

**LEGAL
AID AT
WORK**

WORKPLACE RIGHTS FOR PREGNANT PEOPLE, NEW PARENTS, AND FAMILY CAREGIVERS IN CALIFORNIA – 2025

*DERECHOS LABORALES PARA PERSONAS
EMBARAZADAS, NUEVOS ADRES DE FAMILIA Y
CUIDADORES FAMILIARES EN CALIFORNIA - 2025*

Katie Wutchiett

Natalia Gottschalk

LEGAL AID AT WORK

- Workplace rights non-profit founded in 1916
- Educational tools; litigation; clinics & helplines; policy advocacy; direct representation



- Organización sin fines de lucro fundada en 1916
- Herramientas educativas; litigios; talleres y líneas telefónicas de ayuda; promoción de políticas; representación directa



WORK & FAMILY PROGRAM

PROGRAMA DE TRABAJO & FAMILIA



- Empowering workers who are parents, pregnant, family caregivers, or caring for their own health
 - We provide:
 - Free and confidential legal advice
 - Legal representation
 - Advocacy for systems and policy change
 - Outreach and community education
 - Digital and print resources
 - Our work is rooted in our strong belief that no worker should have to choose between their job and income and the health and well-being of their family.
- Promoviendo los derechos de trabajadores que están embarazadas, son padres de familia, son cuidadores familiares, o están cuidando de su propia salud.
 - Ofrecemos:
 - Consejo legal gratuito y confidencial, representación legal
 - Promoción de cambios y mejoras en la legislación y política
 - Educación a la comunidad
 - Recursos impresos y digitales
 - Nuestro trabajo se basa en nuestra firme convicción de que ningún trabajador debe tener que elegir entre su trabajo y sus ingresos y la salud y el bienestar de su familia.

WHY IS PAID LEAVE IMPORTANT?

Perinatal benefits:

- Decreased stress, anxiety and depression
- Increased breastfeeding and chestfeeding
- Decreased neonatal and post neonatal mortality
- Decreased preterm delivery and low birth-weight

Infant and child health benefits:

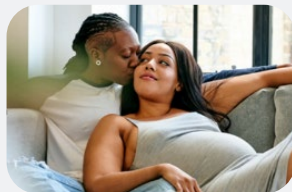
- Improved bonding
- Reduced child abuse
- Increased immunizations and preventive care
- Reduced spread of communicable diseases

Family benefits:

- Parents maintain employment and economic stability
- Promotes gender equity
- Reduced domestic and intimate partner violence

Workplace benefits:

- Improved morale, retention, productivity
- Increased labor force retention



¿PORQUÉ ES IMPORTANTE EL PERMISO PAGADO?

Beneficios Perinatales:

- Reduce estrés, ansiedad y depresión
- Incrementa amamantamiento de pecho
- Reduce mortalidad natal y pos-natal
- Reduce parto prematuro y bajo peso al nacer

Beneficios de salud de infantes y menores:

- Mejora la formación de vínculos
- Reduce el abuso infantil
- Incrementa las inmunizaciones y el cuidado preventivo
- Reduce la propagación de enfermedades transmisibles

Beneficios para la familia:

- Padres de familia mantienen su empleo y estabilidad económica
- Promueva la equidad de género
- Reduce la violencia doméstica y entre parejas íntimas

Beneficios en el lugar de trabajo:

- Mejora la moral, la retención y la productividad
- Mayor retención de la fuerza laboral

2025 UPDATES

- 2025:
 - Higher benefit payments from State Disability Insurance (SDI) and Paid Family Leave (PFL)
 - Workers can't be forced to use their accrued vacation time before taking PFL
- Recent years:
 - Stronger rights for lactation
 - Leave for reproductive loss
 - Increased Paid Sick Leave in CA
 - Expanded job-protection for small employers and to care for chosen family



NUEVO EN 2025

- 2025:
 - Pagos de beneficios más altos de Seguro de Discapacidad del Estado (SDI) y Permiso Familiar Pagado (PFL)
 - Trabajadores no pueden ser forzados a usar su tiempo de vacaciones antes de tomar PFL
- Años recientes:
 - Más derechos de lactancia
 - Permiso por pérdida reproductiva
 - Más días de Permiso Pagado por Enfermedad
 - Expansión de protección laboral en negocios pequeños y para cuidar de familia elegida

PRESENTATION OUTLINE

Pregnancy & Work

- Time off for appointments
- Accommodations
- Protection against Discrimination

Leave & Pay

- Pregnancy Disability Leave
- State Disability Insurance
- California Family Rights Act
- Paid Family Leave
- SF PPLO

Families & Work

- Lactation rights
- San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance (SF FFWO)

Other Rights & Protections

- Reproductive loss leave
- Paid Sick Leave
- Other leaves
- Undocumented workers
- LGBTQ+ workers
- Federal workers

Free Resources

- Guide for providers
- Pregnancy + My Job
- Videos
- Helplines
- Newsletter

ESQUEMA DE PRESENTACIÓN

Embarazo & Trabajo

- Tiempo fuera del trabajo para citas médicas
- Acomodos
- Protección Contra la Discriminación

Permiso & Pago

- Permiso de Discapacidad por Embarazo
- Seguro de Discapacidad del Estado
- Ley de Derechos Familiares de California
- Permiso Familiar Pagado
- SF PPLO

Familias & Trabajo

- Derechos para lactancia
- Ordenanza sobre Lugares de Trabajo Favorables a las Familias de San Francisco (SF FFWO, por sus siglas en inglés)

Otros Derechos & Protecciones

- Permiso por pérdida reproductiva
- Permiso Pagado por Enfermedad
- Otros permisos
- Trabajadores indocumentados
- Trabajadores LGBTQ+
- Trabajadores federales

Recursos Gratuitos

- Guía para proveedores
- Embarazo + Mi Trabajo
- Videos
- Líneas telefónicas de apoyo
- Boletín informativo

PREGNANCY & WORK

EMBARAZO & TRABAJO



TIME OFF FROM WORK FOR APPOINTMENTS

- Pregnant workers have the right to time off work under Pregnancy Disability Leave:
 - To attend prenatal care appointments
 - For pregnancy-related symptoms
- Employer must have 5+ employees
- Employers can require a medical note.



TIEMPO FUERA DEL TRABAJO PARA CITAS MÉDICAS

- Trabajadores embarazadas tienen el derecho a tomar tiempo fuera del trabajo, bajo Permiso por Discapacidad de Embarazo para:
 - Ir a citas de cuidado prenatal
 - Síntomas relacionados a su embarazo
- Empleador debe tener 5 empleados o más
- Empleadores pueden requerir una nota médica.

CALIFORNIA PREGNANCY ACCOMMODATIONS

- Reasonable accommodations, or changes at work, under Pregnancy Disability Leave
- Request from your employer and inform employer of pregnancy.
- Pregnancy accommodations should be specific to the patient's needs.
- Employers cannot force pregnant employees onto leave if they are still able to work.
- Eligibility:
 - Pregnant, childbirth, or related condition
 - Employer must have 5+ employees.



ACOMODOS POR EMBARAZO EN CALIFORNIA

- Acomodos razonables, o cambios en el trabajo, bajo Permiso de Discapacidad por Embarazo
- Solicítelo al empleador e infórmele al empleador acerca del embarazo.
- Los acomodos deben ser específicos a las necesidades del paciente.
- Empleadores no pueden obligar a un trabajador embarazado a tomar permiso laboral si todavía pueden trabajar.
- Elegibilidad:
 - Embarazo, parto o condición relacionada
 - Empleador debe tener 5+ empleados

CALIFORNIA PREGNANCY ACCOMMODATIONS

- Employers can require a medical note. The note should state:
 - The patient is pregnant or has a pregnancy- or childbirth-related condition
 - The patient needs an accommodation
 - The patient's limitations
 - Expected duration of need for accommodation
 - Tasks the patient is still capable of doing
- Do not disclose a specific diagnosis
- Start with small requests, be specific.



