

NUESTROS DERECHOS EN EL TRABAJO:

***EMBARAZO Y
PATERNIDAD
EN COMIDA
RÁPIDA***



Legal Aid at Work: Work & Family Program
(Apoyo Legal en el Trabajo: Programa Trabajo y Familia)

California Fast Food Workers Union, SEIU
(Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, SEIU)

Marzo 2025



SOBRE LOS AUTORES



Legal Aid at Work: Work & Family Program (Apoyo Legal en el Trabajo: Programa Trabajo y Familia)

Legal Aid at Work es una organización de servicios legales sin fines de lucro que ha estado ayudando a familias trabajadoras

con bajos ingresos durante más de 100 años, brindando litigios, defensa de políticas, servicios directos y educación para apoyar y promover los derechos de los trabajadores en todo California. El Programa Trabajo y Familia permite a los trabajadores que son padres, embarazadas, cuidadores familiares o que cuidan de su propia salud acceder a tiempo libre en el trabajo, permiso pagado y otras adaptaciones en el lugar de trabajo para cuidar de sí mismos y de sus familias sin poner en riesgo sus empleos e ingresos. Nuestro trabajo se basa en nuestra firme convicción de que ningún trabajador debería tener que elegir entre su trabajo e ingresos y la salud y el bienestar de su familia.

<https://legalaidatwork.org/>

180 Montgomery Street, Suite 600, San Francisco CA 94104
Asistencia jurídica en el trabajo, Línea de ayuda para el trabajo y la familia: 800-880-8047 (llamada gratuita) o (415) 593-0033



California Fast Food Workers Union, SEIU (Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, SEIU)

El Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California une a trabajadores de comida rápida de todas las marcas

y locaciones, y es el primero de su tipo en el país. Parte del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), este sindicato histórico surgió de más de una década de organización de trabajadores de comida rápida en todo California, comenzando con la Lucha por \$15 y un Sindicato. Nuestro Sindicato está luchando para lograr la justicia racial y económica y transformar los empleos en la comida rápida en el Estado Dorado por medio de la lucha por salarios justos, lugares de trabajo seguros y saludables y una voz para todos los trabajadores de la industria de la comida rápida.

<https://californiafastfoodworkersunion.org/>

1545 Wilshire Blvd. Suite 305, Los Angeles, CA 90017

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo
página 3

Sobre la Encuesta
página 7

Resultados de la Encuesta
página 9

Derechos de Empleadas Embarazadas, Adaptaciones y Permisos
página 27

Recomendaciones
página 32

Recursos
página 35

Notas Finales
página 38

RESUMEN EJECUTIVO

Cuando la gerencia de El Pollo Loco se negó a devolverle a Sophia López su horario de trabajo después de que se recuperó de su cesárea, ella y su esposo se atrasaron en el pago de la renta y se encontraron al borde de quedarse sin hogar con su nuevo bebé Thiago y su hija de dos años, Maddison.

“Mis compañeros de trabajo se declararon en huelga para exigir que la gerencia de El Pollo Loco me devolviera mi trabajo. Nadie debería tener que declararse en huelga para ayudar a una compañera a recuperar su horario después de tener un bebé,” dice Sophia.¹

Los trabajadores de la industria de comida rápida de California experimentan frecuentes violaciones de los derechos laborales relacionados con la salud y el bienestar reproductivo. Las trabajadoras a menudo informan que se les niega tiempo libre para recibir atención prenatal, les obligan a regresar al trabajo antes de recuperarse del parto, les reducen drásticamente las horas de trabajo o las despiden debido al embarazo o al parto. Las consecuencias de estas violaciones pueden ser graves, hundiendo a los trabajadores en – o más profundamente en – la pobreza en un momento vulnerable de sus vidas, y poniendo en peligro la salud de sus familias. California cuenta con sólidas protecciones legales para proteger el bienestar y la estabilidad financiera de las trabajadoras embarazadas y nuevos padres, pero muchos trabajadores de comida rápida desconocen sus derechos y las protecciones que estas leyes brindan a los trabajadores.



SOFÍA LÓPEZ Y COMPAÑEROS APRENDEN SUS DERECHOS Y TOMAN ACCIÓN

Aprender sobre nuestros derechos nos abrió la puerta a mí y a mis compañeros en El Pollo Loco para enfrentar los problemas en el trabajo.

Exigimos a la gerencia que nos protegiera de los peligros de la salud y la seguridad, como las frecuentes inundaciones de agua de alcantarillado en la cocina y los baños, y la violencia. También exigimos poder utilizar nuestro permiso pagado por enfermedad disponible, para no tener que trabajar enfermos o lesionados.

Cuando la gerencia se negó a incluirme nuevamente en el horario después de mi permiso de maternidad, aprendimos que tenía derecho a recuperar mi trabajo – mis compañeros se declararon en huelga para exigir que me devolvieran el horario, salvándonos a mí, a mi esposo y a nuestros dos hijos de quedarnos sin hogar.

-Sophia Lopez, trabajadora de El Pollo Loco, Oakland

HALLAZGOS CLAVES DE LA ENCUESTA

Entre los trabajadores de comida rápida de California encuestados que estaban embarazadas o eran madres de recién nacidos:

86%

Miedo a Represalias

86% se preocuparon de ser despedidos o sufrir represalias por ausentarse del trabajo por permiso de maternidad o atención prenatal, o si tuvieran que ausentarse del trabajo para recibir atención médica urgente.

87%

Miedo de Pedir Adaptaciones para un Embarazo Saludable

87% informaron que tuvieron miedo de solicitar los cambios que necesitaban en el trabajo para tener un embarazo saludable, como adaptaciones para levantar objetos pesados.

67%

Pobreza e Inestabilidad Económica

67% reportaron carecer de los ingresos necesarios durante el embarazo y el primer año de vida del bebé, y tuvieron que elegir entre pagar la renta y pagar las necesidades básicas como alimentos, medicinas y gasolina.

82%

No Sabían sobre los Derechos a Permiso por Embarazo y Maternidad

82% no sabían información básica sobre los permisos por embarazo y maternidad.

73%

Obstáculos para Extraer Leche en el Trabajo

73% pensaron que no era realista extraer leche materna en el trabajo.

Los Trabajadores de Comida Rápida Encuestados Faltan Conocimiento de Otros Derechos Claves:

95% desconocían los derechos para tomarse licencia por aborto espontáneo.

85% desconocían programas de licencia remunerada para que el papá estableciera un vínculo afectivo con su nuevo bebé.

64% desconocían la posibilidad de tomar licencia por síntomas menstruales serios.

RECOMENDACIONES CLAVES

No hay sustituto para una capacitación de calidad de Saber sus Derechos para brindar a los trabajadores de comida rápida el conocimiento necesario y las herramientas necesarias para abordar los problemas que enfrentan cada día, incluso los problemas relacionados con el embarazo y la paternidad. Las recomendaciones para establecer capacitaciones de Saber sus Derechos y fortalecer otras protecciones incluyen las siguientes:

1

Las capacitaciones de Saber sus Derechos deben incluir derechos claves relacionados con el embarazo y la paternidad.

2

Las capacitaciones de Saber sus Derechos deben ser impartidas por organizaciones independientes y confiables, con experiencia en brindar capacitación efectiva a trabajadores de bajos ingresos.

3

Los funcionarios electos deben apoyar los proyectos pilotos de capacitación de Saber sus Derechos para los trabajadores de comida rápida en la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara.

4

Se debe fortalecer a nivel estatal y local los mecanismos para proteger a los trabajadores contra represalias y discriminación por parte de los empleadores por ejercer sus derechos.

Una nueva encuesta, la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025, muestra de manera abrumadora que los trabajadores de comida rápida carecen de conocimiento sobre sus derechos relacionados con el embarazo y la paternidad, y se enfrentan a la pobreza y la inestabilidad económica durante el embarazo y el primer año de vida del bebé. La encuesta también muestra que las trabajadoras embarazadas de comida rápida enfrentan riesgos de salud y seguridad y temen represalias en el trabajo relacionadas con el embarazo. Estos hallazgos son consistentes con otras investigaciones que concluyen que los trabajadores con salarios bajos generalmente tienen información limitada, incompleta o inexacta sobre sus derechos a permiso pagado y protecciones relacionadas.²

Aunque los empleadores tienen el deber legal de informar a los trabajadores sobre sus derechos, a menudo no brindan información significativa, completa y efectiva a los trabajadores, especialmente en su idioma nativo, lo que les deja a muchos trabajadores en la oscuridad - particularmente a los que pertenecen a hogares de bajos ingresos.³

La Capacitación de Saber sus Derechos de alta calidad para trabajadores de comida rápida es una herramienta fundamental para abordar estas brechas de conocimiento. Las capacitaciones de Saber sus Derechos deben cubrir toda la gama de protecciones en el lugar de trabajo relacionadas con el embarazo y la salud reproductiva, incluso los derechos a:

- No ser discriminado ni sufrir represalias, como verse obligado a tomar un permiso o reducir horas de trabajo debido al embarazo;

- Cambios en el trabajo, como descansos adicionales para ir al baño o ayuda con ciertas tareas durante el embarazo;
- Permiso pagado y con protección laboral para tener un bebé, recuperarse del parto y establecer vínculos afectivos con un nuevo hijo; y,
- Tiempo de descanso y un espacio limpio y privado, que no sea un baño, para extraerse la leche materna al regresar al trabajo.

Este informe presenta los resultados de la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025 sobre el embarazo y la paternidad, un resumen de los derechos de acomodación y permiso por embarazo y paternidad, recomendaciones para apoyar a los trabajadores de comida rápida con capacitaciones de Saber sus Derechos, y enlaces a más información sobre los numerosos derechos y programas para los trabajadores de comida rápida que están embarazadas y son padres nuevos.



Desde que quedé embarazada en 2024, tuve un problema tras otro en Taco Bell.

En agosto me ausenté del trabajo para ir a la clínica de salud. Cuando regresé a trabajar me dijeron que le habían dado mis horas de trabajo a otra persona y que me iban a reducir a solo un turno por semana, lo que significó un gran recorte en mis ingresos.

Mi embarazo terminó en aborto espontáneo en octubre, y cuando regresé a trabajar en noviembre el gerente me dijo que ya no tenían horas para mí porque contrataron a 8 personas nuevas y no me volvieron a poner en el horario hasta enero.

