



Conozca Sus Derechos: Recurso para Trabajadores Impactados por Los Incendios en el Área de Los Ángeles

Nuestros corazones están con aquellos afectados por los incendios en el área de Los Ángeles. La devastación actual ha afectado a personas de todas condiciones sociales quienes necesitaran apoyo para cuidar de sí mismos y de sus seres queridos. El equipo de WorkLife Law está pendiente para brindar apoyo legal gratuito a personas embarazadas, padres, y cuidadores de familia que tengan dudas sobre sus derechos y seguridad en el trabajo.

Si está embarazada, es padre o cuida a un ser querido, **tiene derechos en su lugar de trabajo:**

Los empleadores en California [deben tomar medidas para proteger a los trabajadores del humo de los incendios.](#)

Si la calidad de aire esta “dañino” (es decir, un nivel del índice de calidad del aire “AQI” de 151 o más), [los empleadores deben:](#)

- 1) monitorear la calidad del aire;
- 2) [reducir la exposición de los empleados](#) (por ejemplo, proporcionando espacios cerrados donde se filtre el aire, cambiando las tareas laborales, reduciendo la intensidad del trabajo, proporcionando descansos adicionales, o trasladando el trabajo a un lugar con aire saludable, si es posible); y
- 3) proveer equipo de protección respiratoria (como respiradores N95), y capacitación sobre cómo usar el respirador y los impactos en la salud del humo de los incendios. Los empleadores deben proveer respiradores (mascarillas) de calidad N95 o superior; las mascarillas de tela o las mascarillas “quirúrgicas” azules no cumplen con este requisito de protección.

Puede aprender más sobre la exposición al humo en el lugar de trabajo [aquí](#).

Tiene el derecho a rechazar trabajo peligroso.

Todos los trabajadores en California tienen el [derecho a negarse a realizar un trabajo](#) que saben o creen que va en contra una norma de salud y seguridad de los trabajadores, y que también crearía un “peligro real y aparente” para ellos o sus compañeros de trabajo. Por ejemplo, típicamente tendría derecho a negarse a trabajar en una zona de evacuación. Es ilegal que un empleador tome represalias contra los trabajadores por negarse a trabajar en condiciones peligrosas, [incluidas aquellas causadas por incendios.](#)

Cualquier trabajador puede comunicarse con Cal/OSHA si cree que su lugar de trabajo no es seguro. No importa su estatus migratorio. *Puede comunicarse con Cal/OSHA al 833-579-0927.*



Tiene el derecho a cambios en el trabajo para proteger su salud y bienestar.

Si trabaja para un empleador con 5 o más empleados, según la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA) tiene el derecho a recibir cambios sobre cómo, donde, o cuando se realiza su trabajo para proteger su salud y bienestar mientras este afectada por embarazo, parto, o condiciones relacionadas. También tiene el derecho a cambios en el trabajo según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (PWFA) si su empleador tiene 15 o más empleados. Esto incluye cambios que necesite para síntomas y complicaciones del embarazo, la pérdida o aborto del embarazo, y la lactancia (amamantamiento).

Ejemplos de adaptaciones comunes para el embarazo y condiciones relacionadas incluyen:

- Cambios en las tareas laborales o cambios necesarios para evitar la exposición al humo o limitar el esfuerzo físico
- Trabajando de forma remota
- Descansos adicionales para reposar, comer un bocadillo, tomar agua, y usar el baño
- Permiso para tomar agua más seguido en el trabajo
- Cualquier otra solución que usted y su empleador puedan encontrar y que satisfaga sus necesidades de salud sin que sea muy difícil o costosa para su empleador. Nuestra Guía Sobre Adaptaciones para el Embarazo ([Guide to Pregnancy Accommodations](#)) tiene ideas que podrían funcionar para usted.

Para aprender como solicitar los cambios que necesita, visite nuestra guía “[Cómo Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo.](#)”

Es posible que pueda utilizar los días de enfermedad pagados.

La mayoría de los trabajadores en California tienen derecho a al menos 5 días de enfermedad pagados por año. Puede usar sus días de enfermedad pagados para usted o un miembro de su familia, para atención preventiva, diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente. Los trabajadores agrícolas que trabajan al aire libre pueden usar los días de enfermedad pagados para evitar el humo o cuando el lugar de trabajo este cerrado debido al humo. [Lea más sobre los días de enfermedad pagados aquí.](#)

Es posible que pueda tomar tiempo fuera del trabajo remunerado para proteger su salud o la salud de su embarazo.