ACOMODOS POR EMBARAZO EN CALIFORNIA

- Empleadores pueden requerir una nota médica. La nota debe incluir:
 - Paciente está embarazada, o tiene una condición relacionada al embarazo o el parto
 - Paciente necesita un acomodo
 - Las limitaciones del paciente
 - Duración prevista de la necesidad del acomodo
 - Actividades que el paciente es capaz de hacer

No comparta una diagnosis específica

Empiece con peticiones simples, específicas.

CALIFORNIA PREGNANCY ACCOMMODATIONS EXAMPLE: **MARIANA**

- Mariana is a security guard at an office building.
- Mariana requests a note from her doctor so she can take the rest she needs while working.
- Per the note, Mariana can continue to patrol the building, but requires one 5-minute break per hour and a stool to sit on when she is stationary and monitoring the doorway.



ACOMODOS POR EMBARAZO EN CALIFORNIA EJEMPLO: **MARIANA**

- Mariana es un guardia de seguridad en un edificio con oficinas.
- Mariana solicita una nota médica de su doctora para poder descansar como necesita mientras trabaja.
- La nota dice que Mariana puede seguir patrullando el edificio, pero requiere un descanso de 5 minutos cada hora y un banquillo para sentarse cuando esté estacionaria y vigilando la puerta.

PROTECTION FROM DISCRIMINATION

- Pregnant workers have the right to be free from discrimination.
- Employers are not allowed to treat pregnant workers worse because of pregnancy
- This applies to:
 - Hiring and scheduling
 - Firing or reducing hours
 - Pay and/or benefits
 - Promotions and/or demotions
- No forced pregnancy leave
- No hostile work environment



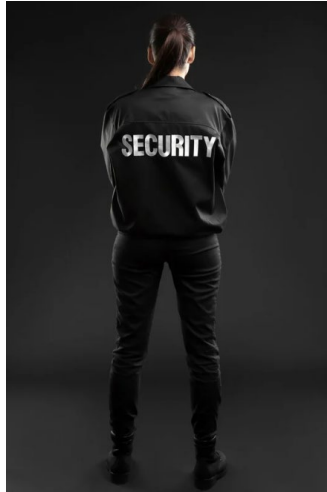
PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

- Trabajadores embarazadas tienen el derecho de estar libres de la discriminación
- Empleadores no pueden tratar a los trabajadores embarazadas peor debido a su embarazo
- Esto aplica a:
 - Contrataciones y horarios
 - Despidos
 - Sueldo y/o beneficios
 - Ascensos y/o descensos
- Los permisos obligados por embarazo no están permitidos
- No puede haber un ambiente hostil

DISCRIMINATION

EXAMPLE: **MARIANA**

- When Mariana is visibly pregnant, her supervisor begins to schedule her less, reducing Mariana's hours.
- Mariana's supervisor refuses to consider Mariana for a promotion, because she is pregnant and will take maternity leave soon.
- Mariana's supervisor forces her to start Pregnancy Disability Leave early.



DISCRIMINACIÓN

EJEMPLO: **MARIANA**

- Cuando el embarazo de Mariana es visible, su supervisora le agenda menos horas, reduciendo el horario de Mariana.
- La supervisora de Mariana no la considera para una promoción, porque Mariana está embarazada y tomará permiso maternal.
- La supervisora de Mariana la obliga a tomar su Permiso de Discapacidad por Embarazo temprano.

LEAVE & PAY

PERMISO & PAGO



TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE

- Two different processes, with different requirements and benefits.



Job Protection



Protección Laboral

Wage Replacement



Reemplazo Salarial

DOS CONCEPTOS SEPARADOS PARA EL PERMISO

- Dos procesos diferentes, con requerimientos y beneficios diferentes.



TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE

DOS CONCEPTOS SEPARADOS PARA EL PERMISO

Job Protection



Protección Laboral

- California Pregnancy Disability Leave:
 - job-protected time off for pregnancy, childbirth, and/or related condition.



- Permiso de Discapacidad por Embarazo en California:
 - permiso con protección laboral para el embarazo, parto, y/o condiciones relacionadas.

CALIFORNIA PREGNANCY DISABILITY LEAVE



PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMBARAZO DE CALIFORNIA

- Pregnant workers have the right to leave from work for their health before and after they have their baby.
- Up to 4 months total job-protected leave, but limited to when a health care provider recommends leave.
- Employer must continue health benefits.
- Employer must have 5+ employees.
- No tenure/hours requirement



- Trabajadores embarazadas tienen el derecho de tomar tiempo de su trabajo para su salud antes y después de tener a su bebé.
- Hasta 4 meses total de permiso con protección laboral, pero se limita al tiempo de permiso recomendado por el proveedor médico
- Empleador debe continuar beneficios médicos
- Empleador debe tener 5 empleadas o más
- No hay requerimiento de horas/plazo

CALIFORNIA PREGNANCY DISABILITY LEAVE



PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMBARAZO DE CALIFORNIA

- In an uncomplicated pregnancy and birth, workers can take leave
 - 4 weeks before their due date, and
 - 6 weeks after vaginal delivery, or
 - 8 weeks after a c-section.
- For complications before or after delivery, workers may qualify for additional leave.
- Can be used for prenatal care
- Can be taken intermittently



- En un embarazo y parto sin complicaciones, trabajadores pueden tomar permiso
 - 4 semanas antes de su fecha esperada de parto, y
 - 6 semanas después de un parto vaginal, o
 - 8 semanas después de un parto por cesárea.
- Para complicaciones antes o después del parto, trabajadores pueden ser elegibles para permiso adicional.
- Puede usarse para cuidado prenatal
- Puede usarse de manera intermitente

CALIFORNIA PREGNANCY DISABILITY LEAVE



PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMBARAZO DE CALIFORNIA

- Employers can require a medical note. The note should state:
 - That the patient will be unable to work due to a pregnancy and/or childbirth related health condition
 - The anticipated start and end date of the leave
- An additional certification may be required for disability leave longer than 4 months.
- Do not disclose a specific diagnosis.



- Empleadores pueden requerir una nota médica. La nota debe decir:
 - Que el paciente no podrá regresar a trabajar debido a una condición relacionada al embarazo y/o parto
 - La fecha esperada de inicio y fin del permiso
- Una certificación adicional podría ser requerido por un permiso de discapacidad más largo de 4 meses.
- No comparta una diagnosis específica.

TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE

DOS CONCEPTOS SEPARADOS PARA EL PERMISO

Wage Replacement



Reemplazo Salarial

- California State Disability Insurance
 - Wage replacement while off work for pregnancy, childbirth, and/or related condition



- California Seguro de Discapacidad del Estado
 - Reemplazo salarial durante tiempo fuera del trabajo debido al embarazo, parto, y/o condiciones relacionadas

CALIFORNIA STATE DISABILITY INSURANCE



SEGURO DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE CALIFORNIA

- Partial wage replacement while unable to work because of health, including pregnancy and recovery after childbirth
- Starts before and continues after childbirth
- Can still receive if laid off/terminated



- Reemplazo parcial del salario para una persona incapaz de trabajar debido a su salud, incluyendo el embarazo y recuperación después del parto
- Comienza antes y continúa después del parto
- Se puede seguir recibiendo si le despiden o cesan



CALIFORNIA STATE DISABILITY INSURANCE



SEGURO DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE CALIFORNIA

- 90% income replacement if earning up to ~\$63K/annual
- 70% for others, up to a cap
- First week unpaid
- Immigration status/citizenship does not matter
- Available up to 52 weeks



- 90% reemplazo de ingresos si están ganando más de ~63 mil/annual
- 70% para los demás, hasta un límite
- Primera semana es sin pago
- No importa el estatus inmigratorio/la ciudadanía
- Disponible hasta 52 semanas



CALIFORNIA STATE DISABILITY INSURANCE HOW TO APPLY



SEGURO DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE CALIFORNIA CÓMO APLICAR