En la clínica de salud me informaron sobre el ingreso por incapacidad por embarazo, pero mi solicitud no fue aceptada y no sabía qué hacer, por lo cual no tuve ingresos mientras me recuperaba del aborto espontáneo.

Todavía debo \$1300 en renta atrasada y tuve que cancelar mi teléfono celular porque no podía pagarlo.

*-Maria Gonzalez,
trabajadora de Taco Bell,
Los Ángeles*

SOBRE LA ENCUESTA

La Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025 fue realizada por trabajadores de extensión bilingües entre el 30 de enero de 2025 y el 24 de febrero de 2025. Incluyó a un total de 405 trabajadores de comida rápida en más de 200 tiendas de comida rápida en 66 ciudades de California. Los encuestados representan 35 marcas diferentes, incluidas McDonald's, Jack in the Box, Carl's Jr., Burger King, Subway, KFC y Taco Bell. Además, a 28 trabajadoras de comida rápida que estaban embarazadas y trabajaron en comida rápida durante los últimos 5 años se les hizo una serie de preguntas detalladas específicas sobre las experiencias del embarazo y paternidad de un recién nacido mientras trabajaban en comida rápida.

SOBRE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA DE CALIFORNIA

Más de 630.000 trabajadores están empleados en la industria de comida rápida de California.⁵ Aproximadamente dos tercios de estos trabajadores son mujeres, el ochenta por ciento son personas de color, el sesenta por ciento son latinas/latinos y más de una cuarta parte son inmigrantes.⁶ La industria de comida rápida de California emplea al segundo grupo más grande de trabajadores con salarios bajos en el estado.⁷

Los trabajadores de comida rápida de California experimentan frecuentes violaciones de sus derechos laborales y a menudo enfrentan condiciones laborales peligrosas, insalubres y hostiles. Tan sólo en los últimos cinco años, estos trabajadores han presentado cientos de quejas ante agencias estatales y locales que documentan problemas de robo de salarios, riesgos para la salud y la seguridad y violaciones de los derechos civiles en los lugares de trabajo de comida rápida de California.⁸ Numerosos estudios confirman que estos peligros y violaciones son generalizados.⁹ Además, los trabajadores de la comida rápida a menudo se ven disuadidos de denunciar estas violaciones por temor a represalias.

Los trabajadores frecuentemente informan que los despidos en represalia, los recortes de horas, las acciones disciplinarias y las amenazas relacionadas con la inmigración son algo común a pesar de estar prohibidos por la ley.¹⁰

Los trabajadores de comida rápida obtuvieron una victoria histórica en 2023 con la aprobación de AB 1228, que estableció el Consejo de Comida Rápida de California, un organismo estatal único en su tipo compuesto por trabajadores de comida rápida, personas designadas por el gobierno y líderes de la industria, que tiene la capacidad de establecer estándares y mejorar las condiciones en toda la industria.¹¹ AB 1228 también estableció un nuevo salario mínimo de \$20 por hora en la industria de comida rápida de California, a partir del 1 de abril de 2024.¹²

El robo de salarios, el acoso y la discriminación, y las violaciones de las leyes de salud y seguridad siguen siendo generalizados y los trabajadores de comida rápida continúan luchando contra el subempleo crónico, horarios impredecibles y falta de acceso a beneficios, los cuales son obstáculos para su seguridad económica, salud y bienestar.¹³

SOBRE LA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

California alberga más de 47.000 establecimientos de comida rápida – más del 15 por ciento de los 300.000 establecimientos de la industria en todo el país.¹⁴ Las cinco mayores corporaciones de comida rápida franquiciadas que cotizan en bolsa y que operan en California obtuvieron ganancias combinadas de más de \$12,450 millones de dólares en 2023 (el año más reciente para el que hay datos completos disponibles).

Empresas Más Grandes de Comida Rápida Franquiciadas que Cotizan en Bolsa y que Operan en California	
Compañía	Utilidad Neta 2023
McDonald's	\$8,5 mil millones
Restaurant Brands International	\$1,7 mil millones
Yum! Brands	\$1,6 mil millones
Jack in the Box	\$131 millones
Domino's Pizza	\$519 millones
Total	\$12,45 mil millones

Informes anuales archivados en US Securities and Exchange Commission, 2023.¹⁵

Bajo el modelo de franquicia de la industria de comida rápida, las marcas globales de comida rápida concentran poder y ganancias a nivel corporativo, lo que les permite protegerse de la responsabilidad por violaciones en el lugar de trabajo.¹⁶ Los operadores de franquicias enfrentan presión para controlar los costos donde puedan, a menudo manteniendo bajos los niveles de personal, recortando la capacitación de los trabajadores y las protecciones de seguridad, y en algunos casos los trabajadores sufren robo de salarios y represalias mientras el franquiciado obtiene ganancias financieras..¹⁷

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

MIEDO EN EL TRABAJO DURANTE EL EMBARAZO Y EL PRIMER AÑO DE VIDA DEL BEBÉ

Los trabajadores de comida rápida encuestados que estaban embarazadas o eran madres de recién nacidos temían ser despedidos o sufrir represalias de parte de sus empleadores durante el embarazo y el primer año de vida del bebé.

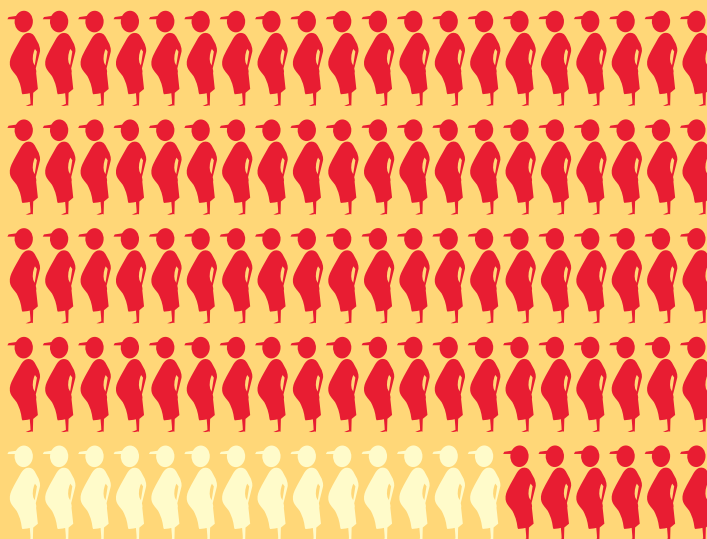
Temen represalias por tomarse permiso de maternidad El permiso de maternidad es un tiempo imprescindible para descansar antes del parto, para recuperarse del parto y para cuidar y vincularse con un nuevo bebé.

Preocupación por las represalias por ausentarse del trabajo para recibir atención prenatal La atención prenatal regular puede ayudar a reducir el riesgo de complicaciones del embarazo y mejorar las posibilidades de un embarazo y nacimiento saludable.¹⁸ Algunas trabajadoras informaron que faltaron atención prenatal porque tenían que trabajar.

Temen represalias si dejan el trabajo en seguida para recibir atención médica urgente Muchos informaron que retrasarían la atención médica urgente y seguirían trabajando hasta tener permiso para irse, o terminarían su turno antes de buscar atención médica.

86%

se preocuparon por ser despedidos o sufrir represalias por ausentarse del trabajo por permiso de maternidad o atención prenatal, o si tuvieran que ausentarse del trabajo para recibir atención médica urgente



Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.



Después de mi aborto espontáneo, tuve un problema de hemorragia. Trabajé en McDonald's con fiebre, dolores de cuerpo y sangrado abundante por 3 días antes de irme a urgencias.

Tenía miedo de desmayarme, pero tenía más miedo de perder mi trabajo a faltar o no completar mi turno.

Cuando comencé a sangrar otra vez en el trabajo, le dije al gerente de este McDonald's que sangré mis pantalones, tenía un dolor muy fuerte y quería irme. No me dejaron salir del trabajo, simplemente me dieron otro par de pantalones y me dijeron que siguiera trabajando.

No sabía que tenía ningún derecho a un permiso pagado o a un permiso con protección laboral, o que tenía derecho a dejar el trabajo para ir a urgencias.

-Deysi Gomez, McDonald's worker, San Jose¹⁹

Cuando le dije a la gerencia que estaba embarazada, nadie me explicó sobre permiso de maternidad pagado, me enteré por una amiga. Después del nacimiento de mi bebé, me preocupaba no recuperar mi trabajo con el horario que necesitaba.

Cuando regresé al trabajo, no tuve descansos para pompearle tanto como necesitaba. Eso afectó negativamente mi producción de leche. Tampoco había cerradura en la puerta; varias veces entró gente mientras me extraía leche, lo cual me molestó.

-Starbrina Cross, ex trabajadora de Jack in the Box, Roseville



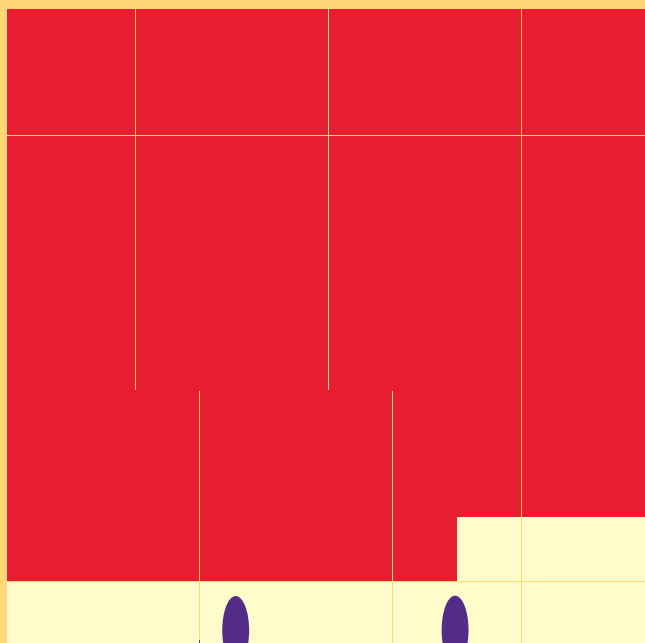
Al principio de mi embarazo tenía fuertes náuseas matutinas y vomitaba mucho. Un día estaba tratando de salir para llegar a mi turno de las 4:00 am, pero llegué un poco tarde al trabajo porque no podía dejar de vomitar. Me dieron una Advertencia Verbal por llegar tarde y recortaron mi horario en represalia.

