Familiar Pagado para vincularse con su bebé.

Los padres no gestantes de cualquier género, incluso **los padres**, pueden solicitar el Permiso Familiar Pagado en cualquier momento cuando no estén trabajando para cuidar a su nuevo hijo en el primer año después del nacimiento o adopción del niño.

¿Cómo se puede solicitar el Permiso Familiar Pagado?

Si el padre gestante recibió el Seguro de Incapacidad durante el embarazo y/o durante la recuperación del parto, el EDD enviará automáticamente la solicitud de Permiso Familiar Pagado con el último pago del Seguro de Incapacidad. Si un trabajador no recibió el Seguro de Incapacidad, aún puede solicitar Permiso Familiar Pagado con el EDD en línea (visite: https://edd.ca.gov/es/disability/SDI_Online_Espanol/) o por correo con una solicitud en papel.

Los trabajadores no pueden solicitar Permiso Familiar Pagado antes de tiempo - ya deben estar tomando tiempo fuera del trabajo cuando presenten su solicitud. Las solicitudes de Permiso Familiar Pagado deben presentarse dentro de los 41 días posteriores a la fecha en que comienza el tiempo fuera del trabajo para vinculación con el bebé.

¿Cómo pueden los trabajadores indocumentados solicitar el Permiso Familiar Pagado?

Los trabajadores indocumentados tienen las mismas deducciones del cheque de pago para el Seguro de Incapacidad y son elegibles para los mismos beneficios del Seguro de Incapacidad y Permiso Familiar Pagado que otros trabajadores. Sin embargo, los trabajadores indocumentados deben presentar su solicitud por correo (no en línea) porque la solicitud en papel no requiere el uso de un número de seguro social. Para obtener una guía paso a paso sobre cómo solicitar el Permiso Familiar Pagado para trabajadores indocumentados, visite: <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2021/06/LWDA-Spanish-Undocumented-Worker-Guide-SDI-PFL.pdf>.

¿Puede un cónyuge/pareja también solicitar el Permiso Familiar Pagado?

Todos los padres pueden recibir este beneficio. Los padres no gestantes pueden solicitar el Permiso Familiar Pagado una vez que nace el niño y ha comenzado su tiempo fuera del trabajo para vinculación.

Recuerde, el programa de Permiso Familiar Pagado no proporciona garantía de empleo. Los padres no gestantes deben revisar su elegibilidad para el permiso de ausencia con garantía de empleo para vínculo bajo la Ley de Ausencia Familiar y Medica de California ("licencia CFRA") en la Sección 1c.

¿Una trabajadora tiene que reclamar las 8 semanas de beneficios de Permiso Familiar Pagado a la vez?

No. Los trabajadores pueden dividir sus beneficios en diferentes semanas. Sin embargo, el Permiso Familiar Pagado para vincularse con su bebé solo está disponible en el período de 12 meses después del nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal del niño. Si están preocupados por la garantía de empleo, los trabajadores deben revisar su elegibilidad para tiempo fuera del trabajo con garantía de empleo para vinculación con su bebe bajo La Ley de Derechos de la Familia en California (CFRA) y las políticas de su empleador para dividir el uso de su permiso de ausencia.

2. Cambios en el trabajo ("cambios razonables") para salvedad o comodidad

Los empleadores con **5 o más empleados** deben proporcionar a los empleados "**cambios razonables**" (cambios en el trabajo) para el embarazo, el parto, la lactancia y las condiciones relacionadas.

¿Qué es un cambio razonable?

Un cambio razonable es un **cambio en cómo, cuándo o dónde se realiza el trabajo de una trabajadora** que le permitirá hacer su trabajo de manera salva y cómoda.

Hay muchos tipos de cambios que una trabajadora puede solicitar. Por ejemplo:

- descansos más largos
- permiso para moverse más lentamente
- acceso a más agua o tiempo para comer
- trabajar más cercas a la ponchadora o la sombra
- cambiar a otro trabajo que sea físicamente más fácil (por ejemplo, no requiere doblarse o levantarse con frecuencia), como trabajar como ponchadora o ensamblando cajas
- y otras cosas que necesite debido al embarazo

¿Cómo puede una trabajadora solicitar cambios en el trabajo?

Los empleados pueden solicitar cambios en el trabajo proporcionando a su empleador una nota de un médico, partera u otro proveedor de cuidado médico que recomiende los cambios. Los trabajadores deben discutir su necesidad de cambios razonables con su proveedor de cuidado médico.

Los proveedores de cuidado médico pueden usar nuestras pautas gratuitas recomendadas por el Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos (ACOG) sobre cómo escribir notas de trabajo, incluyendo una nota de muestra: <https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/california-work-note-guidelines-1.pdf>

Los trabajadores comunitarios de salud y los trabajadores agrícolas pueden revisar nuestra guía práctica para hablar sobre su embarazo con su empleador: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Talking-About-Your-Bump-California-Factsheet-Espanol.pdf>

3. Tiempo de descanso, espacio, y otros cambios razonables para la lactancia materna

Los trabajadores tienen derecho a **descansos razonables** y un **espacio privado cerca de su área de trabajo, que no sea un baño**, para extraerse la leche materna hasta 12 meses después del parto.