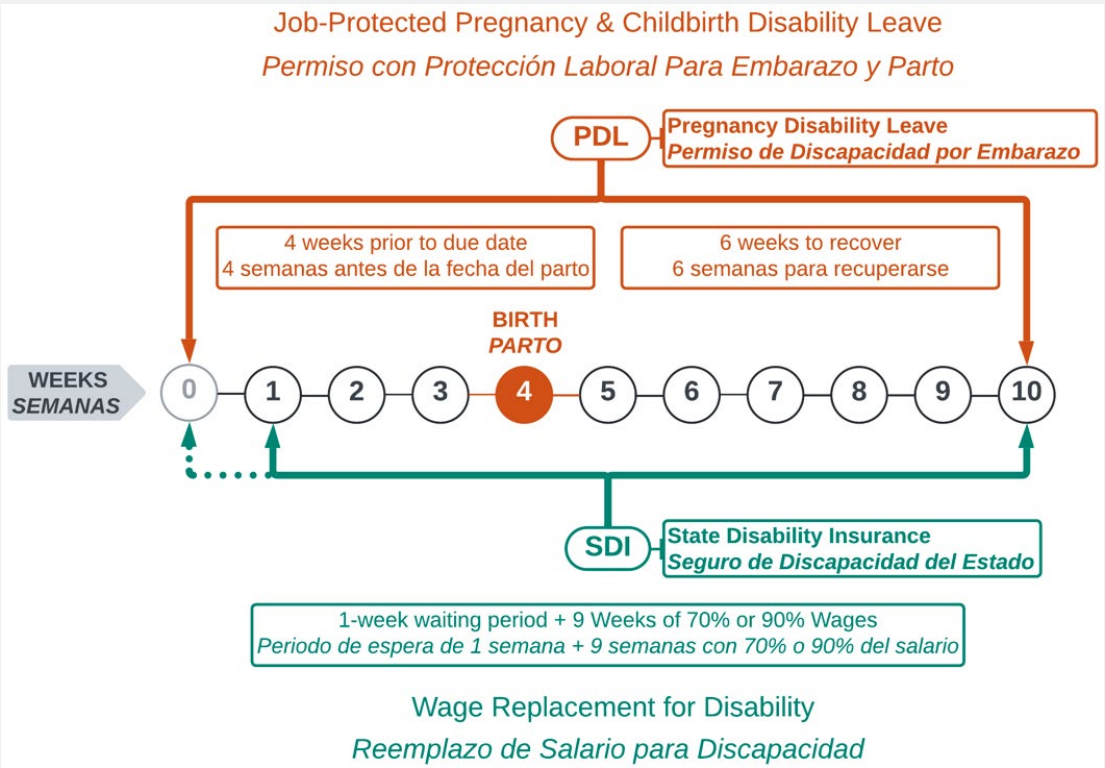
- Apply through the Employment Development Department (EDD)
- Online: <http://www.edd.ca.gov/> or
- Paper application
- Can apply on the first day of disability leave
- Can apply up to 49 days retroactively or later with good cause
- Healthcare provider must certify



- Solicite por medio del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD)
- En línea: <http://www.edd.ca.gov/> O
- Solicitud impresa
- Puede aplicar el primer día del permiso por discapacidad
- Solicite hasta 49 días de manera retroactiva o después con buena causa
- El proveedor médico debe certificar

HOW IT FITS TOGETHER: PREGNANCY DISABILITY LEAVE (PDL) AND STATE DISABILITY INSURANCE (SDI)

CÓMO ENCAJA: PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMBARAZO (PDL) Y SEGURO DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO (SDI)



EXAMPLE OF SDI AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE: ANGELA

- Angela is pregnant and works as a cashier at a large drug store. Her physician puts her on bed rest at 34 weeks for her high-risk pregnancy.
- Can she get time off and pay?
- **Yes.**
- Because Angela's employer has at least 5 employees, she can take leave under Pregnancy Disability Leave.
- Because Angela is disabled from working, she can access income through State Disability Insurance.



EJEMPLO DE SDI Y PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMPARAZO: ANGELA

- Angela está embarazada y trabaja como cajera en una tienda de abarrotes grande. Su médico le indicó que estuviera encamada durante las 34 semanas del embarazo porque era de alto riesgo.
- ¿Puede obtener Angela un permiso con sueldo?
- **Sí.**
- Debido a que el empleador de Angela tiene al menos 5 empleados, ella puede tomar un Permiso de Discapacidad por Embarazo.
- Debido a que Angela está discapacitada del trabajo, ella puede percibir ingresos del Seguro de Discapacidad del Estado.

EXAMPLE OF SDI AND PREGNANCY DISABILITY LEAVE: ANGELA

- What should Angela do to keep her job safe and get paid during her time off?
- 1. Give her employer a note from her medical provider saying she is disabled from working by her pregnancy and the expected start and end of her leave.
- 2. Apply for State Disability Insurance. Her healthcare provider will need to fill out part of the certification.



EJEMPLO DE SDI Y PERMISO DE DISCAPACIDAD POR EMPARAZO: ANGELA

- ¿Qué debe hacer Angela para proteger su empleo y le paguen?
- 1. Dar a su empleador una constancia de su proveedor médico que diga que está discapacitada del trabajo a causa de su embarazo, con las fechas que se espera inicie y termine el permiso.
- 2. Solicitar el Seguro de Discapacidad Estatal. Su proveedor médico necesitará llenar parte de la certificación.

TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE

DOS CONCEPTOS SEPARADOS PARA EL PERMISO

Job Protection



Protección Laboral

- California Family Rights Act
 - Job-protected time off for bonding or caregiving



- Ley de Derechos Familiares de California
 - Permiso con protección laboral para formar vínculos o proveer cuidado

CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT



LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA

- 12 weeks of job-protected leave per year to:
 - **Bond with a new child** (including adopted and foster children). Available to both parents.
 - Care for a family member (parent, spouse, domestic partner, child, grandparent, grandchild, sibling, parent-in-law or designated person) with a serious health condition
 - Care for own serious health condition
 - Needs arising from a military family member being deployed overseas
- For the birthing parent, bonding leave starts after recovery from pregnancy and childbirth-related disability, if disability lasts less than 4 months.



- 12 semanas de permiso al año con empleo garantizado para:
 - **Establecer lazos con un nuevo bebé o menor** (incluyendo hijos adoptados o de crianza). Se ofrece a ambos padres.
 - Cuidar a un miembro de la familia (padre, hijo, abuelo, nieto, hermano, suegro, cónyuge, pareja doméstica o persona designada) con una condición médica grave.
 - Cuidar de su propia condición médica grave
 - Necesidades que surjan del despliegue militar de un miembro de la familia en el exterior
- Para la persona que dio a luz, el periodo para formar lazos comienza después de la recuperación del embarazo y condiciones relacionadas al parto, si es que la discapacidad dure menos de 4 meses.

CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT



LEY DE DERECHOS FAMILIARES DE CALIFORNIA

- Employer must have 5+ employees
- Worker must have worked for employer for 1+ year
- 1250 hours (about 25 hrs/wk) over prior year
- No medical certification is required for baby bonding leave.
- *CFRA was extended to employers with 5+ employees in 2021, so some small employers are not aware. It can help to share factsheets with them.*



- Empleador debe tener más de 5 empleadas
- Trabajar para el mismo empleador por 1 año o más
- 1250 horas (alrededor de 25 horas/semana) en el año previo al permiso
- No se requiere certificación médica para el permiso para formar vínculos.
- *CFRA se extendió a los empleadores con 5 empleadas o más en 2021, entonces hay algunos empleadores pequeños no están enterados. Puede ser de apoyo compartirlles recursos informativos.*

TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE

DOS CONCEPTOS SEPARADOS PARA EL PERMISO

Wage Replacement



Reemplazo Salarial

- California Paid Family Leave
 - Wage replacement during time off for bonding or caregiving.



- Permiso Familiar Pagado de California
 - Reemplazo salarial durante el tiempo fuera del trabajo para formar vínculos o proveer cuidado.