-Marlene Rodriguez, trabajadora de McDonald's, Los Angeles²⁰

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

MIEDO A PEDIR ACOMODACIONES PARA UN EMBARAZO SALUDABLE

Las acomodaciones para el embarazo permiten que las trabajadoras embarazadas continúen trabajando de manera segura y son importantes para un embarazo saludable, especialmente en la comida rápida, una industria con violaciones generalizadas de las leyes de salud y seguridad y de las leyes sobre descansos.²¹



87%

de las mujeres embarazadas o madres de recién nacidos informaron que tenían miedo de pedir los cambios que necesitaban en el trabajo relacionados con su embarazo, como acomodaciones para levantar objetos pesados y descansos para ir al baño.

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.

Antes tuve 3 abortos espontáneos, así que necesitaba tener mucho cuidado.

Le dije al gerente de The Habit Grill donde trabajaba que mi embarazo era riesgoso y que no quería cargar cajas pesadas ni subir escaleras. Él respondió: “No importa lo que me digas, tienes que hacerlo”.

No podía darme el lujo de perder mi trabajo, así que dos veces por semana tenía que acomodar la mercancía yo sola, sin ayuda, incluyendo cargar cajas de carne de 50 libras y subir la escalera para almacenar las cajas pesadas de queso.

No sabía que tenía derechos a acomodaciones por embarazo, así que hice el trabajo de levantar cosas pesadas y subir escaleras como la gerencia me dijeron hacer, y me preocupaba perder a mi bebé.

-Jacqueline Martínez, trabajadora de The Habit, Rancho Cordova²²





Mi embarazo fue difícil, tenía diabetes y la presión alta, y mis pies se hinchaban al estar de pie durante mis turnos de 8 horas. Les pedí a los gerentes de McDonald's una silla para poder sentarme mientras tomaba órdenes en el drive-thru, y me dijeron que no. Querían que me quedara parada durante todo mi turno, y así lo hice.

Cuando regresé al trabajo después de tener a mi bebé, los gerentes de McDonald's no me dieron un lugar para pompear la leche, ni una silla, así que tuve que pompear estando de pie en una bodega sucia y en el baño. Después de que me dio fiebre por no extraerme la leche lo suficiente, tuve que dejar de amamantar.

-Carlota Guzman, trabajadora de McDonald's, Los Angeles²³

La gerencia del McDonald's donde trabajaba era racista y no nos dejaba hablar español, ni siquiera entre nosotros en la cocina. Nos presionaban para no ir al baño si la tienda estaba ocupada, aunque a otros se les permitía usar el baño cuando lo necesitaban.

Soporté muchas cosas en este McDonald's durante 15 años, pero el verano que estuve embarazada todos los problemas de esa tienda me afectaron más intensamente, y tuve que dejar de trabajar allí. El aire acondicionado no funcionaba y el calor excesivo en la tienda afectó mi presión arterial; y la presión de la gerencia para no usar el baño significaba que no podía tomar suficiente agua, a pesar de que estaba embarazada y sudaba excesivamente por el calor excesivo. Luego el ventilador se rompió y la cocina se llenó de humo por 2 días, se me irritaron los ojos y me causó tos. Sabía que el calor excesivo y el humo no eran buenos para mí ni para el bebé.

Mis compañeros de trabajo y yo pensamos en llamar al número de teléfono que estaba en el cartel en la pared para pedir ayuda, pero el gerente nos dijo que nadie nos ayudaría. Pensamos que si llamábamos al número, nadie nos creería y nos despedirían, así que no llamamos.

-Guadalupe Aguilar, ex trabajadora de McDonald's, Roseville²⁴

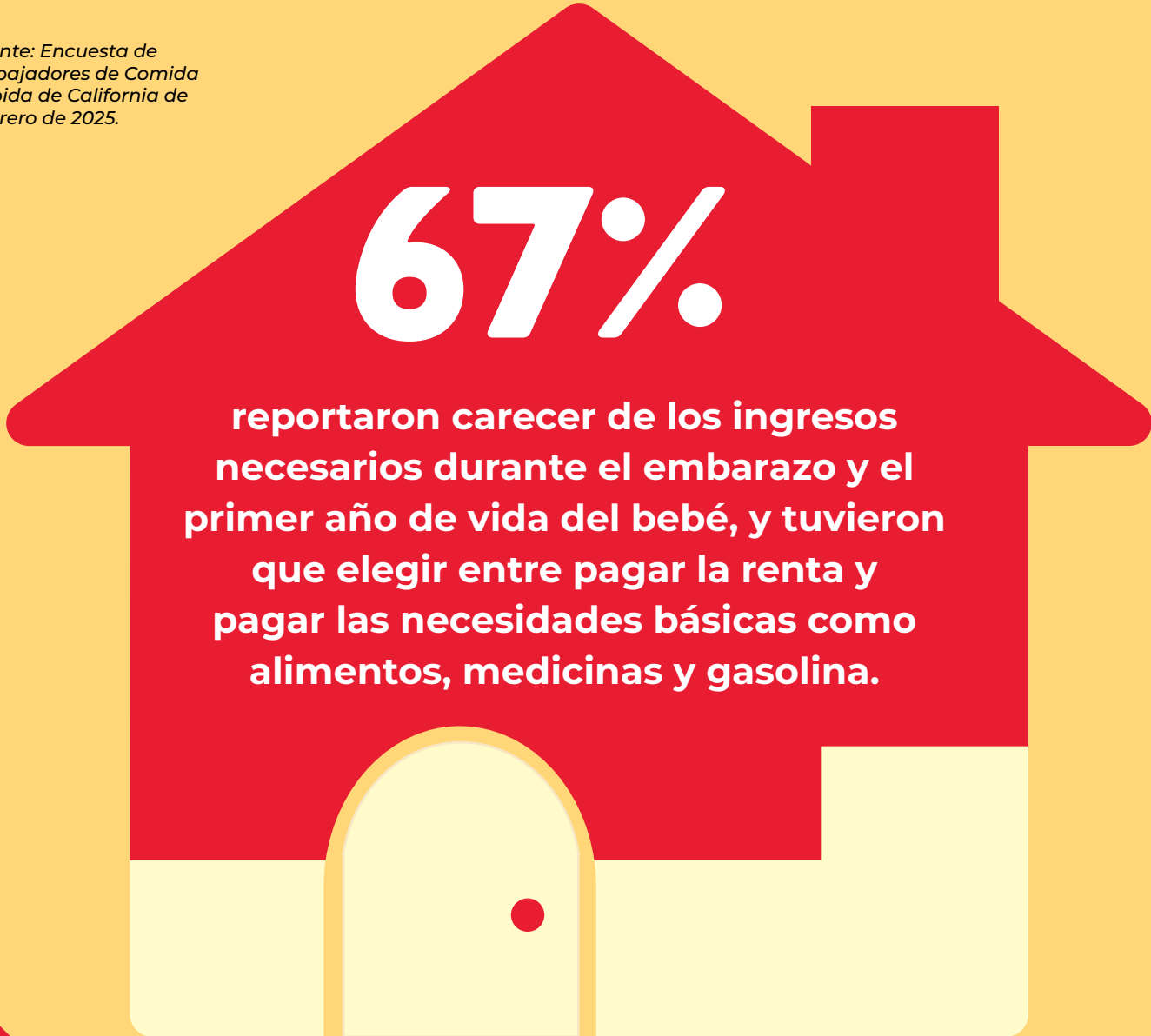


RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

DIFICULTAD PARA PAGAR LA RENTA Y LAS NECESIDADES BÁSICAS

Muchos factores contribuyen a la inseguridad económica entre los trabajadores de comida rápida durante el embarazo y el primer año de vida del bebé, incluyendo falta de conocimiento de los programas disponibles para permisos pagados y permisos con protección laboral; y recortes de horarios y despidos en represalia por solicitar acomodaciones por el embarazo, tiempo libre para atención prenatal y permiso de maternidad.

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.



67%

reportaron carecer de los ingresos necesarios durante el embarazo y el primer año de vida del bebé, y tuvieron que elegir entre pagar la renta y pagar las necesidades básicas como alimentos, medicinas y gasolina.



Tuve un embarazo de riesgo así que tuve que dejar de trabajar a los 4 meses. No supe cómo parar de trabajar en El Pollo Loco durante el embarazo, con la seguridad de poder regresar después de tener a mi bebé.

Casi nos quedamos sin hogar. Cuando nuestro bebé tenía 3 semanas perdimos la cuarta que arrendábamos porque se entró agua y luego se inundó, y además ya no nos quisieron arrendar a causa de tener un bebé. No pudimos encontrar un lugar asequible para vivir, así que mi cuñada nos dejó a los 4 – mi esposo y yo, su hija de 15 años y el bebé – quedarnos en su sala por 2 meses hasta que encontramos un estudio. Nuestra factura de luz es muy alta por lo que estamos buscando otro lugar para vivir nuevamente.

Quería volver a trabajar, pero estuve sin trabajo durante más de un año después de tener a mi bebé. Antes de volver a ponerme en el horario, la gerencia de El Pollo Loco me hizo esperar hasta que otras 2 compañeras de trabajo se fueran por permiso de maternidad. Necesito un horario de tiempo completo como que tenía antes, pero ahora solo tengo horario parcial.

-Ana Lopez, trabajadora de El Pollo Loco,, Oakland²⁵

Trabajaba turnos extras para ahorrar para el bebé – de 11 am a 9:30 pm los sábados y domingos – pero el dueño se quedaba con mi pago de horas extras para enriquecerse.

Hubiera estado en la calle si no fuera por la ayuda con la renta de una organización nonprofit.

Después de tener el bebé, no me devolvió mis horas de trabajo. Esto me dolió personalmente. Estaba sola con mi hija y mi nuevo bebé, y sin un buen empleador, y no sabía cuáles eran mis derechos ni qué hacer.

-Maribel Oropeza Rodriguez, ex trabajadora del Subway,, San Jose²⁶



RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

NO SABÍAN SOBRE LOS DERECHOS A LICENCIA POR EMBARAZO Y MATERNIDAD

La mayoría de los trabajadores de comida rápida encuestados que estaban embarazadas y eran madres de recién nacidos no sabían cómo conseguir el tiempo libre que necesitaban durante el embarazo, el permiso de maternidad y en caso de complicaciones del embarazo.

