

Sus derechos laborales: Apoyo para unidad neonatal de cuidados intensivos

En California, la mayoría de los padres primerizos tienen derecho a un permiso con sueldo con empleo garantizado. Esta hoja informativa explica los derechos en cuanto a permisos y pagos para padres y otros miembros de la familia cercana que necesiten faltar al trabajo durante un tiempo prolongado para cuidar a niños con condiciones médicas graves, incluyendo a bebés prematuros en la unidad neonatal de cuidados intensivos (NICU, por sus siglas en inglés). **Éstos derechos están garantizados independientemente de la condición migratoria.**

PASOS PARA LOS PADRES

1. Hable con el proveedor de atención médica suyo o de su hijo para averiguar qué permiso necesita del trabajo.
2. Diga a su empleador que necesita un permiso y entréguele una constancia del proveedor médico suyo o de su hijo. No se necesita una constancia médica para pedir un permiso para establecer lazos con un bebé. Si cambia su fecha de regreso al trabajo o necesita hacer cambios a su permiso, manténgalos al tanto.
3. Solicite al Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) el pago parcial durante su permiso (Permiso Familiar Pagado o PFL, por sus siglas en inglés) o Seguro de Discapacidad del Estado (SDI, por sus siglas en inglés).
4. Si tiene preguntas o encuentra problemas, llame a Legal Aid at Work (800-880-8047) de manera gratuita para pedir asesoría confidencial en varios idiomas.

Esta hoja informativa fue creada por Legal Aid at Work en colaboración con California Perinatal Quality Care Collaborative (CPQCC).

LEGAL
AID AT
WORK

CPQCC
california perinatal
quality care collaborative

Los permisos durante y después del embarazo

Los padres con un recién nacido tienen derecho a un permiso del trabajo con garantía de empleo para atender su propia salud. Los **Permisos de Discapacidad por Embarazo (PDL, por sus siglas en inglés)** disponen hasta cuatro meses de permiso sin sueldo, con empleo garantizado, antes y después del parto, si no puede trabajar por motivos de salud. Usted tiene derecho a un PDL si su empleador tiene cinco empleados o más. Mientras se encuentre de permiso, es posible que pueda recibir pagos parciales por medio del Seguro de Discapacidad del Estado. Presente su solicitud en: EDD.ca.gov.

El cuidado infantil y el establecimiento de lazos después del parto

Todos los padres de familia y otros miembros de la familia podrían tener derecho a un permiso con garantía de empleo para establecer lazos con un hijo o para cuidar a un niño en una unidad neonatal de cuidados intensivos. La **Ley de Derechos Familiares de California (CFRA, por sus siglas en inglés)** dispone 12 semanas de permiso sin sueldo, con garantía de empleo, para padres que establezcan lazos con su recién nacido o para miembros de la familia cercana, incluyendo padres, abuelos y hermanos, para cuidar a un niño gravemente enfermo. Usted tiene derecho a este permiso si su empleador tiene cinco empleados o más, usted ha trabajado para su empleador durante 12 meses o más y usted ha trabajado 1250 horas o más para su empleador en los últimos 12 meses. Eso es como 25 horas a la semana.

El permiso para dar cuidado infantil o establecer lazos con un niño es adicional al Permiso de Discapacidad por Embarazo.

Se puede tomar un permiso para cuidar a un niño enfermo de gravedad durante días o semanas completos o sólo durante una hora o dos, si el proveedor de atención médica del niño dice que es necesario. También se puede pedir un horario de trabajo reducido. Muchos padres toman permisos durante unas cuantas horas en diferentes días para coordinar con el tratamiento programado para el niño o las consultas médicas o para amamantar al niño en la unidad neonatal de cuidados intensivos. Si usted toma un permiso del trabajo para cuidar a un ser querido, es posible que pueda obtener el pago parcial por medio de un Permiso Familiar Pagado. Presente su solicitud en: EDD.ca.gov.

Preguntas frecuentes

¿Cómo puedo obtener un permiso con empleo garantizado?