PAID FAMILY LEAVE



PERMISO FAMILIAR PAGADO

- Partial wage replacement while:
 - Bonding with a newborn, adopted or foster child within 1 year of birth or placement in home.
 - Caring for a seriously ill close family member (child, parent, spouse, domestic partner, sibling, parent-in-law, grandchild, grandparent)
 - For needs arising from a military family member being deployed
 - 90% income replacement if earning up to ~\$63K/annual
 - 70% for others, up to a cap
 - Up to 8 weeks per year.
- Reemplazo parcial de salario mientras:
 - Formando vínculos con un recién nacido, hijo adoptivo o de crianza, dentro del primer año en el hogar
 - Cuidar de un familiar gravemente enferme (hije, adre, cónyuge, pareja doméstica, hermane, suegre, niete, abuele.)
 - Para necesidades relacionadas al despliegue military de un familiar
 - 90% reemplazo de ingresos si están ganando más de ~63 mil/annual
 - 70% para los demás, hasta un límite
 - Hasta 8 semanas al año.

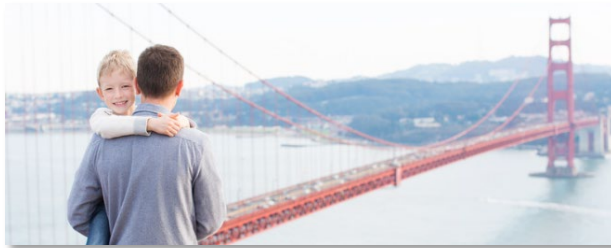
PAID FAMILY LEAVE



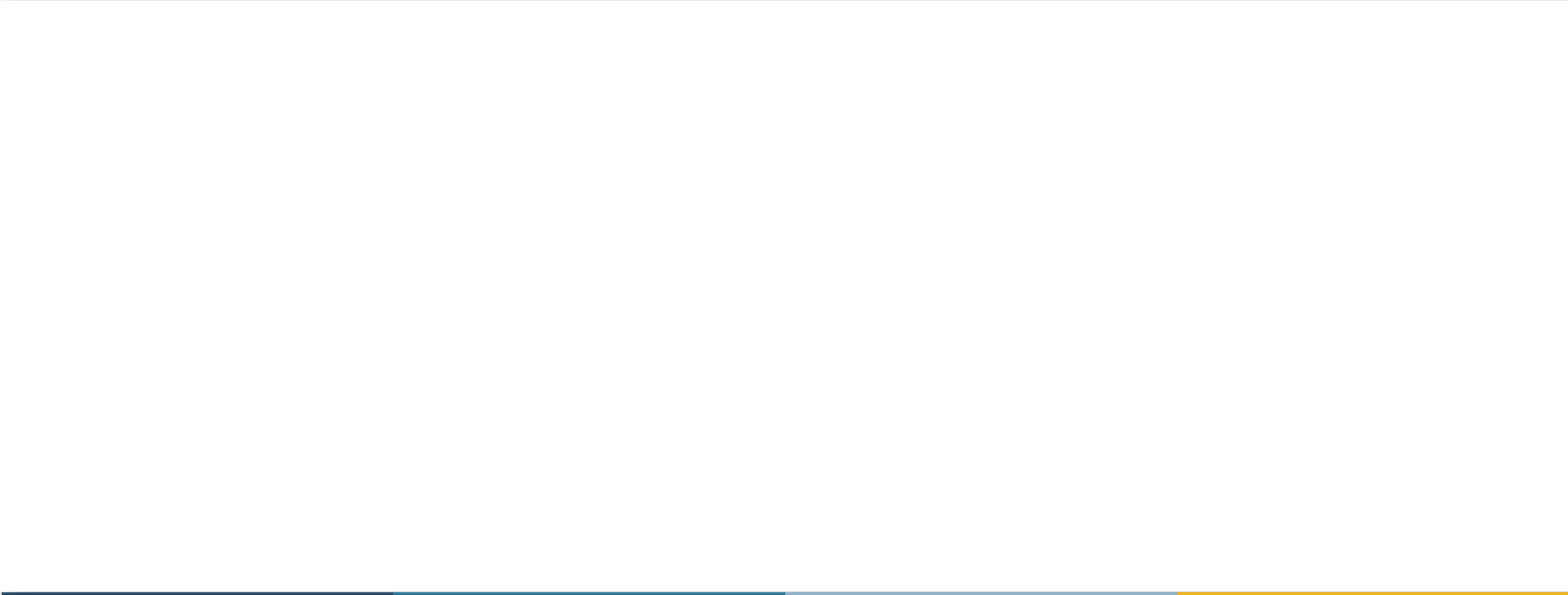
PERMISO FAMILIAR PAGADO

- Citizenship and immigration status do not affect eligibility
- Can take intermittently
- Both parents can take PFL at the same time or different times
- For workers in San Francisco: The San Francisco Paid Parental Leave Ordinance provides supplemental pay that equals the difference between PFL and normal weekly wages up to a cap.

- sfgov.org/pplo



- No importa el estatus migratorio/la ciudadanía
- Se puede tomar de manera intermitente
- Ambos adre de familia pueden tomar PFL al mismo tiempo o en diferentes tiempos.
- Para trabajadores en San Francisco: La Ordenanza De Permiso Parental Pagado De San Francisco provee pago suplementario que equivale a la diferencia entre PFL y el salario semanal normal, hasta un límite.



TWO SEPARATE CONCEPTS FOR LEAVE



Job Protection

- California Pregnancy Disability Leave
- California Family Rights Act



Protección Laboral

- Permiso de Discapacidad por Embarazo en California
- Ley de Derechos Familiares de California

Wage Replacement

- California State Disability Insurance
- California Paid Family Leave



Reemplazo Salarial

- California Seguro de Discapacidad del Estado
- Permiso Familiar Pagado de California



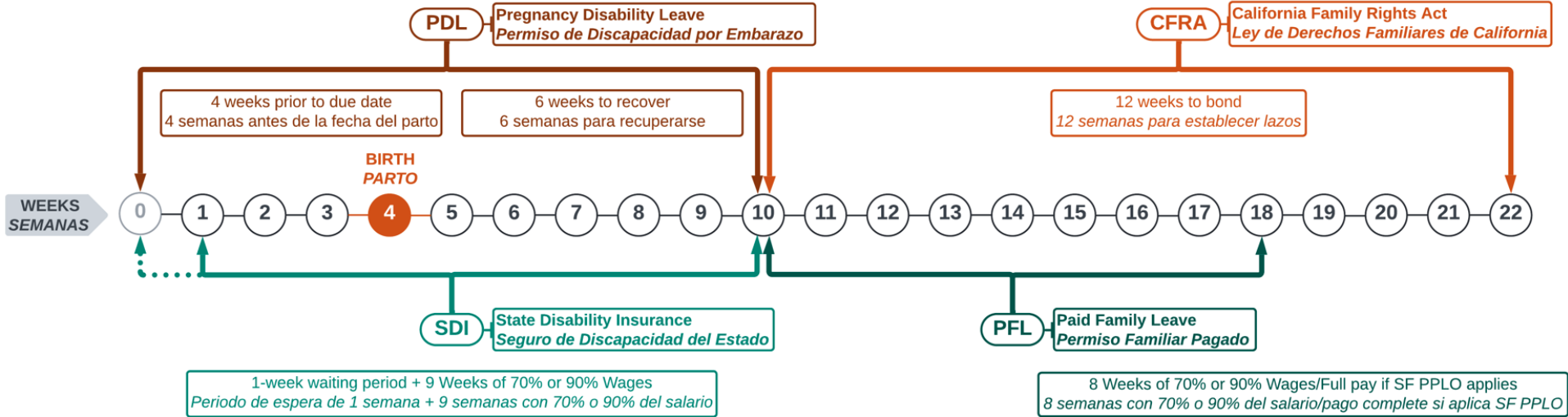
HOW IT FITS TOGETHER: PARENT WHO IS PREGNANT/GIVES BIRTH



Job-Protected Pregnancy & Childbirth Disability Leave
 Permiso con Protección Laboral Para Embarazo y Parto