En California, el Permiso por Incapacidad por Embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) y el Seguro Estatal por Incapacidad (SDI) se pueden combinar para proporcionar hasta 4 meses de permiso pagado y con protección laboral (normalmente de 10 a 12 semanas por un parto y una recuperación sin complicaciones). Los trabajadores pueden acceder a permisos pagados adicionales con protección laboral si las complicaciones de su embarazo o recuperación limitan su capacidad para trabajar. La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) proporciona permiso laboral adicional protegido para que los trabajadores elegibles puedan vincularse con sus recién nacidos, y el programa de Permiso Familiar Pagada (PFL) proporciona 8 semanas de reemplazo salarial durante este tiempo.

82%

que estaban embarazadas o eran madres de recién nacidos no sabían sobre los derechos a licencia por embarazo y maternidad

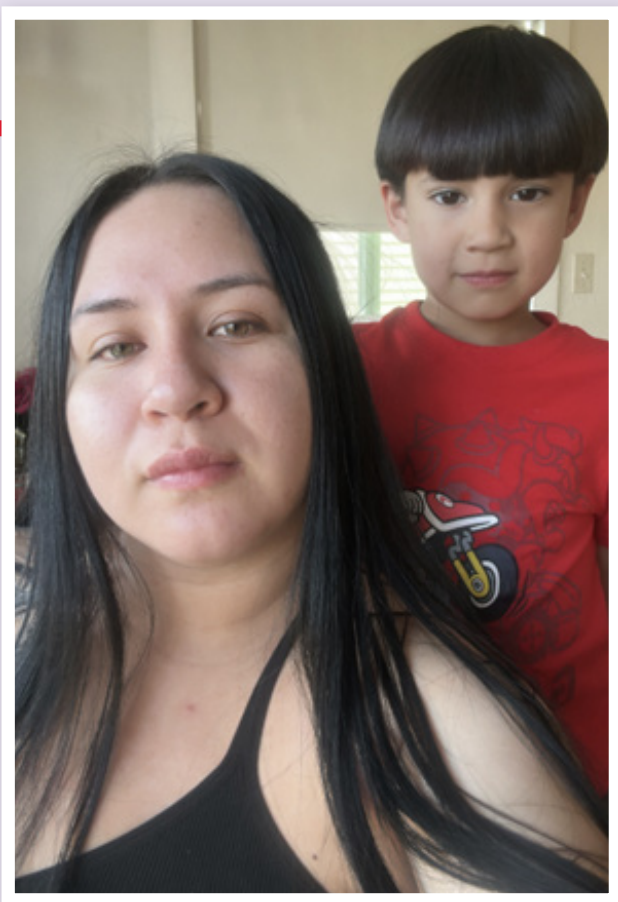
Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.



Estaba pensando en trabajar hasta el día que diera a luz porque necesitaba dinero para vivir y no sabía nada del permiso de maternidad pagado. Una semana antes de mi fecha prevista de parto, la doctora me dijo que tenía que dejar de trabajar de inmediato, porque de lo contrario no tendría fuerzas suficientes para el parto.

Cuando regresé al trabajo, le pedí a mi hija mayor que trajera a mi bebé al trabajo durante mis descansos para poder amamantarla, pero era demasiado difícil, así que comencé a darle fórmula. No sabía acerca de mi derecho de pompear en el trabajo.

-Gilberta Acevedo, trabajadora de Taco Bell y McDonald's, San Jose²⁷



Le dije al gerente de Wendy's que estaba embarazada y ella me dijo que tendría 4 meses de descanso cuando naciera el bebé, pero ella no me habló de un permiso de maternidad pagado, esto lo aprendí en la Unión. Saber sobre estos permisos pagados es importante para no tener un embarazo estresante.

Una vez avisé un día viernes que iba a faltar al trabajo el domingo, y aunque avisé con más de 4 horas de anticipación, como es requerido, el gerente me amenazó con sacarme del horario por una semana. Ahora tengo miedo de perder mi trabajo si tengo que faltar por una emergencia o si el bebé se enferma.

-Magdalena Rivera, trabajadora de Wendy's, Oakland²⁸

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE PERMISO POR ABORTO ESPONTÁNEO

Si una trabajadora embarazada de comida rápida sufre un aborto espontáneo, ella y su pareja pueden ser elegibles a cinco días de permiso con protección laboral a través de la Ley de Permiso por Pérdida Reproductiva. En caso de complicaciones o de una recuperación difícil, la trabajadora embarazada también podrá acogerse a permiso pagado bajo la Ley de Permiso por Incapacidad por Embarazo (PDL) y el programa de Seguro Estatal por Incapacidad (SDI). También, la pareja puede ser elegible a tiempo libre con protección laboral para cuidarla y reemplazo salarial del programa de Permiso Familiar Pagada (PFL).

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.

95%

No conocen información básica sobre el tiempo libre protegido en el trabajo en caso de aborto espontáneo para las trabajadoras embarazadas y sus parejas





Yo estaba abortando espontáneamente y le envié un mensaje de texto al dueño mostrando documentación del hospital acerca de esto, y que el médico dijo que necesitaba quedarme en casa para recuperarme, y el dueño me respondió “Estás poniendo excusas”.

Luego el dueño cambió mi horario a turnos que él sabía que yo no podía trabajar.

Más que el dolor por la pérdida del embarazo o el dolor físico, tenía miedo de que me despidiera por faltar al trabajo cuando aborté espontáneamente. No sabía cómo podría alimentar a mis hijos sin mi trabajo en este Subway.

-Ingrid Ramos, Trabajadora de Subway, Los Ángeles²⁹

Después de mi aborto espontáneo, estaba demasiado triste para trabajar y me quedé en casa por varios meses. Luego McDonald's no me devolvió mi trabajo.

Le llevé una nota médica al gerente diciendo que tenía autorización médica para volver a trabajar, y me dijeron que ya no había trabajo para mí.

No tenía idea que existían derechos a permiso pagado para condiciones relacionadas al embarazo como lo que sufrí yo, y que McDonald's debería de devolverme mi trabajo.

-Tania Zamora, ex trabajadora de McDonald's, San José³⁰



RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

DESCONOCEN LOS DERECHOS DE LOS NUEVOS PADRES AL PERMISO PAGADO PARA VINCULARSE CON EL BEBÉ

La mayoría de los trabajadores de comida rápida no conocen la información básica sobre los permisos pagados disponibles para que los padres y parejas establezcan un vínculo con su nuevo bebé. Este resultado de la Encuesta es consistente con investigaciones anteriores que muestran un bajo uso del Permiso Familiar Pagado de California por parte de padres de bajos ingresos.³¹

En 2025, el reemplazo del ingreso del programa de Permiso Familiar Pagado de California (PFL) aumentó a 90% de los salarios de los trabajadores con salarios bajos. Este aumento hace más viable el programa para los trabajadores de comida rápida, para que los nuevos padres puedan tomar hasta 8 semanas de permiso remunerado para establecer vínculos afectivos durante el primer año de vida del bebé.

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.

85%

No conocen información básica sobre los permisos pagados disponibles para que los padres establezcan vínculos con sus nuevos bebés.



Cuando mi esposa dio a luz a nuestra hija, solo me ausenté del trabajo 2 semanas porque no sabía sobre el Permiso Familiar Pagado de California. Me hubiera encantado pasar más tiempo con ellas.

Sería hermoso que la gente supiera del Permiso Familiar Pagado de California. Traer un nuevo bebé al mundo es un gran cambio para cualquier familia. Tu esposa necesita sentir que tu eres un verdadero compañero, y ella necesita sentir el apoyo que merece. Es necesario cambiar pañales y preparar la comida, y estar con el bebé para que la mamá también pueda cuidarse y recuperarse. Es muy importante estar cerca de la familia en este momento.



Además, me molesta que donde trabajo no haya un lugar privado para que las nuevas madres puedan amamantar o sacarse la leche. Necesitan un lugar privado, donde nadie pueda verlas. Es una falta de respeto hacia ellas como trabajadoras y como madres no tener esto.

-Alberto Calte, trabajador de Jack in the Box, Lynwood³²

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

NO PUEDEN POMPEAR EN EL TRABAJO

Muchas madres de recién nacidos que trabajan en comida rápida quieren amamantar a sus bebés y necesitan poder extraerse la leche materna (pompear) en el trabajo para mantener su suministro de leche y prevenir dolores e infecciones causados por retrasos en el horario de lactancia.³³ Tanto las leyes estatales como federales requieren que los empleadores proporcionen descansos y un lugar limpio y privado para extraerse la leche materna a las madres que están amamantando y un lugar seguro para almacenar la leche materna. Muchas trabajadoras de comida rápida enfrentan obstáculos para extraerse la leche en el trabajo y no saben que tienen derecho a estas disposiciones.

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025

73%

que estaban embarazadas o eran madres nuevas piensan que no es realista extraerse leche materna en el trabajo para un nuevo bebé, un derecho protegido por las leyes estatales y federales.



Al principio, la gerencia ignoró mi solicitud de un lugar para pompearme la leche en el trabajo, y luego me dijeron que lo hiciera en una bodega sucia con una cámara de vigilancia.

No poder pompearme la leche en el trabajo me causa dolores extremos y fiebres.

-Deysi Morales, trabajadora de Popeyes, Citrus Heights³⁴



RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

DESCONOCÍAN LA LICENCIA POR SÍNTOMAS MENSTRUALES SEVEROS

Al igual que otros trabajadores con problemas de salud serios, los trabajadores con síntomas severos relacionados con su ciclo menstrual que interfieren con el trabajo están protegidos por leyes que prohíben la discriminación laboral y por discapacidad, y puedan tener derecho a un permiso laboral protegido en algunas circunstancias. La mayoría de los trabajadores de comida rápida no sabían que las trabajadoras con síntomas menstruales severos pueden ausentarse del trabajo el tiempo que necesiten, sin temor a represalias.

Fuente: Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025.

