

DERECHOS EN EL TRABAJO DESPUES DE LA PERDIDA O TERMINACION DEL EMBARAZO PARA EMPLEADES EN CALIFORNIA

Pasar por un aborto espontáneo, nacimiento muerto, o la pérdida o terminación de un embarazo puede ser difícil. Para apoyar con la recuperación, las familias pueden tener el derecho a permiso, pago y acomodos. Adicionalmente, una nueva ley en California, la cual empieza enero 2024, requiere que los empleadores otorguen a les empleades elegibles permiso con protección laboral cuando ocurra una pérdida reproductiva, incluyendo una adopción fallada. Otras leyes que proveen derechos relacionados al embarazo y parto también cubren la pérdida o terminación del embarazo. Todas las protecciones y los beneficios legales descritos a seguido están disponibles **sin importar estatus migratorio**.

PUEDA TENER EL DERECHO A:

PERMISO Y PAGO CUANDO SE ESTE RECUPERANDO DE UN ABORTO ESPONTANEO, TERMINACION DEL EMBARAZO, U OTRA PERDIDA REPRODUCTIVA.

- Puede usar hasta 5 días de **Permiso por Enfermedad Pagado de California** para recuperarse. Estos días también pueden usarse para cualquier cita médica que tenga que atender. Puede acumular una hora de Permiso por Enfermedad Pagado por cada 30 horas trabajadas, y puede usar su Permiso por Enfermedad Pagado después de 90 días de empleo. Su empleador no puede solicitar una nota médica. Algunas ciudades y condados requieren que los empleadores le permitan acumular y usar más de 5 días de Permiso por Enfermedad Pagado por año.
- Si su empleador tiene cinco o más empleades y usted ha estado trabajando por ese empleador al menos 30 días, a partir del 2024, puede tomar 5 días de **Permiso por Pérdida Reproductiva** en caso de una adopción fallada, gestación subrogada fallada, aborto espontáneo, nacimiento muerto, o una reproducción asistida fallada. Su empleador no puede requerir una nota médica. Puede tomar este permiso hasta 3 meses después de la pérdida, y puede tomar un total de 20 días de este permiso durante 12 meses, en caso de tener pérdidas múltiples.
- Si usted trabaja para un empleador con cinco o más empleades, el **Acta de Permiso por Discapacidad de Embarazo** también le provee hasta cuatro meses de permiso sin pago con protección laboral para condiciones médicas relacionados al embarazo, incluyendo recuperación de los efectos físicos y/o mentales de una pérdida de embarazo. Las discapacidades de salud mental causadas o empeoradas por la pérdida de un embarazo, incluyendo depresión, ansiedad y estrés postraumático también están cubiertos por el Acta de Permiso por Discapacidad de Embarazo.
 - Este permiso está disponible sin importar cuánto tiempo ha trabajado para su empleador, o cuántas horas haya trabajado. Su empleador debe continuar sus beneficios de salud durante su permiso.
 - Su empleador puede pedir una note de su proveedor médico certificando su necesidad de permiso.
- Si necesita más permiso porque aún esta discapacitado, es posible que pueda tomar permiso adicional como un acomodo razonable bajo la **Ley de Americanes con Discapacidades** y la **Ley de Empleo y Alojamiento Justo**.
- También podría ser elegible para recibir reemplazo de salario durante el tiempo en que está discapacitado y recuperándose de la pérdida de embarazo a través del **Seguro de Discapacidad del Estado (SDI)** del Departamento de Desarrollo de Empleo. SDI provee el 60-70% de sus ingresos semanales, dependiendo del ingreso, por un máximo de 52 semanas, después de un periodo de espera de 1 semana.

**ACOMODOS
LABORALES
DESPUES DE UN
ABORTO ESPONTANEO,
NACIMIENTO MUERTO,
O TERMINACION DE
EMBARAZO.**

- Si usted trabaja para un empleador con al menos 5 empleadas, usted tiene el derecho a cambios en la manera que hace su trabajo si los necesita debido a condiciones de salud relacionadas al embarazo, incluyendo la pérdida de un embarazo, o por una discapacidad. Esto puede incluir un cambio en deberes, un horario modificado, o descansos frecuentes.
- Cambios, o **acomodos**, deben ser recomendados por su proveedor médico, así que pregúntele a su proveedor médico acerca de acomodados razonables que usted pueda necesitar para lidiar con los efectos físicos y/o mentales de su aborto espontáneo o nacimiento muerto.
- Su empleador puede requerir una nota de su proveedor médico certificando que el acomodo es recomendado médicamente debido a una condición relacionada al embarazo, parto, o similar.