¿Cuánto tiempo de descanso es "razonable"?

Los trabajadores pueden tomar el tiempo que necesiten para extraer leche. Sus necesidades variaran dependiendo de muchos factores, incluyendo el horario de alimentación de su bebe, la respuesta individual de su cuerpo al extractor de leche materna, y más. Típicamente, una trabajadora necesitara extraerse leche 3 veces por 15-20 minutos durante un turno de 8 horas. Necesitarán tiempo adicional para llegar al espacio privado para la extracción de leche materna, configurar el extractor de leche, desconectar y limpiar el extractor de leche después de usarlo, guardar la leche materna, y regresar al área de trabajo.

¿Se paga el tiempo de descanso para extraerse leche materna?

Los empleadores no están obligados a pagarle a los empleados por el tiempo de descanso que exceda los descansos pagados requeridos por la ley. Por lo tanto, el tiempo que se utiliza para extraer leche materna fuera del tiempo de descanso regular generalmente no se paga.

Sin embargo, si un empleador proporciona a otros trabajadores descansos pagados por otras razones (como descansos para tomar agua), es posible que también deba pagarle a la trabajadora lactante por los descansos para extraer leche.

¿Qué se requiere del espacio?

El espacio para extraer leche materna debe ser privado, limpio, seguro, libre de materiales peligrosos y cerca al área de trabajo. No puede ser un baño. Además, el espacio debe tener acceso a la electricidad y tener un lugar para que la trabajadora se siente y coloque su extractor de leche. El empleador también debe proporcionar acceso a un fregadero con agua corriente limpia y un refrigerador o hielera donde se pueda guardar la leche materna.

Los espacios para extraer leche materna pueden ser creativos siempre y cuando cumplan con los requisitos de la ley. Por ejemplo, los empleadores pueden erigir carpas o vainas portátiles para extraer leche materna o pueden permitir extraer leche materna en un vehículo agrícola que ha sido equipado con sombras de privacidad.

¿Qué pasa si una trabajadora necesita otros apoyos en el trabajo mientras amamanta?

Los empleadores con **5 o más empleados** también deben proporcionar a los trabajadores que están amamantando **cambios en cómo, cuándo o dónde hacen su trabajo**, llamados "**cambios razonables para la lactancia**" cuando se les solicite con el consejo de un proveedor de cuidado médico.

Por ejemplo, los trabajadores pueden pedir:

- Protección contra químicos tóxicos y pesticidas
- Permitir que su bebé sea llevado al campo para amamantar
- Acceso a más agua o tiempo para comer
- Ser asignada temporalmente a otro puesto o ubicación del trabajo
- y otras cosas que necesite porque está amamantando

¿Cómo se pueden solicitar cambios razonables para la lactancia?

Los trabajadores pueden solicitar tiempo de descanso razonable y espacio privado hablando directamente con su empleador. Si es posible, se recomienda hablar con la oficina principal, ya que pueden estar más familiarizados con los requisitos legales. Un empleado *no tiene que proporcionar* una nota del médico para solicitar tiempo de descanso razonable y espacio privado para extraer la leche materna. Se recomienda que el empleado hable con su empleador sobre esto *antes* de regresar al trabajo, si es posible, para que puedan desarrollar un plan con anticipación.

Para todos los demás tipos de “cambios razonables para la lactancia”, los trabajadores deben dar a su empleador una nota de un proveedor de cuidado médico que recomiende los cambios solicitados (como evitar los productos químicos tóxicos o cambiar temporalmente los deberes laborales). Los trabajadores deben discutir su necesidad de cambios razonables para la lactancia con su proveedor de cuidado médico.

Los proveedores de cuidado médico pueden usar nuestras pautas gratuitas sobre cómo escribir notas de trabajo para los cambios razonables para la lactancia, incluyendo una nota de muestra: <https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Breastfeeding-Workplace-Guide-for-Healthcare-providers.pdf>

Los trabajadores comunitarios de salud y los trabajadores agrícolas pueden revisar nuestra guía práctica sobre cómo discutir sus necesidades de lactancia con su empleador: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Talking-About-Your-Pump-California-Factsheet-Espanol.pdf>

4. Protección contra la discriminación, las represalias, o el acoso

Es ilegal que los empleadores traten mal a una trabajadora (como despedirla, castigarla o acosarla) porque la trabajadora está embarazada, ha estado embarazada, está amamantando, o porque solicitó o recibió cambios en el trabajo (incluyendo el tiempo de descanso y espacio para extraer leche) o tiempo fuera del trabajo. Si a una trabajadora le preocupa que la estén tratando injustamente, debe tomar notas sobre lo que ha ocurrido (para su propio registro) y comunicarse con la línea de ayuda legal gratuita de Dar a Luz para conocer sus opciones.