64%

**desconocen que
los trabajadores
con síntomas
menstruales severos
que interfieren con
el trabajo podrían
ausentarse del trabajo**



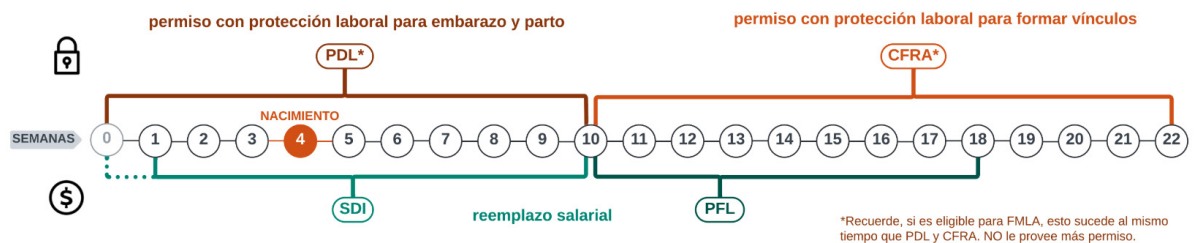
Empecé a tener síntomas menstruales severos. Me sentí mareada y con náuseas y escalofríos. Tylenol no servía. Mi mamá me dijo: “¿Por qué vas a trabajar si tienes problemas para levantarte?” Yo respondí a mi mamá que tenía que ir a trabajar. Yo debería haber descansado.

-Emily Howald, trabajadora de Panera Bread, South Gate³⁵



PERMISOS POR EMBARAZO Y PARA NUEVOS PADRES & DERECHOS DE ACOMODACIONES

Muchos trabajadores están familiarizados con el concepto de permiso maternal o parental, pero en California, el tiempo que los trabajadores pueden tomar para dar a luz y/o crear vínculos afectivos con un nuevo bebé, en realidad se componen de varias leyes y programas. La mayoría de las trabajadoras de California que están embarazadas y dan a luz tienen derecho a acomodaciones mientras trabajan (cambios en el trabajo), tiempo libre con el trabajo reservado para ellas y pago mientras toman permiso para dar a luz, recuperarse y establecer vínculos afectivos. Los padres que no dan a luz también tienen derecho a un permiso pagado con protección laboral para pasar tiempo y cuidar a su recién nacido y a su pareja. Estos derechos y programas están disponibles independientemente del estatus migratorio.



Ley de Permiso por Incapacidad por Embarazo³⁶

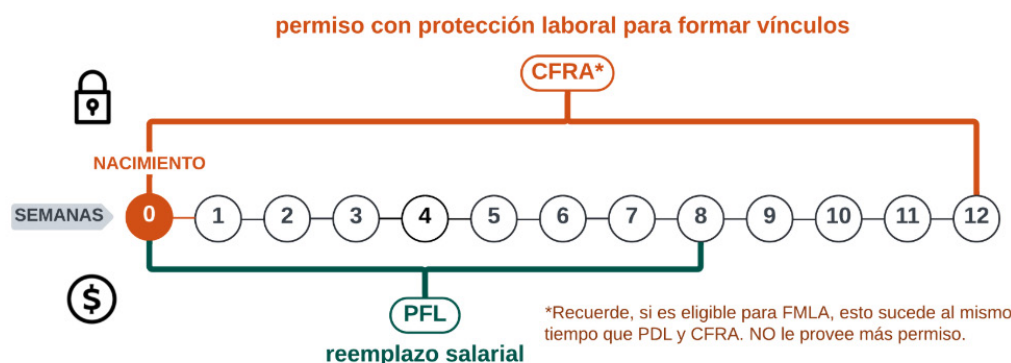
La ley de Permiso por Incapacidad por Embarazo (PDL) requiere que los empleadores de California con cinco o más empleados otorguen permiso con protección laboral y acomodaciones razonables a las trabajadoras embarazadas y a aquellas que experimentan condiciones relacionadas con el embarazo y el parto. Esto significa que a las trabajadoras embarazadas se les debe permitir tomar permiso para asistir a citas prenatales y se les debe permitir hacer cambios razonables en sus trabajos para permitirles seguir trabajando durante el embarazo. Los empleadores también deben proporcionar un permiso de trabajo protegido para permitir a las trabajadoras dar a luz y recuperarse del parto o condiciones relacionadas, y deben permitir que la trabajadora regrese a su mismo trabajo al finalizar el permiso. PDL proporciona un máximo de cuatro meses de permiso, aunque para un embarazo y parto sin complicaciones, los empleados generalmente empiezan el permiso cuatro semanas antes de la fecha prevista hasta las seis semanas después del parto (ocho semanas después del parto para una cesárea) para un total de 10 a 12 semanas. No existen requisitos de permanencia ni de horas para esta ley; las trabajadoras embarazadas son elegibles para estas protecciones al ser contratadas.

Seguro de Incapacidad del Estado de California³⁷

Durante el permiso por incapacidad por embarazo (o en cualquier otro momento en que una trabajadora esté incapacitada para trabajar debido a una lesión, enfermedad o discapacidad fuera del lugar de trabajo), si la trabajadora ha pagado al Fondo de Seguro por Incapacidad del Estado de California (SDI), puede solicitar un reemplazo salarial del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD). A partir de enero de 2025, el SDI proporciona el 90% de los salarios de la mayoría de los trabajadores.

Ley de Derechos de la Familia de California³⁸

La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) requiere que los empleadores con cinco o más empleados les permitan tiempo libre con protección laboral para vincularse con un nuevo hijo entrando a sus hogares (incluido un hijo recién nacido, de crianza o adoptado). Si un trabajador ha trabajado al menos un año con el empleador y ha trabajado al menos 1.250 horas en el trabajo durante el año anterior del permiso, tiene derecho a 12 semanas de permiso para vincularse con un nuevo bebé. Para las trabajadoras elegibles que hayan dado a luz recientemente, este tiempo de vínculo comienza después de que se hayan recuperado del parto (en un embarazo sin complicaciones, esto será aproximadamente 6 semanas después del nacimiento del bebé).



Para los padres elegibles, el permiso para establecer vínculos afectivos puede comenzar una vez que nazca el bebé. La CFRA también requiere que los empleadores proporcionen 12 semanas de permiso a los trabajadores elegibles para cuidar a un familiar con una enfermedad grave o para atender una condición de salud grave del propio trabajador, con un total de 12 semanas por año por cualquiera de estos motivos. Los trabajadores tienen derecho a regresar a su trabajo después del permiso CFRA.

EJEMPLO: CUANDO TODO SALE BIEN

María trabaja en un restaurante de comida rápida en Los Ángeles, California. Está esperando su segundo bebé y notifica a su gerente con bastante anticipación. Al principio de su embarazo, su gerente le presenta un resumen de sus derechos bajo la PDL y la CFRA, así como la política de la empresa sobre lactancia materna. Dado que varios de los trabajadores del restaurante hablan español, esta información está disponible en español e inglés. A las 22 semanas, María visita a su médico y describe que se ha vuelto difícil realizar algunos aspectos de su trabajo, como descargar las entregas del camión y almacenar los productos en la bodega, lo que le obliga a subir una escalera. Antes de quedar embarazada, María solía realizar ambas tareas sola, levantando cajas a veces de hasta 23 kilos. Su médico le aconseja que no levante más de 11 kilos durante el resto del embarazo y le entrega una nota para su empleador. El gerente de María respeta las instrucciones del doctor, y durante su embarazo, su colega se encarga de las tareas de descarga y almacenamiento, mientras que María dedica más tiempo a tomar órdenes en la ventanilla. A las 36 semanas, María comienza su permiso por incapacidad relacionada con el embarazo, que continúa

Permiso Familiar Pagado de California³⁹

Durante el permiso para vincularse con sus hijos, si el trabajador ha pagado al Fondo de Seguro de Incapacidad del Estado de California (SDI), puede solicitar un Permiso Familiar Pagado (PFL) a través del EDD durante ocho semanas con reemplazo salarial de 90% de los ingresos para la mayoría de los trabajadores.

Derechos a la Extracción de Leche (Acomodaciones para la Lactancia)⁴⁰

El Código Laboral de California y la Ley Federal de Protección Materna Urgente para Madres Lactantes (Ley PUMP) requieren que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable a sus empleadas para extraerse la leche materna, cada vez que la empleada tenga la necesidad de extraerse leche. Esto significa que las trabajadoras que amamantan o extraen leche tienen derecho a un tiempo de descanso razonable para extraerse la leche más allá de otros descansos requeridos, como las pausas para comer y descansar. La mayoría de los empleadores también deben proporcionar un lugar limpio, seguro y privado para que las empleadas se extraigan la leche materna que no sea un baño, y que tenga corriente de agua disponible y refrigeración cerca. Estas leyes prohíben la discriminación y/o represalias contra empleadas que ejerzan, o intenten ejercer, sus derechos de lactancia.

Permiso por Pérdida Reproductiva⁴¹

Las leyes de permiso por pérdida reproductiva en California requieren que los empleadores con cinco o más empleados proporcionen a los trabajadores (que hayan trabajado para el empleador durante por lo menos 30 días) cinco días de permiso por pérdida reproductiva por adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida. Los empleados no necesitan proporcionar una nota médica. Después de una pérdida, el permiso se puede tomar en un plazo de tres meses. Un trabajador que experimenta múltiples pérdidas puede utilizar el permiso por pérdida

reproductiva por un total de 20 días dentro de 12 meses. Los trabajadores pueden ser elegibles para este permiso incluso si no están casados o en pareja formal con la persona que estaba embarazada. El permiso puede ser no pagado a menos que el trabajador tenga horas disponibles de ausencia pagada y desee utilizarlas mientras toma el permiso por pérdida reproductiva.

Ley de Estadounidenses con Discapacidades y Ley de Vivienda y Empleo Justo⁴²

Hay varias otras leyes que podrían proporcionar permisos y acomodaciones a los trabajadores que experimentan problemas de salud reproductiva u otras discapacidades, como la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA). Por ejemplo, las trabajadoras que experimentan síntomas menstruales graves que no están relacionados con el embarazo y/u otras condiciones de salud que limitan las principales actividades de la vida pueden tener derecho a adaptaciones o permisos según su situación específica.

Las leyes que rigen el tiempo libre con protección laboral y el pago por el embarazo, el parto, la recuperación y los vínculos afectivos con el bebé son complejas. Los aspectos de protección del empleo de el permiso parental son administrados por el empleador y a veces requieren una nota médica dirigida al empleador; el trabajador solicita pago a través del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) y es posible que deba proporcionar una certificación médica por separado al EDD, junto con una prueba de nacimiento o colocación del niño en su hogar. En lugar de programar un horario estándar para todas las trabajadoras embarazadas o que acaban de ser padres, el tiempo que tome un trabajador depende últimamente de diferentes criterios de elegibilidad, así como lo que requiere para su propio embarazo

hasta que se recupere seis semanas después del parto. Durante este tiempo, solicita una compensación salarial del 90% a través del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD).