Hable con su proveedor de atención médica o el proveedor de atención médica de su hijo acerca de cuánto tiempo necesita faltar al trabajo para atender su propia salud o cuidar a su hijo. Siga el procedimiento acostumbrado de su empleador para solicitar el permiso. Si usted habla en persona o por teléfono, dé seguimiento con un correo electrónico, texto o carta para confirmar su conversación y conserve una copia. Notifique a su empleador con al menos **30 días de anticipación** acerca de su permiso, si es posible. En caso de emergencia, diga a su empleador tan pronto como pueda.

¿Puedo recibir mi paga mientras me encuentre de permiso?

El Seguro de Discapacidad del Estado (SDI) dispone hasta el 60 o 70% de su salario, una vez que se cumpla un periodo de espera de una semana, hasta durante 52 semanas, mientras no sea capaz de trabajar debido a su propia salud. Esto incluye condiciones médicas relacionadas con el embarazo. El Permiso Familiar Pagado (PFL) dispone hasta 60 o 70% de su salario hasta por ocho semanas mientras usted no pueda trabajar debido a que esté estableciendo lazos con un hijo nuevo o cuidando a un miembro de su familia gravemente enfermo. Usted puede solicitar los permisos en línea por medio del sitio electrónico EDD.ca.gov. Usted también puede preguntar a su empleador acerca de los permisos por motivos médicos, los permisos con sueldo y las vacaciones. Si desea información acerca de cómo solicitar los permisos SDI o PFL y usted está indocumentado, consulte la Guía paso a paso para solicitar el Seguro Estatal de Incapacidad de California y el Permiso Familiar Pagado para trabajadores indocumentados ([Undocumented Workers' Guide to Applying for California Disability and Paid Family Leave](#)) en legalaidatwork.org/wf. A partir de enero del 2025, los beneficios aumentarán al 90% para la mayoría de los trabajadores.

¿Tendré acceso al seguro médico mientras me encuentro de permiso?

Los trabajadores que reúnan los requisitos de los permisos PDL o CFRA tienen derecho a recibir beneficios de seguro médico durante el permiso. Es posible que necesite pagar su porción acostumbrada de la prima. Un empleador no puede quitarle sus beneficios médicos debido a que usted tome un permiso para disminuir su horario de tiempo completo a medio tiempo.

Mi empleador no me deja tomar un permiso o toma represalias contra mí por tomar un permiso. ¿Qué puedo hacer?

Si su empleador no le permite tomar un permiso legalmente garantizado, le castiga o le trata peor que a otros empleados a causa de su permiso, usted puede presentar un reclamo ante el Departamento de Derechos Civiles. Llame a Legal Aid at Work al [800-880-8047](tel:800-880-8047) para pedir asesoría legal gratuita.

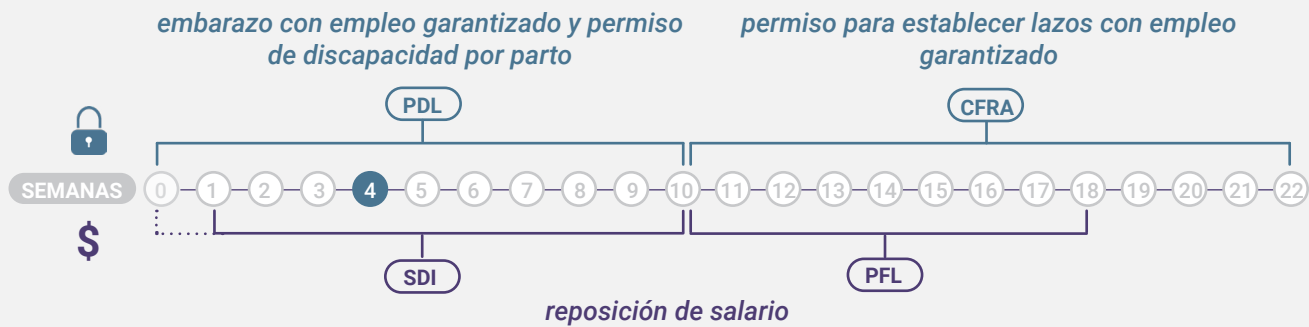
Necesito bombear leche en el trabajo. ¿Qué puedo hacer?