Si está embarazada o en posparto, y realizar su trabajo típico pondría en riesgo su salud o su embarazo, puede:

- (1) Tomar tiempo fuera del trabajo con protección laboral bajo la [Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo](#) tanto durante como después del embarazo, y
- (2) solicitar reemplazo de salario a través del programa estatal de [Seguro de Incapacidad \(SDI\)](#).

Su [proveedor de cuidado médico](#) puede ausentarla del trabajo, y certificar su reclamo de SDI, en cualquier momento del embarazo si, en su opinión, no es seguro para usted realizar su trabajo típico (por ejemplo, trabajar al aire libre en un campo cuando la calidad del aire no es saludable o entre cenizas u otros



desechos de un incendio). También puede tomar tiempo fuera del trabajo y recibir SDI si está en el posparto y realizar su trabajo típico no sería seguro (por ejemplo, debido a un mayor riesgo de problemas cardiovasculares).

Puede solicitar y recibir SDI sin importar su estatus migratorio.

Los proveedores de cuidado médico pueden acceder a información sobre el SDI para trabajadoras agrícolas embarazadas y posparto [aquí](#).

Es posible que pueda tomar tiempo fuera del trabajo remunerado (con pago) para cuidar a un miembro de su familia.

Si necesitar tomar tiempo fuera del trabajo para cuidar a un miembro de su familia que está enfermo o herido debido a los incendios, es posible que pueda:

- (1) solicitar una [licencia para proporcionar cuidado](#) de su empleador, y
- (2) solicitar reemplazo de salario a través del programa del [Permiso Familiar Pagado \(PFL\)](#).

Puede solicitar y recibir PFL sin importar su estatus migratorio.

Es posible que pueda tomar tiempo fuera del trabajo no remunerado (sin pago) si su cuidado infantil no está disponible.

Si trabaja para un empleador con 25 o más empleados en el mismo sitio, tiene derecho a tomar hasta 40 horas de tiempo fuera del trabajo no remunerado por año [para abordar una emergencia escolar o de cuidado infantil](#) (es decir, el niño no puede permanecer en la escuela o con su proveedor de cuidado infantil con licencia debido a un desastre natural). Sería ilegal penalizarla por utilizar este tiempo fuera del trabajo. Los cuidadores elegibles incluyen un padre, tutor legal, padrastro, padre de acogida, abuelo, o alguien que esté en lugar de los padres de un niño.

Es posible que puede acceder al seguro de desempleo.

Si esta sin trabajo (o trabajando menos) debido a los incendios, puede ser elegible para recibir beneficios del [Seguro de Desempleo](#). Los beneficios del seguro de desempleo no están disponibles para los trabajadores indocumentados.

[Se ha renunciado](#) al periodo de espera de una semana para los beneficios del Seguro de Desempleo para las personas elegibles afectadas por los incendios actuales. [Consulte aquí para obtener más detalles](#).

[Consulte aquí](#) para obtener información sobre servicios relacionados a desastres, como la Asistencia de Desempleo por Desastre.



Recursos Adicionales

Para encontrar ayuda, como comida y refugio, [consulte esta biblioteca de recursos](#) compilada por *Mutual Aid Los Angeles Network*.

Para obtener información sobre asistencia por desastre, consulte:

- [Guía del Departamento de Servicios Sociales de California Sobre Servicios de Asistencia en Caso de Desastres para Californianos Inmigrantes](#)
- [California Department of Social Services Guide to Disaster Assistance Services for Californians](#)
- [California Department of Social Services Guide to Disaster Assistance Services for Immigrant Californians](#)

¿Tiene preguntas? ¿Necesita ayuda?

Los abogados de WorkLife Law pueden apoyarla en acceder a tiempo fuera del trabajo, adaptaciones en el trabajo, licencia remunerada, y un ambiente de trabajo seguro.

Comuníquese con nuestra línea de ayuda legal gratuita en hotline@worklifelaw.org o 415-703-8276.

Trabajadoras agrícolas en California pueden comunicarse con nuestra línea de ayuda legal gratuita en daraluz@worklifelaw.org o al 415-581-8888. Ayuda está disponible en varios idiomas, incluyendo español y mixteco.