CÓMO ENCAJA: PERSONA QUE ESTÁ EMBARAZADA/DA A LUZ

Job-Protected Bonding Leave
 Permiso con Protección Laboral para Formar Vínculos



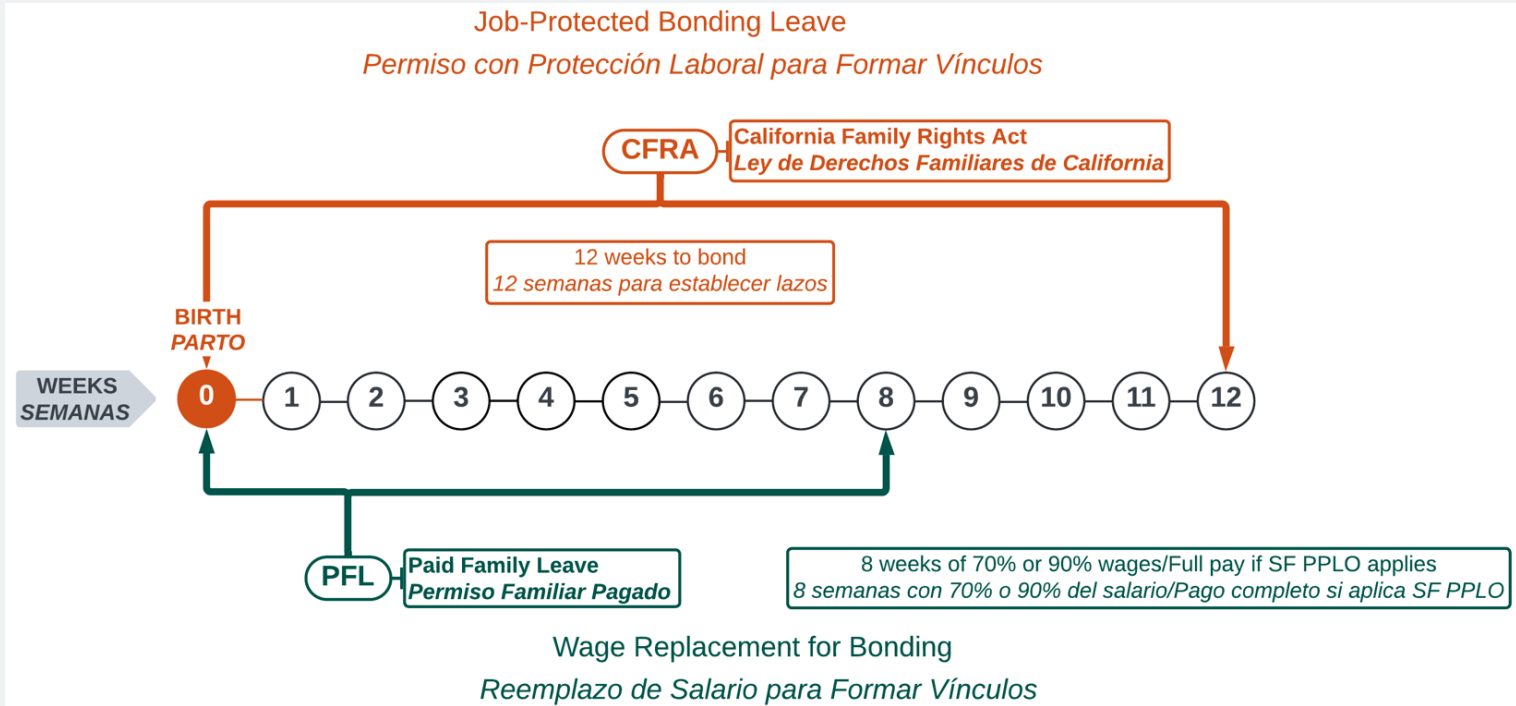
Wage Replacement for Disability
 Reemplazo de Salario para Discapacidad

Wage Replacement for Bonding
 Reemplazo de Salario para Formar Vínculos



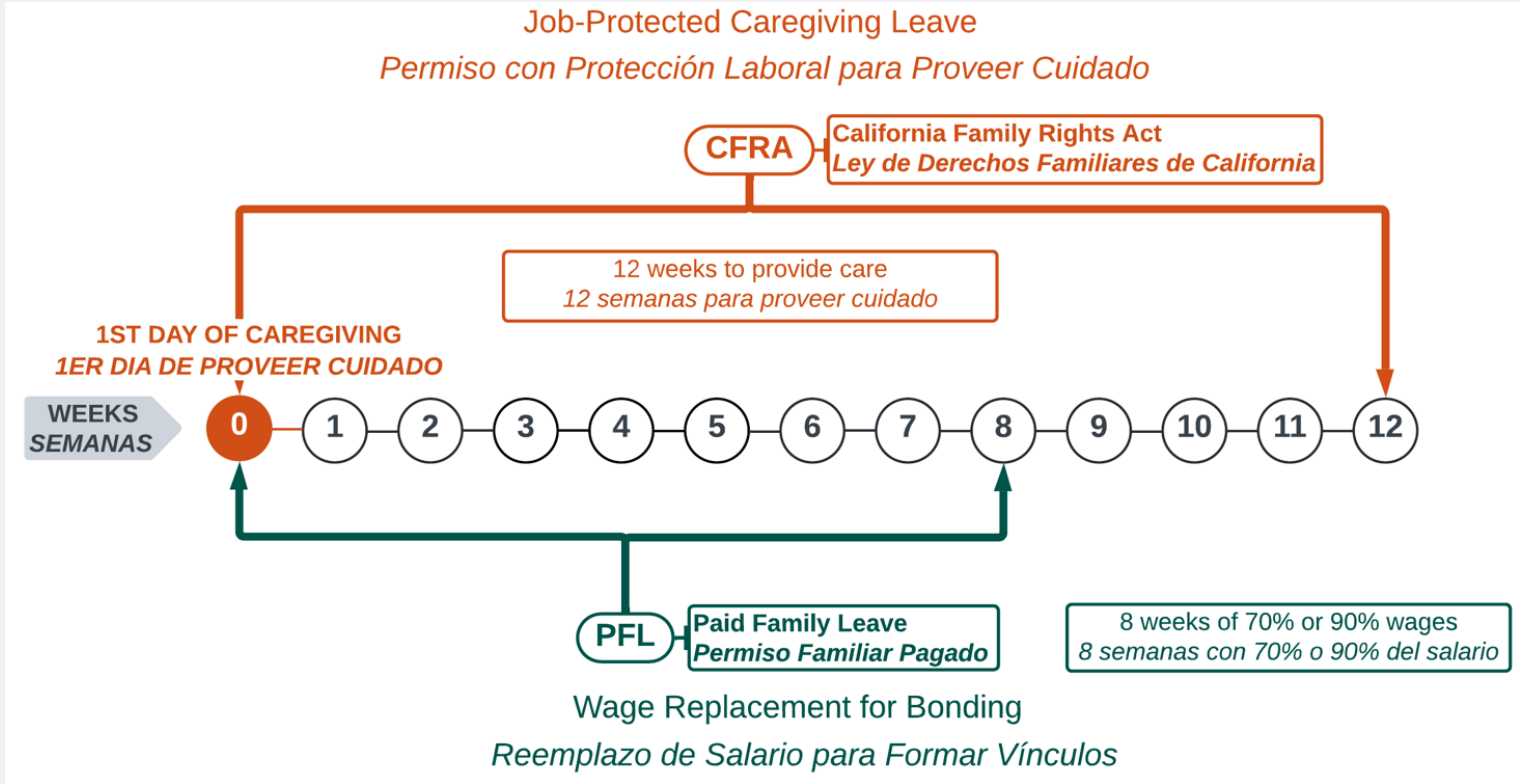
HOW IT FITS TOGETHER: PARENT WHO IS NOT PREGNANT/DOES NOT GIVE BIRTH

CÓMO ENCAJA: PERSONA QUE NO ESTÁ EMBARAZADA/NO DA A LUZ



HOW IT FITS TOGETHER: FAMILY CAREGIVER

CÓMO ENCAJA: CUIDADOR FAMILIAR



EXAMPLE: ANGELA

- Angela has her baby. 6 weeks after her baby is born, her physician clears her to return to work.
- Angela's employer has 5+ employees, she has worked for them for three years, and she works 32 hours a week.
- Can she take more leave with pay?
- **Yes.**
- Angela can take 12 more weeks under the California Family Rights Act, to bond with her baby.
- Because Angela is bonding with her baby, she can access income through Paid Family Leave/PPLO for 8 weeks.