Usted tiene derecho a bombear leche en el trabajo en un lugar seguro y privado. Si desea más información acerca de sus derechos de lactancia en el trabajo, llame a Legal Aid at Work al 800-880-8047 o consulte la hoja informativa sobre la lactancia en legalaidatwork.org/wf.

Ejemplos de cronogramas

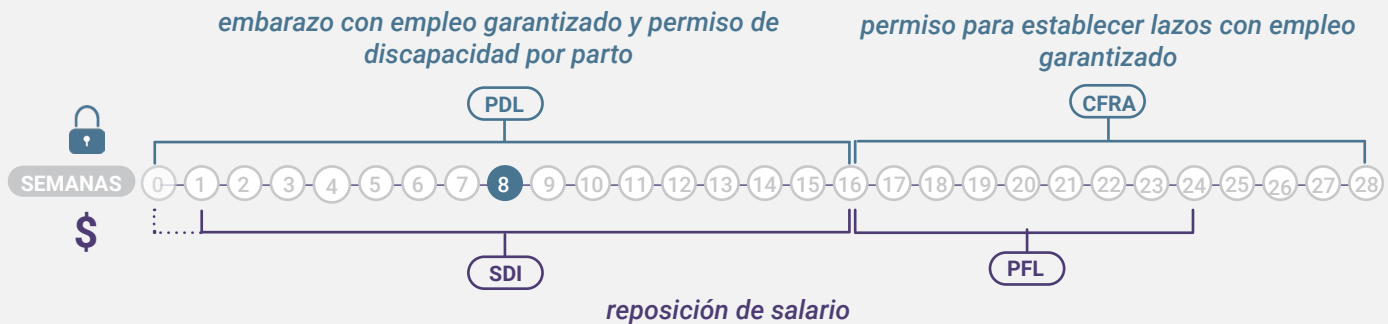
Embarazo sin complicaciones

Ada tuvo un embarazo sin complicaciones y tuvo un parto vaginal sin complicaciones. Ella tomó cuatro semanas de permiso antes de que naciera su bebé por medio de un PDL, seis semanas para recuperarse del parto por medio del PDL y 12 semanas para establecer lazos con su bebé por medio de CFRA. A ella se le pagan nueve semanas por medio del Seguro de Discapacidad del Estado (SDI) (al término de un periodo de espera de una semana sin sueldo) y un permiso de ocho semanas PFL una vez que comience a establecer lazos con el recién nacido.



Embarazo con complicaciones

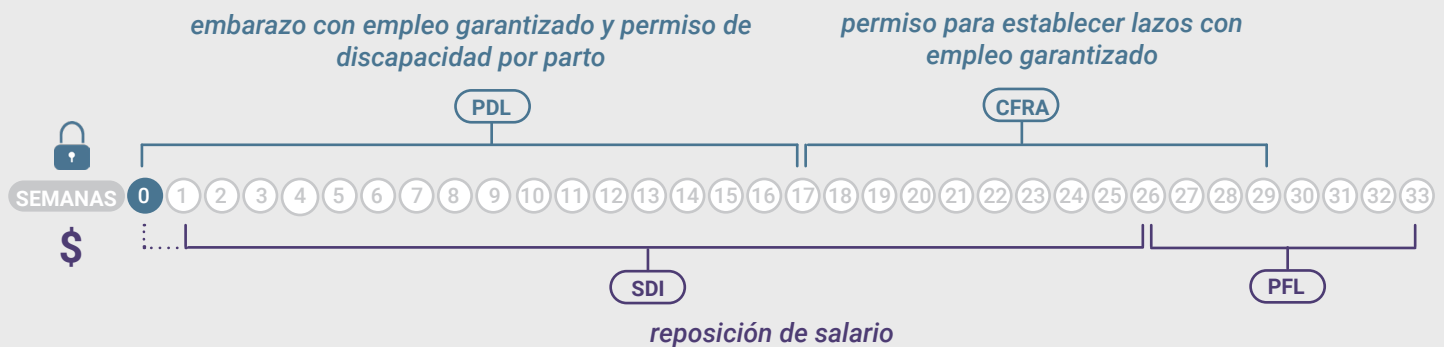
El médico de Leona le receta estar encamada ocho semanas antes de la fecha del parto y ella da a luz mediante cesárea. Ella pide un permiso de ocho semanas antes de que nazca su bebé por medio del permiso PDL, ocho semanas para recuperarse de la cesárea por medio del permiso PDL y luego 12 semanas para establecer lazos por medio del permiso CFRA. Ella recibe los pagos por medio de SDI durante 15 semanas (después de un periodo de espera sin sueldo de una semana) y PFL durante ocho semanas una vez que comienza a establecer lazos.