Como María ha trabajado alrededor de 30 horas semanales en el restaurante durante el último año y medio, tiene derecho al tiempo de vinculación afectiva de la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA). Después de su recuperación, puede tomar 12 semanas adicionales de permiso para vincularse con su bebé recién nacido. Durante las primeras ocho semanas de su tiempo de vinculación afectiva, solicita el Permiso Familiar Pagado (PFL), que le proporciona una compensación salarial del 90%. Ella considera tomar hasta cuatro semanas adicionales de permiso con protección laboral utilizando su permiso por enfermedad pagado disponible y otras fuentes de apoyo financiero, como la ayuda de familiares o ahorros.

Después de su tiempo de vinculación afectiva, María regresa al trabajo. Su gerente la reincorpora a sus turnos y horarios habituales. En su primer día de regreso, pide tiempo y espacio para extraerse leche materna y así poder seguir amamantando a su recién nacido.

Su gerente le permite tomar descansos razonables para extraerse leche en una oficina en la parte trasera, que cuenta con una silla para sentarse, electricidad para la pompa y una puerta que puede cerrar para tener privacidad.

y recuperación saludable. Otros factores también pueden afectar la elegibilidad de un trabajador, por ejemplo, si tomó algún tiempo de permiso en el año anterior a la llegada de un nuevo bebé.

Given this complexity, robust workers' rights training is crucial to provide a baseline of knowledge about what laws apply, and how to navigate the relevant rights and benefits. These trainings will empower California fast food workers to access the pregnancy-related rights, benefits and programs they need; to follow their doctors' orders to maintain safe pregnancies and heal from childbirth; and to bond with their babies in the first months of life – without risking the jobs they need to support themselves and their families.

RECOMENDACIONES

La Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de Febrero de 2025 muestra que la gran mayoría de los trabajadores de comida rápida no conocen información básica sobre los derechos y programas establecidos para apoyar a los trabajadores y a los nuevos padres durante el embarazo y el primer año de vida de su bebé. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones existentes sobre la concientización sobre los derechos y programas en el lugar de trabajo entre trabajadores de bajos ingresos y trabajadores de comida rápida en California.

Sin conocimiento de la amplia gama de derechos laborales relacionados con el embarazo y la paternidad, las trabajadoras de comida rápida que están embarazadas y son madres de un recién nacido enfrentan riesgos de salud y seguridad en el trabajo, y temen represalias relacionadas con el embarazo y el permiso de maternidad. También se enfrentan a la pobreza y la inestabilidad económica durante el embarazo y el primer año de vida del bebé, y a menudo carecen de conocimientos sobre cómo acceder a el permiso pagado por embarazo y de vinculación afectiva.

Para abordar estas brechas de conocimiento, los trabajadores de comida rápida deben recibir capacitación de Saber sus Derechos que incluya protecciones en el lugar de trabajo relacionadas con el embarazo y la salud reproductiva, tales como:

- ➔ Libertad de discriminación y/o represalias, como ser obligada a tomar un permiso o reducir horas debido al embarazo;
- ➔ Cambios en el trabajo, como descansos adicionales para ir al baño o ayuda con ciertas tareas durante el embarazo;
- ➔ Permiso pagado y con protección laboral para tener un bebé, recuperarse de un parto o aborto espontáneo y establecer un vínculo con un nuevo hijo; y,
- ➔ Tiempo de descanso y un espacio limpio y privado, que no sea un baño, para extraerse la leche materna.

Capacitaciones de Saber sus Derechos de alta calidad brindan a los trabajadores de comida rápida el conocimiento necesario y las herramientas necesarias para ejercer sus derechos en el trabajo, acceder a beneficios y programas esenciales y enfrentar los riesgos de salud y seguridad y otros problemas que enfrentan todos los días en el trabajo. Las recomendaciones incluyen:

- ➔ Capacitaciones efectivas de Saber sus Derechos para trabajadores de comida rápida deben cubrir toda la gama de derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos relacionados con el embarazo y la paternidad;
- ➔ Capacitaciones de Saber sus Derechos deben ser presentadas por organizaciones independientes y confiables, con experiencia en brindar capacitación eficaz a trabajadores de bajos ingresos;
- ➔ Los funcionarios electos y otros deberían apoyar los programas piloto de capacitación de Saber sus Derechos para trabajadores de comida rápida en la ciudad de Los Ángeles y el Condado de Santa Clara; y,
- ➔ Deberían fortalecerse a nivel estatal y local los mecanismos para proteger a los trabajadores contra represalias y discriminación por parte de los empleadores por ejercer sus derechos

Cuando estaba embarazada, llené los papeles para el permiso de maternidad pagado, pero los cheques nunca me llegaron y no sabía qué hacer, así que después de 2 meses sin ingresos volví a trabajar.

Gasté los ahorros que tenía, mi hermano me ayudó a pagar la renta y mi hermana me ayudó con la comida, pero me atrasé con los biles. Los trabajadores de comida rápida como yo necesitan capacitación sobre cómo acceder al permiso de maternidad pagado y otros programas disponibles.

-Maria Ontiveros, trabajadora de McDonald's, Stockton⁴³



RECURSOS

Asistencia jurídica en el trabajo: recursos para el embarazo y la paternidad

- ➔ Embarazo/Paternidad + Mi Trabajo (California)
legalaidatwork.org/factsheet/pregnancy-parenting-my-job-in-california/
- ➔ Embarazo + Mi Trabajo: Hoja de Ruta y Guía
<https://legalaidatwork.org/guides/pregnancy-my-job-a-guide-to-what-when-how/>
- ➔ Derechos Laborales de los Padres
legalaidatwork.org/factsheet/workplace-rights-for-fathers/
- ➔ Derechos Laborales de los Padres LGBTQ+
legalaidatwork.org/factsheet/workplace-rights-for-lgbtq-parents/
- ➔ Lactancia en el Lugar de Trabajo
legalaidatwork.org/factsheet/lactation-in-the-workplace-in-california/
- ➔ Guía para Trabajadores Indocumentados para Solicitar SDI/PFL
legalaidatwork.org/guides/undocumented-workers-guide-to-applying-for-california-disability-insurance-paid-family-leave/

**Legal Aid at Work (Apoyo Legal en el Trabajo),
Línea de Ayuda Trabajo y Familia: 800-880-8047
(llamada gratuita) o (415) 593-0033**



Estoy embarazada

DURANTE Y DESPUÉS DE EMBARAZO

Todos estos derechos y protecciones, excepto el Seguro de Desempleo, están disponibles independientemente del estado de migración.



PROTECCION LABORAL

*Si también califica para la ley federal de derechos de las familias de California (FMLA), se ejecutará al mismo tiempo que su licencia bajo estas leyes estatales. No le proporciona más licencia.



PAGO



ACOMODOS

CÓMO PODRÍA FUNCIONAR ESTO

Lisa tiene un embarazo sin complicación y necesita 4 semanas libres antes de la fecha prevista de parto y 6 semanas libres para recuperarse. Después de eso, necesita 12 semanas libres para vincularse con su recién nacido.

ESTAS LEYES PUEDEN AYUDAR:

Porque ofrecen:

Lo que hay que hacer:

PDL

PERMISO DE AUSENCIA POR INCAPACIDAD POR EMBARAZO*

- Más de 5 empleadas

- Hasta 4 meses de licencia sin sueldo protegida por el empleo durante la incapacidad por embarazo, parto o afecciones relacionadas

Solicitar de su empleador

- Continuidad de los beneficios de salud

CFRA*

LEY DE DERECHOS DE LAS FAMILIAS DE CALIFORNIA*

- Más de 1 año de servicio
- Más de 1250 horas de trabajo el año anterior
- Más de 5 empleadas a nivel nacional

- 12 semanas de ausencia protegida por el empleo para vincularse con el recién nacido dentro del 1.er año a partir del parto, que comienza después de terminar la ausencia por embarazo

Solicitar de su empleador

- Continuidad de los beneficios de salud

SDI

SEGURO ESTATAL POR DISCAPACIDAD

- Incapaz de trabajar, o trabajar menos, por discapacidad
- Haber pagado al Seguro Estatal por Discapacidad (SDI) durante el periodo base

- Hasta el 70 o 90% del salario, dependiendo de los ingresos, durante un máximo de 52 semanas después de la 1.ª semana del periodo de espera

Solicitar en www.EDD.ca.gov

PFL

PERMISO FAMILIAR PAGADO

- Permiso para vincularse con el recién nacido, hijo recién adoptado o foster
- Haber pagado al SDI durante el periodo base

- Hasta el 70 o 90% del salario, dependiendo de los ingresos, durante un máximo de 8 semanas (puede tomarse de manera intermitente)

Solicitar en www.EDD.ca.gov

PSD

PERMISO POR ENFERMEDAD PAGADO EN CALIFORNIA

- Haber trabajado al menos 90 días
- Enfermedad o citas médicas

- Acumulación de 1 hora por cada 30 horas trabajadas
- El empleador puede limitar el uso a 5 días por año

Solicitar de su empleador

- Protección contra represalias

Consultar sfgov.org/olse/pslo

FEHA / LAL

LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS

- Más de 5 empleadas

- Cambios en la manera en que hace su trabajo, transferencia o más permisos de ausencia como un acuerdo razonable para el embarazo

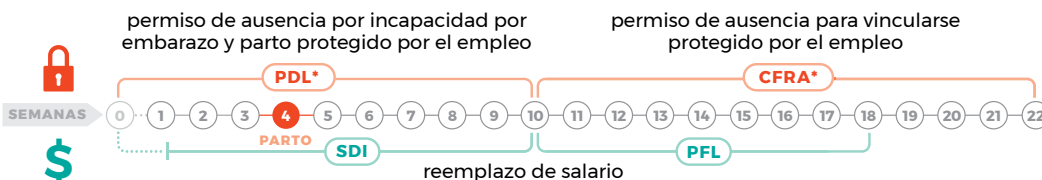
Solicitar de su empleador

LEY DE ACOMODOS PARA LA LACTANCIA

- Tiempo de descanso y un espacio limpio, seguro y privado (que no sea un baño) para extraer la leche, con un lugar para sentarse y colocar la bomba de leche y con acceso a electricidad, un lavamanos y un refrigerador.

- Protección contra discriminación, acoso y represalias

Consultar calcivilrights.ca.gov, o sfgov.org/olse/ o dlse.ca.gov



*Recuerde, si califica para FMLA, se ejecuta al mismo tiempo que PDL y CFRA. No le proporciona más tiempo.