¿Preguntas? Contáctenos:

[Dar a Luz: Derechos Laborales Para Campesinas Durante el Embarazo y Posparto](#)



415-581-8888



daraluz@worklifelaw.org

Síguenos en las redes sociales: @daraluzderechos

¹Consulte Rural Health Information Hub, *Rural Agricultural Health and Safety*, <https://www.ruralhealthinfo.org/topics/agricultural-health-and-safety>; Freinkel S. *Warning Signs: How Pesticides Harm the Young Brain*, The Nation, March 2014, <https://www.thenation.com/article/archive/warning-signs-how-pesticides-harm-young-brain/>; Eskenazi B, Harley K, Bradman A, Weltzien E, Jewell NP, Barr DB, et al. *Association of in utero organophosphate pesticide exposure and fetal growth and length of gestation in an agricultural population*. Environ Health Perspect. 2004;112: 1116–1124; Young JG, Eskenazi B, Gladstone EA, Bradman A, Pedersen L, Johnson C, et al. *Association between in utero organophosphate pesticide exposure and abnormal reflexes in neonates*. Neurotoxicology. 2005;26: 199–209; Eskenazi B, Marks AR, Bradman A, Harley K, Barr DB, Johnson C, et al. *Organophosphate pesticide exposure and neurodevelopment in young Mexican-American children*. Environ Health Perspect. 2007;115: 792–798; Marks AR, Harley K, Bradman A, Kogut K, Barr DB, Johnson C, et al. *Organophosphate pesticide exposure and attention in young Mexican-American children: the CHAMACOS study*. Environ Health Perspect. 2010;118: 1768–1774; Bouchard MF, Chevrier J, Harley KG, Kogut K, Vedar M, Calderon N, et al. *Prenatal exposure to organophosphate pesticides and IQ in 7-year-old children*. Environ Health Perspect. 2011;119: 1189–1195; Raanan R, Harley KG, Balmes JR, Bradman A, Lipsett M, Eskenazi B. *Early-life exposure to organophosphate pesticides and pediatric respiratory symptoms in the CHAMACOS cohort*. Environ Health Perspect. 2015;123: 179–185; *También consulte* ACOG Committee Opinion 575, <https://www.acog.org/clinical/clinical-guidance/committee-opinion/articles/2021/07/reducing-prenatal-exposure-to-toxic-environmental-agents>.

² Sin embargo, si un trabajador regresa a un empleador después de no trabajar allí por un período continuo de 7 años, ese empleador no está obligado a contar los meses que el trabajador trabajó anteriormente para los 12 meses requeridos para la “licencia CFRA.” 2 CCR § 11087 (f).

³ Por lo general, las trabajadoras embarazadas dejan de trabajar y solicitan el Seguro de Incapacidad 4 semanas antes de la fecha calculada del parto. Sin embargo, aunque este plazo es una práctica normal para la mayoría de los trabajos, no es la ley y no es apropiado para ciertos trabajos que son físicamente exigentes o peligrosos, como el trabajo agrícola.

⁴ Los trabajadores pueden usar días de enfermedad pagados, pago de vacaciones u otro tiempo fuera del trabajo pagado para recibir pago durante ese período de 7 días.

⁵ Sin embargo, si un trabajador regresa a un empleador después de no trabajar allí por un período continuo de 7 años, ese empleador no está obligado a contar los meses que el trabajador trabajó anteriormente para los 12 meses requeridos para la “licencia CFRA.” 2 CCR § 11087 (f).

⁶ Los beneficios del Seguro de Incapacidad están disponibles por hasta 52 semanas. Los trabajadores agrícolas en California pagan por este programa a través de deducciones automáticas de sus cheques de pago. [Los trabajadores indocumentados son elegibles para aplicar](#).

⁷ El programa de Permiso Familiar Pagado es administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD).

⁸ Tanto el Seguro de Incapacidad como el programa de Permiso Familiar Pagado se pagan a través del fondo del Seguro de Incapacidad. Por lo tanto, si un trabajador contribuyó al fondo del Seguro de Incapacidad a través de deducciones de nómina, también contribuyó para el Permiso Familiar Pagado.

⁹ El Permiso Familiar Pagado también se puede usar para reemplazar los ingresos mientras toma tiempo fuera del trabajo por su propia enfermedad grave o para cuidar a un miembro cercano de la familia (hijo, padre, suegro, abuelo, nieto, hijo, hermano, cónyuge o pareja de hecho registrada) con una enfermedad grave.

¹⁰ El Permiso Familiar Pagado también está disponible para la propia enfermedad grave del trabajador, para cuidar a un familiar gravemente enfermo y para participar en un evento calificado que resulte del despliegue militar de un familiar a un país extranjero. *Vea* https://edd.ca.gov/es/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits_Espanol/