EJEMPLO: ANGELA

- Nació el bebé de Angela. Seis semanas después de que naciera, su médico le dio de alta para regresar a trabajar.
- El empleador de Angela tiene más de 5 empleadas, ella ha trabajado con ellos por tres años, y trabaja 32 horas a la semana.
- ¿Puede ella tomar más tiempo de permiso sin recibir sueldo?
- **Sí.**
- Angela puede tomar más de 12 semanas conforme a la Ley de Derechos Familiares de California, para formar vínculos con su bebé.
- Debido a que Angela está estableciendo lazos con su bebé, ella puede percibir ingresos por medio de un Permiso Familiar Pagado/PPLO de 8 semanas

EXAMPLE: ANGELA

- What should Angela do to keep her job safe and get paid?
- 1. Give her employer a note saying she is taking California Family Rights Act Leave and the expected start and end of her leave.
- 2. Apply for Paid Family Leave. She may get a notice from EDD asking if she wants to start Paid Family Leave when her Disability Insurance payments end.
- 3. If she works in San Francisco, ask employer for supplemental compensation under PPLO.



EJEMPLO: ANGELA

- ¿Qué debe hacer Angela para proteger su empleo y asegurarse que le paguen?
- 1. Dar a su empleador una notificación de que va a tomar un permiso CFRA y la fecha en que piensa comenzar y terminar su permiso.
- 2. Solicitar un permiso PFL. Es posible que ella reciba una notificación del EDD preguntando si ella desea comenzar el permiso PFL cuando terminen los pagos del Seguro de Desempleo.
- 3. Si ella trabaja en San Francisco, puede pedir al empleador compensación adicional bajo PPLO.

EXAMPLE: TERRY

- Terry's granddaughter is born at 24 weeks and needs to spend time in the NICU. Terry has been working fulltime for a large construction company as a welder for 12 years.
- Can Terry take paid leave?
- **Yes.**
- If Terry's granddaughter has a serious health condition and requires care, Terry can take 12 weeks under the California Family Rights Act.
- Because Terry is caring for a seriously ill grandchild, Terry can access income through Paid Family Leave for 8 weeks.



EJEMPLO: TERRY

- La nieta de Terry nació a los 24 semanas y necesita pasar tiempo en el centro de cuidado intensivo. Terry ha estado trabajando como soldador de tiempo completo para una compañía de construcción por 12 años.
- ¿Puede Terry tomar permiso pagado?
- **Sí.**
- Si la nieta de Terry tiene una condición severa de salud y requiere cuidado, Terry puede tomar 12 semanas bajo la Ley de Derechos Familiares de California.
- Como Terry está cuidando a su nieta severamente enferma, Terry puede acceder ingreso a travez de Permiso Familiar Pagado por 8 semanas.

EXAMPLE: TERRY

- What does Terry need to do to keep his job safe and get paid?
 1. Give the employer a note stating that Terry is taking California Family Rights Act Leave to care for a seriously ill grandchild and the anticipated start and end of the leave. Terry's employer may require a medical certification.
 2. Apply for Paid Family Leave from the EDD. Terry's granddaughter's healthcare provider will need to fill out a certification for the EDD.



EJEMPLO: TERRY

- ¿Qué tiene que hacer Terry para mantener su trabajo y recibir pago?
 1. Dar al empleador una nota describiendo que Terry está tomando Permiso bajo la Ley de Derechos Familiares de California para cuidar a una nieta severamente enferma y el comienzo anticipado del permiso. El empleador de Terry puede pedir una certificación médica.
 2. Aplicar para Permiso Familiar Pagado del EDD. El médico de la nieta de Terry deberá llenar una certificación para el EDD.

FAMILIES & WORK

FAMILIAS & TRABAJO



LACTATION RIGHTS

DERECHOS PARA LA LACTANCIA

- People who are lactating have the right to:
 - Reasonable break time
 - No set limit on time, but does not need to be paid outside of normal rest breaks
 - A place to pump that:
 - IS NOT A BATHROOM
 - Is safe, clean and free of hazardous material
 - Has a surface to place a breast pump, place to sit, and access to electricity, refrigeration, and running water nearby



- Personas lactantes tienen el derecho a:
 - Periodo de descanso razonable
 - No hay límite de tiempo fijo, pero no necesita ser pagado fuera de los periodos de descanso normales
 - Un lugar para extraer la leche:
 - NO UN BAÑO
 - Seguro, limpio y libre de materiales peligrosos
 - Con una superficie para colocar la bomba de leche, un lugar para sentarse, acceso a corriente eléctrica, refrigeración y una llave de agua cercana

LACTATION RIGHTS

DERECHOS PARA LA LACTANCIA

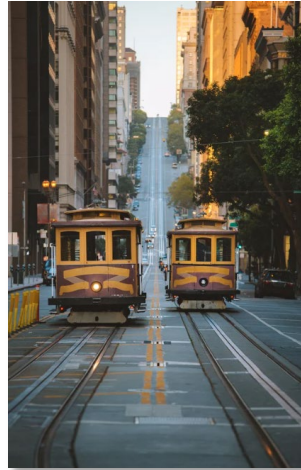
- Employers must have written policy
- Retaliation/discrimination prohibited.
- No medical certification is required, but it may be helpful.



- Los empleadores deben tener normas por escrito.
- Se prohíbe represalias/discriminación.
- No se requiere certificación médica, pero puede ser de ayuda.

SAN FRANCISCO FAMILY FRIENDLY WORKPLACE ORDINANCE (SF FFWO)

- Workers in San Francisco can request accommodations to help with childcare or family caregiving
- Employer must provide accommodations unless it would be very difficult
- Eligibility:
 - Work at least 8 hours per week in SF
 - Have worked at least 6 months
 - Employer has 20+ employees



ORDENANZA SOBRE LUGARES DE TRABAJO FAVORABLES A LAS FAMILIAS DE SAN FRANCISCO

- Trabajadores de San Francisco pueden solicitar acomodados para ayudar con el cuidado infantil o de un miembro familiar
- El empleador debe conceder los acomodados a menos que sea muy difícil
- Requisitos:
 - Trabajar al menos 8 horas a la semana en San Francisco
 - Haber trabajado al menos 6 meses
 - El empleador tiene 20 empleados o más

OTHER RIGHTS & PROTECTIONS

OTROS DERECHOS & PROTECCIONES



REPRODUCTIVE LOSS LEAVE

- Up to 5 days unpaid, job-protected leave when a reproductive loss occurs (up to 20 days total within 1 year)
- Anyone who was planning on becoming a parent has the right to take time off work for
 - a miscarriage,
 - stillbirth,
 - end of pregnancy,
 - failed adoption,
 - failed surrogacy, or
 - unsuccessful assisted reproduction
- Eligibility
 - Employer has 5+ employees
 - Working for 30+ days

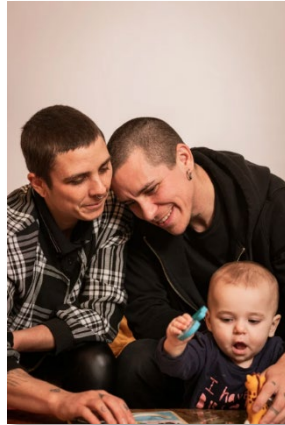


PERMISO POR PÉRDIDA REPRODUCTIVA

- Hasta 5 días de permiso sin pago con protección laboral cuando ocurra una pérdida reproductiva (hasta 20 días total dentro de un año)
- Cualquier persona que estaba planeando ser un padre tiene el derecho a tomar tiempo del trabajo por:
 - Un aborto espontáneo,
 - Nacimiento muerto,
 - Terminación del embarazo,
 - Adopción fallada,
 - Subrogación fallada, o
 - Reproducción asistida sin éxito
- Elegibilidad:
 - Empleador tiene 5 empleados o más
 - Trabajar por 30 días o más