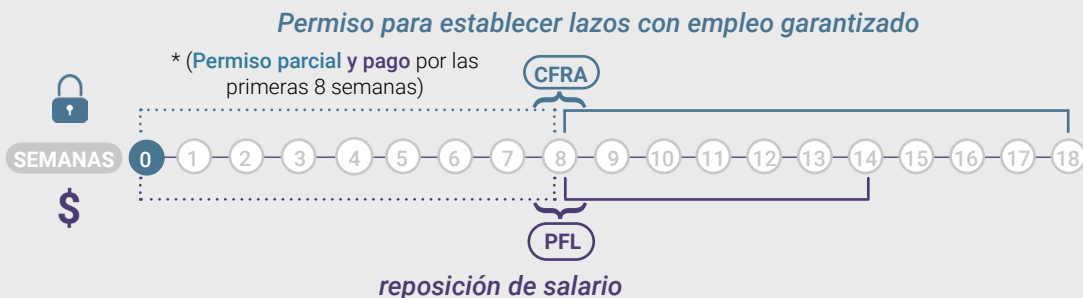
Ejemplos de cronogramas

Parto prematuro y complicaciones médicas

Madre embarazada: La bebé de Graciela nació ocho semanas prematura mientras ella seguía trabajando. Graciela está muy estresada. Su médico le diagnosticó depresión posparto. Graciela acaba necesitando faltar al trabajo seis meses debido a su salud. Para proteger su empleo, ella recurre a cuatro meses del permiso PDL. Ella sigue necesitando otros dos meses de permiso para recuperarse, por lo que ella solicita hacer uso de su permiso CFRA para cuidar su propia salud durante nueve semanas. Graciela recibe pagos del SDI durante los seis meses completos (después de un periodo de espera sin sueldo de una semana). Debido a que Graciela utilizó nueve de sus 12 semanas del permiso CFRA para cuidar a su propia salud, a ella solamente le quedan tres semanas de permiso con empleo garantizado para establecer lazos con su bebé después de recuperarse. Si ella toma un permiso para establecer lazos ella puede recibir ingresos por medio del PFL de ocho semanas, pero después de las primeras tres semanas, su empleador no tiene la obligación de garantizarle el empleo.



Otro padre de familia: La hija de DeMarcus nació ocho semanas prematura y fue colocada en la unidad neonatal de cuidados intensivos. DeMarcus solicitó dos horas al día para ayudar a cuidarla. Cuando su bebé es dada de alta de la unidad ocho semanas después, él ya había utilizado dos semanas completas de permiso CFRA (80 horas), por lo que él toma 10 semanas completas adicionales de permiso para cuidarla. Él recibe paga del permiso PFL durante ocho semanas.



Ejemplos de cronogramas

Otro miembro de la familia: El nieto de Nina nace con complicaciones médicas graves. Cuando los padres de su nieto tienen que regresar al trabajo, Nina toma 12 semanas de permiso CFRA de su trabajo para ayudar a cuidarlo. A ella se le paga el permiso PFL de 8 semanas.