PARA PAREJAS O MIEMBROS DE LA FAMILIA:

**LAS PAREJAS
PUEDEN TAMBIEN
TENER EL DERECHO
AL PERMISO Y PAGO
DESPUES DE UN ABORTO
ESPONTANEO, TERMINACION
DEL EMBARAZO U
OTRA PERDIDA
REPRODUCTIVA.**

- Las parejas no-embarazadas pueden también tener acceso al permiso del trabajo. Si su empleador tiene cinco o más empleadas, y si usted ha estado trabajando por su empleador por al menos 30 días, a partir del 2024, usted puede tomar hasta 5 días de Permiso por Pérdida Reproductiva sin una nota médica si usted hubiera sido un padre de familia si no fuera por una adopción fallada, gestación subrogada fallada, aborto espontáneo, nacimiento muerto, o una reproducción asistida no exitosa. Puede tomar este permiso dentro de 3 meses de la pérdida y tomar hasta 20 días total de este permiso durante un plazo de 12 meses si tiene pérdidas múltiples. No importa si usted y la persona embarazada están casadas o registradas como pareja doméstica.
- Las parejas no-embarazadas pueden tener también el derecho al permiso y pago por sus propias condiciones de salud que puedan surgir después de una pérdida, incluyendo depresión, ansiedad, o estrés postraumático.
- Las parejas pueden acceder Permiso por Enfermedad Pagado de California (vea arriba) o permiso sin pago con protección laboral bajo la Ley de Derechos Familiares en California, la cual provee un máximo de 12 semanas de permiso para la condición severa propia de un empleada. Su empleador puede requerir una nota médica de su proveedor de salud que certifique que usted necesita permiso para una condición severa de salud.
 - Para ser eligible para el permiso bajo la Ley de Derechos Familiares de California debe de haber estado en su trabajo por un mínimo de un año, debe haber trabajado al menos 1250 horas en el último año, y trabajar por un empleador que tenga 5 empleadas o más.
- Las parejas con discapacidades pueden ser elegibles para permiso como un acomodado razonable bajo la Ley de Empleo y Alojamiento Justo, si trabajan para un empleador con al menos 5 empleadas, sin importar plazo ni horas.
- Las parejas que están trabajando menos o no puedan trabajar debido a una discapacidad, pueden ser elegibles para reemplazo parcial de salario a través del programa de Seguro de Discapacidad del Estado del EDD.

**PAREJAS
O MIEMBROS
DE FAMILIA
TAMBIEN PUEDEN
TENER DERECHO
AL PERMISO PARA
CUIDAR DE UN SER
QUERIDO.**

- Las parejas no-embarazadas y miembros de familia podrían tener el derecho al permiso y reemplazo de salario para cuidar de un ser querido que haya vivido por la pérdida de un embarazo u otra pérdida reproductiva.
- Es posible que las parejas y miembros de familia puedan usar **Permiso por Enfermedad Pagado de California** o permiso sin pago con protección laboral bajo la **Ley de Derechos Familiares de California (ver arriba para información acerca de elegibilidad)**, la cual provee hasta 12 semanas de permiso para cuidar a un miembro familiar con una condición severa de salud, incluyendo condiciones de salud mental. Estas leyes definen a la familia como su cónyuge, pareja doméstica registrada, padre de familia, suegros, hijos, hermanos, abuelos, nietos o "persona designada," la cual es una persona que es como familia para la persona que trabaja.
- Parejas o miembros de la familia quienes estén cuidando por un familiar gravemente enfermo pueden ser elegibles para recibir hasta 8 semanas de reemplazo parcial de salario a través del programa **Permiso Familiar Pagado (PFL)** del EDD. PFL provee el 60 o 70% de sus ingresos semanales, dependiendo de su ingreso, por 8 semanas. A partir del 2025, proveerá hasta el 90% del ingreso.

DISCRIMINACION Y REPRESALIAS:

SU EMPLEADOR NO PUEDE TRATARLE PEOR POR SU EMBARAZO, ABORTO ESPONTANEO, NACIMIENTO MUERTO, O POR DECISIONES RELACIONADAS A SU SALUD REPRODUCTIVA, O PORQUE USTED HAYA PEDIDO PERMISO O ACOMODOS, O POR USAR O SOLICITAR CUALQUIERA DE ESTAS PROTECCIONES.

- Los empleadores también tienen prohibido tomar represalias en contra de sus empleadas por pedir o usar Permiso por Discapacidad de Embarazo, Permiso por Enfermedad Pagado de California, Permiso por Pérdida Reproductiva, permiso bajo la Ley de Derechos Familiares de California, o acomodos razonables. **Represalias prohibidas** y discriminación incluyen reducir horas de trabajo, cambiar horario o despedir al empleade.
- Los empleadores tampoco pueden discriminar en base a las decisiones reproductivas de un empleade o aplicante, lo cual se refiere a su decisión de usar o tener acceso a alguna droga, equipo, producto o servicio médico para la salud reproductiva. También es ilegal que un empleador requiera que un empleade o aplicante comparta información relacionada a sus decisiones de salud reproductiva.

**LEGAL
AID AT
WORK**

MÁS INFORMACIÓN

Legal Aid at Work no puede asegurar que esta información sea vigente y no se hace responsable por su uso. Los derechos legales pueden variar dependiendo de las circunstancias individuales. Este documento está vigente a partir de enero 2024..

Creado con apoyo de Ascend at the Aspen Institute, the David and Lucile Packard Foundation, Blue Shield of California Foundation, First 5 California, and The California Wellness Foundation.