PAID SICK LEAVE

- Job-protected paid time off
 - Eligible after 90 days of employment
 - Earn 1 hour for 30 hours worked
 - Limited to 5 days or 40 hours per year, can carry over to next year
 - Certain localities provide additional Paid Sick Leave time (e.g. San Francisco provides 9 days a year)
- Earned hours are written on pay stubs

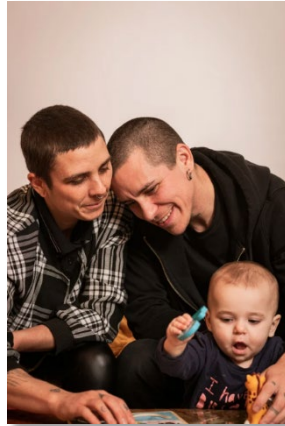


PERMISO PAGADO POR ENFERMEDAD

- Tiempo pagado con protección laboral
 - Elegible después de 90 días de empleo.
 - Acumula 1 hora por 30 horas de trabajo
 - Limitado a 5 días o 40 horas al año, puede trasladarse al siguiente año
 - Ciertos gobiernos locales proveen Permiso Pagado por Enfermedad adicional (por ejemplo, en San Francisco se pueden tomar hasta 9 días al año)
- Sus horas acumuladas están en su talonario

PAID SICK LEAVE

- Immigration or citizenship status does not affect eligibility
- Can be used for seeking medical care for yourself or someone close to you
- For survivors of domestic violence, sexual assault or stalking to seek medical treatment, receive services including psychologic counseling, safety planning, or relocation



PERMISO PAGADO POR ENFERMEDAD

- No importa estatus de migración o ciudadanía
- Puede usarse para solicitar cuidado médico para usted o una persona cercana
- Para sobrevivientes de violencia doméstica, asalto sexual o acoso para solicitar tratamiento, recibir servicios incluyendo consejería psicológica, planeación de seguridad, o mudarse

OTHER TYPES OF LEAVE FOR FAMILIES IN CALIFORNIA

- Bereavement Leave
 - Employers with 5+ employees
 - 5 days of job-protected leave for bereavement of a child, spouse, parent, sibling, grandparent, grandchild, domestic partner, or parent-in-law
- Leave and accommodations for Survivors of Domestic Violence, Stalking, or Sexual Assault and their family members
- Family School Partnership Act Leave: Time off for enrolling in school, participating in school activities or for emergencies

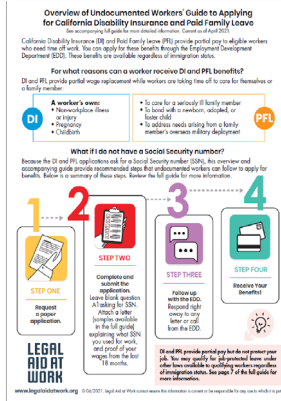


OTROS TIPOS DE PERMISO PARA FAMILIAS EN CALIFORNIA

- Permiso por Duelo
 - Empleadores con 5 empleados o más
 - 5 días de permiso con protección laboral para el duelo de un hijo, cónyuge, adre, madre o padre, hermano, abuele, niete, pareja doméstica registrada, o suegre
- Permiso y acomodados para Sobrevivientes de Violencia Doméstica, Acoso, o Agresión Sexual y sus miembros familiares
- Permiso por Ley de Compañerismo entre Familias y Escuelas: Tiempo para inscribirse en la escuela, participar en actividades escolares, o para emergencias

UNDOCUMENTED WORKERS

- All the rights described apply regardless of immigration status.
- [Undocumented Workers' Guide to Applying for California Disability Insurance & Paid Family Leave](#)
 1. Request a Paper Application
 2. Complete and submit the application, leaving SSN blank and attach a letter with proof of wages
 3. Follow up with the EDD
 4. Receive your Benefits



TRABAJADORES INDOCUMENTADOS

- Todos los derechos descritos aplican sin importar estatus migratorio.
- [Guía del trabajador indocumentado para solicitar el Seguro de Incapacidad y Permiso Familiar Pagado en California](#)
 1. Pida una solicitud impresa
 2. Conteste y entregue la solicitud dejando en blanco la casilla para el número de seguro social y anexe una carta con un comprobante de sus ingresos
 3. Dé seguimiento con el EDD
 4. Reciba sus pagos

LGBTQ+ WORKERS

TRABAJADORES LGBTQ+

- All the rights described apply regardless of gender identity and/or sexual orientation.
- Workplace Rights for LGBTQ+ Parents



Workplace Rights for LGBTQ+ Parents

California laws provide parents, regardless of their gender identity, sexual orientation, marital status, or biological relationship to a child, the right to time off and wage replacement for parenting. If you are a parent who is pregnant or has given birth, check out our website (legalaidatwork.org/wf/) for materials that apply to you, because you may have additional rights related to pregnancy and recovery from childbirth.

I have a new baby / I just adopted a child or became a resource (foster) parent

Congratulations on your new child! California laws provide for job-protected time off and pay which you can use within one year after your child's birth, or if you are adopting or are a resource/foster parent, within one year of when your child is placed in the home.

Workers standing *in loco parentis* to a child may also take job-protected leave to bond with a child. *In loco parentis* means standing in the role of a parent. It includes having day-to-day responsibilities to care for or financially support a child. You do not have to have a biological or legal relationship to a child to be in this role, and there's no limit to the number of parents a child can have.


For example, if a foster parent's partner takes on parental responsibilities for the child, that partner can take bonding leave within one year of the child's placement.



Time Off From Work:

The California Family Rights Act gives parents the right to 12 weeks off from work to bond with and care for your new child. Your employer is required to give you this time, and they cannot hold it against you. Your employer must continue your benefits.

You qualify if your employer has 5+ employees and you have worked for your employer for at least 1 year and over 1250 hours (about 25 hours per week) in the last year.



- Todos los derechos descritos aplican sin importar identidad de género y orientación sexual.
- Derechos laborales de los adres LGBTQ+

FEDERAL WORKERS

TRABAJADORES FEDERALES

- Federal workers are not covered by CA laws.
- Their rights differ.
- [Workplace Protections for Pregnant and Parenting Federal Employees](#)



- Trabajadores federales no están cubiertos por leyes de California.
- Sus derechos son diferentes.
- [Protección laboral para las empleadas federales embarazadas o con hijos](#)

**FREE
RESOURCES**

***RECURSOS
GRATUITOS***



GUIDE FOR HEALTHCARE AND SERVICE PROVIDERS

GUÍA PARA PROVEEDORES DE CUIDADO MEDICO Y SERVICIOS SOCIALES

- Newly published in January 2025
- Includes links to
 - California Civil Rights Department certification templates
 - Sample medical notes
- [Leave, Pay, and Accommodations for Pregnant and Birthing Workers in California: A Guide for Healthcare and Service Providers](#)

LEGAL AID AT WORK Leave, Pay, & Accommodations for Pregnant and Birthing Workers in California* A GUIDE FOR HEALTHCARE AND SERVICE PROVIDERS
see also our [Pregnancy + My Job Roadmap](#) designed for patients