Legal Aid at Work no puede garantizar que esta información esté actualizada ni es responsable del uso que se le dé. Impreso con el apoyo de Ascend at the Aspen Institute, el David and Lucile Packard Foundation, Blue Shield of California Foundation, el Walter and Elise Haas Fund, y el California Wellness Foundation. Este volante está vigente a la fecha de Abril del 2025.

PREGUNTAS ?
Llame al 800-880-8047
legalaidatwork.org/wf





**Soy un
padre
nuevo**

Todos estos derechos y protecciones, excepto el Seguro de Desempleo, están disponibles independientemente del estado de migración.



PROTECCION LABORAL

*Si también califica para la ley federal de derechos de las familias (FMLA), se ejecutará al mismo tiempo que su licencia bajo estas leyes estatales. No le proporciona más licencia.



PAGO

CÓMO PODRÍA FUNCIONAR ESTO

Juan necesita 12 semanas libres para vincularse con su hija recién nacida.

ESTAS LEYES PUEDEN AYUDAR:

CFRA*

LEY DE LOS DERECHOS DE LA FAMILIA EN CALIFORNIA*

- Más de 1 año de servicio
- Más de 1250 horas de trabajo el año anterior
- Más de 5 empleadas a escala nacional

Porque ofrecen:

- Permiso protegido por el empleo de ausencia sin goce de sueldo por un máximo de 12 semanas para vincularse con el recién nacido, hijo adoptado o foster dentro del primer año de nacimiento o colocación en el hogar, o para cuidar de un familiar gravemente enfermo
- Continuidad de los beneficios de salud

Lo que hay que hacer:

Solicitar de su empleador

FSPA

LEY DE ASOCIACIÓN ENTRE LAS FAMILIAS Y LA ESCUELAS

- Más de 25 empleadas
- Pueden usarla padres, tutores, padrastro/madrastra, padres foster, abuelos o una persona que actúa en lugar de los padres de un niño.

- Permiso protegido por el empleo de ausencia sin goce de sueldo durante un máximo de 40 horas cada año para: buscar o inscribir en una guardería o escuela, participar en las actividades de la guardería o la escuela del niño; u ocuparse de una emergencia en la guardería o escuela
- Salvo en caso de emergencia, el empleador puede limitar el uso a 8 horas por mes

Solicitar de su empleador

PFL

PERMISO FAMILIAR PAGADO

- Con permiso de ausencia para vincularse con el recién nacido, hijo adoptado o foster dentro del primer año, o para cuidar de un familiar gravemente enfermo
- Haber pagado al SDI durante el periodo base

- Hasta el 70 o 90% del salario, dependiendo de los ingresos, durante un máximo de 8 semanas (puede tomarse de manera intermitente)

Solicitar en www.EDD.ca.gov

PSD

PERMISO POR ENFERMEDAD PAGADO EN CALIFORNIA

- Haber trabajado al menos 90 días
- Estar enfermo, cuidar de un hijo enfermo o tener citas médicas
- Las leyes locales pueden proporcionar tiempo adicional de enfermedad pagado

- Acumulación de 1 hora por cada 30 horas trabajadas
- El empleador puede limitar el uso a 5 días por año

Solicitar de su empleador

- Protección contra represalias

Consultar dir.ca.gov

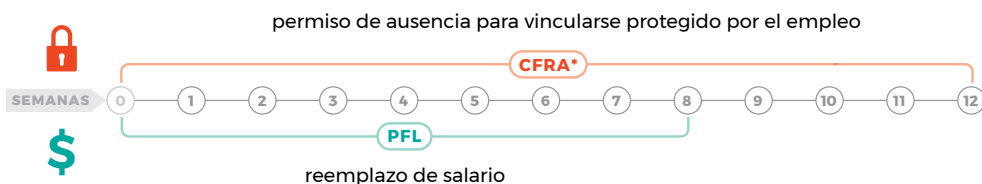
UI

SEGURO DE DESEMPEÑO

- Capaz de trabajar pero estar desempleado o trabajar menos por causas ajenas a usted (despido, permiso denegado, etc.)

- Hasta \$450 a la semana después de la 1 semana del periodo de espera

Solicitar en www.EDD.ca.gov



*Recuerde, si califica para FMLA, se ejecuta al mismo tiempo que PDL y CFRA. No le proporciona más tiempo.



Legal Aid at Work no puede garantizar que esta información esté actualizada ni es responsable del uso que se le dé. Impreso con el apoyo de Ascend at the Aspen Institute, el David and Lucile Packard Foundation, Blue Shield of California Foundation, el Walter and Elise Haas Fund, y el California Wellness Foundation. Este volante está vigente a la fecha de Abril del 2025.

PREGUNTAS ?
Lláme al 800-880-8047
legallaidatwork.org/wf



ENDNOTES

¹ Sophia López, entrevista 20/02/2025; Sophia Lopez, Testimonio ante CA Fast Food Council, presentado el 19/12/24.

² Véase, por ejemplo, Pamela Winston, Ariel Pihl (Centro de Investigación de la Pobreza de UC Davis), Lincoln Groves, Colin Campbell, Elizabeth Coombs (Mission Analytics Group) y Sharon Wolf, “Exploring the Relationship Between Paid Family Leave and the Well-Being of Low-Income Families: Lessons from California”, Informe de investigación, Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., 2017, <https://aspe.hhs.gov/sites/default/files/private/pdf/255486/PFL.pdf>; Susan Ayers, “Paid Family Leave Awareness Survey Project, Post-Marketing Survey 2022,” Sección de encuestas e investigación aplicada, Departamento de Desarrollo del Empleo de California para la Subdivisión del Seguro de Incapacidad, 2022.

³ Ayers, pág.3

⁴ María González, Entrevista 19/02/2025.

⁵ Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, Análisis de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. - Estadísticas de salarios y empleo ocupacional, mayo de 2023, https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_ca.htm#00-0000, consultado en febrero de 2025. Nota: En este análisis se incluyen los recuentos de trabajadores para las siguientes ocupaciones en California: todos los “trabajadores de comida rápida y mostradores” y “cocineros de comida rápida”; y “Cajeros” y “Conductores/trabajadores de ventas” según el código NAICS 722500 - Restaurantes y otros lugares para comer+ únicamente (excluyendo el porcentaje estimado de trabajadores en cada una de estas ocupaciones que trabajan en restaurantes de servicio completo, a diferencia de restaurantes de servicio limitado y otros lugares para comer). Para estos cálculos, los “supervisores de primera línea de trabajadores de preparación y servicio de alimentos” y los “gerentes de servicios de alimentos” se clasificaron como ocupaciones gerenciales y se excluyeron del total.

⁶ Kuochih Huang, Ken Jacobs, Tia Koonse, Ian Eve Perry, Kevin Riley, Laura Stock y Saba Waheed, “The Fast-Food Industry and COVID-19 in Los Angeles”, UCLA Labor Center and Labor Occupational Safety and Health y UC Berkeley Labor Center and Labor Occupational Health Program, febrero de 2020, p. 23, tabla 9, https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2021/03/FastFood_Report_2021_v3_4-28-21.pdf.

⁷ Análisis del Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California de los datos de los trabajadores con salarios bajos de California, al que se accede a través del Centro Laboral de UC Berkeley, “Low Wage Work In California Data Explorer”, sección: “The Numbers”, subsección: “Defining Low Wage Work”, julio de 2024, <https://laborcenter.berkeley.edu/low-wage-work-in-california-data-explorer-2024/> y Instituto de Políticas Públicas de California, “Who Are California’s Workers?” febrero de 2025, <https://www.ppic.org/wp-content/uploads/who-are-californias-workers.pdf>. Ajustes de inflación calculados utilizando la Calculadora de inflación del IPC de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. https://www.bls.gov/data/inflation_calculator.htm.

⁸ Desde abril de 2020, Fight for \$15 y el Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California han ayudado a los trabajadores de comida rápida de California a presentar más de 500 quejas ante Cal/OSHA, la Oficina del Comisionado Laboral Estatal, departamentos de salud pública locales y otras agencias reguladoras que documentan violaciones en el lugar de trabajo relacionadas con robo de salarios, represalias, COVID-19, lesiones en el lugar de trabajo, calor excesivo, exposición tóxica, violencia y muchos otros problemas graves en sus lugares de trabajo.

⁹ Lucha por \$15 y un sindicato, “Skimmed and Scammed: Wage Theft From California’s Fast Food Workers,” mayo de 2022, <https://fastfoodjusticehora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; Rajiv Bhatia, MD, MPH y Martha Dina Arguello, “COVID-19 Hazards Among California Fast Food Workers,” Médicos por la Responsabilidad Social – Los Ángeles, 19 de abril de 2021. https://drive.google.com/file/d/1Ww22EjvgQoW75AKZti6_zg64acsD_SZ1/view; “¡AGUÁNTATE!: Heat, hazards and indifference to safety in California’s fast food restaurants,” septiembre de 2023, Worksafe & SEIU, <https://fastfoodjusticehora.com/wp-content/uploads/2023/10/SEIUaguantate.pdf>; “Beaten, Stabbed, Silenced: Violence in California’s Fast Food Industry and Workers’ Fight for a Voice,” Fight for \$15, diciembre de 2021, <https://fastfoodjusticehora.com/violencereport/>.