RIGHTS FOR PREGNANT/ BIRTHING WORKERS**	GUIDANCE FOR PROVIDERS
<p>Pregnant workers have the right to time off work to attend prenatal care appointments and for pregnancy-related symptoms.</p> <ul style="list-style-type: none"> All employees, regardless of employer size, can earn and use up to 5 CA Paid Sick Days each year (or more in certain cases). Employees can take additional Pregnancy Disability Leave if employer has 5+ employees, up to 4mo total. 	<p>Employers can require a medical note if an employee requests time off (beyond 5 paid sick days) for prenatal care or pregnancy symptoms.</p> <p>SAMPLE CERTIFICATIONS:</p> <p>Call legal department certification templates</p> <p>Legal Aid at Work sample medical note</p>
<p>Pregnant workers have the right to reasonable pregnancy accommodations or changes at work to maintain a healthy pregnancy.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pregnancy accommodations are specific to the patient's needs. Employers cannot force pregnant employees onto leave if they are still able to work. Employer must have 5+ employees. 	<p>Employers can require a medical note. The note should state:</p> <ul style="list-style-type: none"> the patient is pregnant or has a pregnancy- or childbirth-related condition the patient needs an accommodation the patient's limitations expected duration of need for accommodation what the patient is still capable of doing. <p>Do not disclose a specific diagnosis</p> <p>SAMPLE CERTIFICATIONS:</p> <p>Call legal department certification templates</p> <p>Legal Aid at Work sample medical note</p>
<p>Pregnant workers have the right to leave from work before and after they have their baby.</p> <ul style="list-style-type: none"> Workers may take Pregnancy Disability Leave when they cannot work because of pregnancy or childbirth, up to 4 months total. Employer must continue health benefits. In an uncomplicated pregnancy and birth, workers can take leave 4 weeks before their due date through 6 weeks after delivery (8 weeks for a c-section). Employer must have 5+ employees. For complications, e.g. post-partum depression, workers may qualify for additional leave. 	<p>Employers can require a medical note. The note should state:</p> <ul style="list-style-type: none"> that the patient will be unable to work due to a pregnancy and/or childbirth related health condition the anticipated start and end date of the leave <p>An additional certification may be required for disability leaves longer than 4 months.</p> <p>Do not disclose a specific diagnosis</p> <p>SAMPLE CERTIFICATIONS:</p> <p>Call legal department certification templates</p> <p>Legal Aid at Work sample medical note</p>
<p>Most pregnant workers can get paid when they take leave from work before and after they have their baby.</p> <ul style="list-style-type: none"> State Disability Insurance (SDI) provides 70-90% of income starting in 2025 (but the first week is unpaid) when workers cannot work due to their pregnancy or recovery from childbirth. Patients apply for SDI at edd.ca.gov 	<p>The Employment Development Department (EDD) requires a medical certification. The certification:</p> <ul style="list-style-type: none"> states that the patient is unable to work because of their health asks for ICD codes and details. The certification goes to the EDD, not the patient's employer. <p>Providers may need to certify online using the EDD's system.</p> <p>EDD GUIDANCE ON SDI:</p> <p>Medical certification and list of providers</p>

- Publicado en enero 2025
- Contiene ligas a
 - Plantillas de certificación del Departamento de Derechos Civiles de California
 - Plantillas de notas médicas
- [Permiso, retribución y adaptaciones para trabajadoras embarazadas y parturientas en California: Guía para proveedores de asistencia sanitaria y servicios](#)

PREGNANCY + MY JOB

- Workplace rights for pregnant and birthing people
- [Pregnancy/Parenting + My Job \(California\)](#)
- [Pregnancy + My Job Roadmap and Guide](#)
- [Pregnancy/Parenting + My Job \(San Francisco\)](#)
- [Order free printed copies of our materials here.](#)



EMBARAZO + MI TRABAJO



- Derechos laborales de las personas embarazadas y personas que dan a luz
- [Embarazo/paternidad + mi trabajo \(California\)](#)
- [Embarazo + Mi Trabajo Hoja de Ruta y Guia](#)
- [Embarazo/paternidad + mi trabajo \(San Francisco\)](#)
- [Solicite copias impresas gratuitas de nuestros materiales aquí.](#)



VIDEOS ON PREGNANT AND PARENTING EMPLOYEES' WORKPLACE RIGHTS



- [Pregnant and Parenting Employees' Workplace Rights to Paid Leave and Accommodations in California](#)
- Available in 12 different languages!



VIDEOS ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES DE EMPLEADAS EMBARAZADAS Y CON HIJOS PAGADOS Y ACOMODOS EN CALIFORNIA

- [Derechos Laborales de Empleadas Embarazadas y Con Hijos a Permisos Pagados y Acomodos en California](#)
- ¡Disponible en 12 idiomas diferentes!

California Family Rights Act 
• Nagtrabaho para sa employer ng isang taon
• Nagtrabaho ng hindi bababa sa 1250+ oras sa nakaraang 12 buwan
• Ang employer ay may 5+ empleyado

11:29
[TAGALOG] Pregnant and Parenting Employees' Workplace Rights to...
7 views • 1 month ago

캘리포니아 가족권리법(CFRA) 
• 고용주를 위해 1년 이상 근무해야 함
• 최근 12개월 동안 1250 시간 이상 근무해야 함
• 고용주는 5명 이상의 직원을 보유해야 함

9:31
[KOREAN] Pregnant and Parenting Employees' Workplace Rights to...
2 views • 1 month ago

Կալիֆորնիայի Շնտանիքի Իրավունքների մասին Օրենք 
• Աշխատել կը գործատուի համար առնվազն մեկ տարի
• Աշխատել կը առնվազն 1250+ ժամ վերջին 12 ամսվա ընթացքում
• Գործատուն ունի 5+ աշխատող

12:05
[ARMENIAN] Pregnant and Parenting Employees' Workplace...
2 views • 1 month ago

اگر شما شخصی هستید که زایمان کرده است، این مرخصی پس از زایمان شما از زایمان آغاز میشود اگر شما زایمان نکرده اید، این مرخصی جهت بیوندا یا نوزاد بلا فاصله پس از تولد یا ورود نوزاد به خانه آغاز میشود 

15:15
[FARSI] Pregnant and Parenting Employees' Workplace Rights to...
4 views • 1 month ago

WORK & FAMILY HELPLINE

- Free and confidential legal advice and services to
 - Working parents,
 - Pregnant people,
 - Family caregivers, or
 - Healthcare or social service providers
- Helps low-paid workers learn about and access workplace rights.
- **800-880-8047**
- [Work & Family Helpline](#)



LÍNEA DE APOYO DE TRABAJO & FAMILIA

- Consejo y servicios legales gratuitos y confidenciales para
 - Adres que trabajan,
 - Personas embarazadas,
 - Cuidadores familiares, o
 - Proveedores de servicios de salud
- Ayuda a los trabajadores de bajo pago a conocer y acceder a sus derechos laborales.
- **800-880-8047**
- [Línea de Apoyo Trabajo & Familia](#)

PROJECT SURVIVE HELPLINE

- Free and confidential legal advice and services to
 - Working survivors of domestic violence, sexual assault or stalking
 - Their families
 - Healthcare and social service providers
- **800-880-8047**
- [Survive Helpline](#)



LÍNEA DE APOYO DEL PROYECTO SURVIVE

- Consejo y servicios legales gratuitos y confidenciales para
 - Trabajadores que han sobrevivido violencia doméstica, asalto sexual, o acoso
 - Sus familias
 - Proveedores de servicios sociales y de salud
- **888-864-8335**
- [Línea de Apoyo Proyecto Survive](#)

QUARTERLY NEWSLETTER

BOLETÍN TRIMESTRAL

- Updates about our work
- Free resources and trainings
- News about legislation and policy updates related to Work & Family
- [Sign up here](#)
- [Most recent edition](#)



- Actualizaciones sobre nuestro trabajo
- Recursos y capacitaciones gratuitas
- Noticias sobre legislación y políticas relacionadas con Trabajo y Familia
- [Regístrese aquí](#)
- [Edición más reciente](#)

THANK YOU! ¡GRACIAS!

- [Please fill out our survey](#)
- Questions?
- [Favor de llenar nuestra encuesta](#)
- ¿Preguntas?
- Katie Wutchiett kwutchiett@legalaidatwork.org
- Natalia Gottschalk ngottschalk@legalaidatwork.org
- **800-880-8047**
- www.legalaidatwork.org/wf



**LEGAL
AID AT
WORK**