- ¹⁰ Fundación Step Forward y Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, “Knowledge is Power: Workers’ Rights Trainings and the Pathway to Improving Conditions in California’s Fast Food Industry,” págs. <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
- ¹¹ Proyecto de ley 1228 de la Asamblea de California, Industria de restaurantes de comida rápida: Consejo de comida rápida: salud, seguridad, empleo y salario mínimo, aprobado por el gobernador el 28 de septiembre de 2023. https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240AB1228.
- ¹² Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales, Oficina del Comisionado Laboral, “Minimum Wage,” actualizado en enero de 2025, https://www.dir.ca.gov/dlse/minimum_wage.htm.
- ¹³ El Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California ha apoyado a trabajadores de todo el estado en más de 500 quejas ante CalOSHA, DLSE y otras agencias estatales y locales, documentando violaciones de salud y seguridad, problemas de robo de salarios, represalias, acoso, discriminación y otros problemas, muchos de los cuales se citan en este informe; Daniel Schneider, Kristen Harknett y Kevin Bruey, Early Effects of California’s \$20 Fast Food Minimum Wage: Large Wage Increases with No Effects on Hours, Scheduling, or Benefits, The Shift Project, Harvard Kennedy School y Universidad de California en San Francisco, octubre de 2024, https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2024/10/ca_fastfood_MW_Final.pdf.
- ¹⁴ Quarterly Census of Employment and Wages - Bureau of Labor Statistics, recuentos trimestrales de establecimientos para NAICS 722513 Restaurantes de servicio limitado y NAICS 722515 Barras de refrigerios y bebidas no alcohólicas, recuentos de establecimientos de California y EE. UU., segundo trimestre de 2024 (más reciente disponible en febrero de 2025), consultado en febrero de 2025 a través de https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.htm
- ¹⁵ Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos: Informe anual 2023 de McDonald’s Corporation, págs.38-39, <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/63908/000006390824000072/mcd-20231231.htm>; Informe anual de Restaurant Brands International 2023, págs.35, 39, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/0001618756/000161875624000020/qsr-20231231.htm>; ¡Mmm! Informe anual de Brands 2023, págs. 55-56, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/0001041061/000104106124000011/yum-20231231.htm>; Jack In the Box, Inc., Informe anual 2023, págs. F-5, F-6, https://s25.q4cdn.com/507451327/files/doc_financials/2023/ar/Q4-23-10-K-FINAL.pdf; Informe anual de Domino’s Pizza 2023, pág. 39, <https://ir.dominos.com/node/22566/html>.
- ¹⁶ David Weil, “Enforcing Labour Standards in Fissured Workplaces: The U.S. Experience,” The Economic and Labor Relations Review, vol. 22 N° 2, págs. 33–54, <https://www.fissuredworkplace.net/assets/Weil.Enforcing-Labour-Standards.ELRR-2011.pdf>; Brian Callaci, “New research shows the franchise business model harms workers and franchisees, with the problem rooted in current antitrust law,” Washington Center for Equitable Growth, 13 de diciembre de 2018. <https://equitablegrowth.org/new-research-shows-the-franchise-business-model-in-the-united-states-harms-workers-and-franchisees/>; Brian Callaci, “Control without Responsibility: The Legal Creation of Franchising, 1960–1980,” Universidad de Massachusetts Amherst 29 de octubre de 2018, págs. 5-7, <https://equitablegrowth.org/wp-content/uploads/2018/12/1213-callaci.pdf>; Kuochih Huang, Ken Jacobs, Tia Koonse, Ian Eve Perry, Kevin Riley, Laura Stock y Saba Waheed, “The Fast-Food Industry and COVID-19 in Los Angeles”, Los Ángeles: UCLA Labor Center and Labor Occupational Safety and Health y UC Berkeley Labor Center and Labor Occupational Health Program, febrero de 2021, págs. 2-4, https://labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2021/03/FastFood_Report_2021_Final.pdf.
- ¹⁷ Marni Von Wilpert, “Franchisors, franchisees must both be liable for labor violations,” The Hill, 17 de abril de 2017. <https://thehill.com/blogs/pundits-blog/labor/328810-franchisors-franchisees-must-both-be-liable-for-laborviolations/>; Brian Callaci, “New research shows the franchise business model harms workers and franchisees, with the problem rooted in current antitrust law,” Washington Center for Equitable Growth, 13 de diciembre de 2018. <https://equitablegrowth.org/new-research-shows-the-franchise-business-model-in-the-united-states-harms-workers-and-franchisees/>; Lucha por \$15 y un sindicato, “Skimmed and Scammed: Wage Theft From California’s Fast Food Workers,” mayo de 2022. <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; Rajiv Bhatia, MD, MPH y Martha Dina Arguella, “COVID-19 Hazards Among California Fast Food Workers,” Médicos por la Responsabilidad Social – Los Ángeles, 19 de abril de 2021. https://drive.google.com/file/d/1Ww22EjvgQoW75AKZti6_zg64acsD_SZ1/view; “¡AGUÁNTATE!: Heat, hazards and indifference to safety in California’s fast food restaurants,” septiembre de 2023, <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2023/10/SEIUaguantate.pdf>; “Beaten, Stabbed, Silenced: Violence in California’s Fast Food

Industry and Workers' Fight for a Voice," Fight for \$15, diciembre de 2021, <https://fastfoodjusticeahora.com/violencereport/>; Catherine L. Fisk y Amy W. Reavis, "Protecting Franchisees and Workers in Fast Food Work", Sociedad Constitucional Estadounidense, diciembre de 2021. <https://www.acslaw.org/wp-content/uploads/2021/12/Fisk-Reavis-IB-Final5662.pdf>.

¹⁸ Eunice Kennedy Shriver Instituto Nacional de Salud Infantil y Desarrollo Humano, "What is prenatal care and why is it important?" NIH, consultado el 12/02/2025, <https://www.nichd.nih.gov/health/topics/pregnancy/conditioninfo/prenatal-care>.

¹⁹ Queja de CalOSHA, McDonalds, San José, presentada el 7/3/24.

²⁰ Marlene Rodríguez, Entrevista, 23/02/2025.

²¹ "Wage Theft in California: Minimum Wage Violations, 2014-2023," Escuela de Administración y Relaciones Laborales de Rutgers, mayo de 2024, https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Centers/WJL/California_MinimumWage_Study_May2024.pdf; "¡AGUÁNTATE!": Heat, hazards and indifference to safety in California's fast food restaurants," Sindicato Internacional de Empleados de Servicios y Seguridad en el Trabajo, septiembre de 2023, <https://fastfoodjusticeahora.com/heat-hazards-report/>; "Skimmed and Scammed: Wage Theft in California Fast Food," Lucha por \$15 y un sindicato, mayo de 2022, <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; "Fast-Food Industry and COVID-19 in Los Angeles," UCLA y UC Berkeley, marzo de 2021, <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2021/05/The-Fast-Food-Industry-and-COVID-19-in-Los-Angeles-v2.pdf>.

²² Queja de CalOSHA, The Habit, Rancho Cordova, presentada el 15/08/24.

²³ Carlota Guzman, Interview 2/17/2025.

²⁴ Guadalupe Aguilar, Entrevista 22/02/2025.

²⁵ Ana López, Entrevista 20/02/2025.

²⁶ Maribel Oropeza Rodriguez, interview 2/17/25.

²⁷ Gilberta Acevedo, Entrevista 19/02/2025.

²⁸ Magdalena Rivera, Entrevista 17/02/2025.

²⁹ Ingrid Ramos, Carta al empleador sobre discriminación y represalias por discapacidad por embarazo, octubre de 2024.

³⁰ Tania Zamora, Carta a los líderes de la ciudad de San José, enviada el 3/6/24.

³¹ "Celebrating 20 Years of Paid Family Leave," EDD, 2024. <https://edd.ca.gov/siteassets/files/disability/pdf/pfl-20th-report---de-2024-remediated-v2.pdf>; Pamela Winston, et. al., "Exploring the Relationship Between Paid Family Leave and the Well-being of Low-Income Families: Lessons from California", Informe de investigación, Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., enero de 2017, <https://aspe.hhs.gov/sites/default/files/private/pdf/255486/PFL.pdf>.

³² Alberto Calte, Entrevista 24/02/2025.

³³ "Managing plugged ducts, mastitis, when breastfeeding," Sistema de Salud de Mayo Clinic, 26/7/2024, <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/managing-plugged-ducts-mastitis-when-breastfeeding>.

³⁴ Deysi Morales, Interview 2/7/2025.

³⁵ Queja de CalOSHA, Panera Bread, South Gate, presentada el 1/12/24.

³⁶ California. Código de Gobierno § 12945; “Pregnancy + My Job Roadmap and Guide,” Legal Aid at Work, actualizado en octubre de 2024, <https://legalaidatwork.org/guides/pregnancy-my-job-a-guide-to-what-when-how/>; “Pregnancy Disability Leave Fact Sheet,” Departamento de Derechos Civiles de California, diciembre de 2022, https://civildrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/12/Pregnancy-Disability-Leave-Fact-Sheet_ENG.pdf.

³⁷ “Disability Insurance Benefits,” Departamento de Desarrollo del Empleo de California, consultado el 3/3/2025, https://edd.ca.gov/en/disability/disability_insurance/; “Undocumented Workers’ Guide to Applying for California Disability Insurance and Paid Family Leave,” Legal Aid at Work, consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/guides/undocumented-workers-guide-to-applying-for-california-disability-insurance-paid-family-leave>.

³⁸ California. Código de Gobierno §§ 12945.1, 12945.2 y 19702.3; “Pregnancy/Parenting + My Job, Legal Aid at Work,” consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/factsheet/pregnancy-parenting-my-job-in-california/Pregnancy/Parenting+MyJob/>; “Family Care and Medical Leave Fact Sheet,” Departamento de Derechos Civiles de California, consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/factsheet/pregnancy-parenting-my-job-in-california/>.

³⁹ “Disability Insurance Benefits,” Departamento de Desarrollo del Empleo de California, consultado el 3/3/2025, https://edd.ca.gov/en/disability/disability_insurance/; “Undocumented Workers’ Guide to Applying for California Disability Insurance and Paid Family Leave,” Legal Aid at Work, consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/guides/undocumented-workers-guide-to-applying-for-california-disability-insurance-paid-family-leave>.

⁴⁰ Proporcionar protecciones maternas urgentes para madres lactantes (Ley PUMP), Ley Pública 117-328, 29 Código de EE. UU. artículo 218 quinquies; California. Código del Trabajo §§ 1030 - 1034; “Lactation in the Workplace in California,” Legal Aid at Work, consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/factsheet/lactation-in-the-workplace-in-california/>; “FSLA Protections to Pump at Work,” División de Horas y Salarios, Departamento de Trabajo de EE. UU., consultado el 3/3/2025, <https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work>.

⁴¹ California. Código de Gobierno § 12945.6; “Rights at Work After Miscarriage, End of Pregnancy, or Other Reproductive Loss,” Legal Aid at Work, consultado el 3/3/2025, <https://legalaidatwork.org/factsheet/lactation-in-the-workplace-in-California/>; “Leave From Work After a Reproductive Loss Fact Sheet”, Departamento de Derechos Civiles de California, consultado el 3/3/2025, <https://civildrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2024/01/Reproductive-Loss-Loss-Leave.pdf>.

⁴² USC artículo 12101; California. Código de Gobierno § 12940.

⁴³ Maria Ontiveros, Interview 2/18/2025.



<https://legalaidatwork.org/>



<https://californiafastfoodworkersunion.org/>