

Qué hacer

Pasos a seguir en caso de que necesite tomar una ausencia por motivos familiares, médicos o relacionados con el embarazo:

■ **INVESTIGUE SI CUALIFICA PARA TOMAR UNA AUSENCIA FAMILIAR O MÉDICA.** En el curso del año pasado, ¿ha trabajado para su empresa al menos 1.250 horas por un mínimo de 1 año? ¿Tiene su empresa al menos 50 empleados en un radio de 75 millas? ¿Solicita la ausencia con el fin de cuidar a su recién nacido o hijo adoptivo, por estar usted gravemente enferma, o para cuidar a un hijo, cónyuge, madre o padre enfermo?

■ **INFÓRMESE SI EXISTEN OTRAS PROTECCIONES LEGALES.** Algunas empleadas no pueden beneficiarse de la Ley de Ausencias Familiares y Médicas ni de la Ley de Derechos de la Familia de California, pero pueden tener derecho a una ausencia, e incluso a una con términos más favorables (ausencias con sueldo o más largas). Asegúrese de revisar las políticas internas de la empresa, contratos sindicales, la legislación estatal que regula la incapacidad por embarazo, otras leyes o programas de beneficios sociales de cada estado, la legislación referida a indemnizaciones de tipo laboral (*Worker's Compensation laws*) o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*). Para informarse sobre otras protecciones que puedan protegerla legalmente, lea el manual del empleado o las políticas del personal, o consulte estos asuntos con el sindicato al que pertenezca o con entidades que abogan por la igualdad de derechos (como es el caso de *Equal Rights Advocates*.)

■ **NOTIFIQUE A LA EMPRESA CON EL MAYOR AVISO POSIBLE.** Apenas sepa que tiene que tomar una ausencia, infórmele a la empresa. Está contemplado en las leyes que regulan las ausencias familiares y médicas que, en caso de que la misma sea previsible, quien pretenda tomar una ausencia debe notificarlo con treinta días de anticipación. De lo contrario, por ejemplo en caso de una emergencia médica, se debe notificar a la empresa con el mayor aviso posible.

Qué hacer si cree que se le han negado sus derechos:

■ **ESCRIBA LO QUE HA PASADO.** En cuanto considere que se ha infringido su derecho a tomar una ausencia por enfermedad o por razones médicas, o que se le ha discriminado por estar embarazada, comience a llevar un registro de ello. Tome nota de las fechas, lugares, horas y los nombres de posibles testigos. Asegúrese también de apuntar todas las conversaciones que tenga con sus supervisores u otros superiores. No guarde estas notas en su lugar de trabajo.

■ **INVOLUCRE A SU SINDICATO.** Si está afiliada a un sindicato, presente, por medio de él, una queja formal e intente que el representante sindical u otro miembro del sindicato le asesore para tramitar este procedimiento. Aunque presente una queja por medio del sindicato, esto no afecta las fechas tope que se especifican para presentar una queja ante las cortes (algunos textos utilizan "tribunales") o ante una agencia u organismo administrativo. ¡No las deje pasar!

■ **CONSIDERE LA POSIBILIDAD DE PRESENTAR DE MODO INTERNO UNA QUEJA.** De haber vías internas, se puede solucionar el conflicto dentro de la empresa de manera informal haciendo uso del sistema de trámite de

quejas. Esto quiere decir que se puede resolver el problema en el lugar de trabajo sin tener que recurrir a las cortes. Infórmese sobre las políticas que rigen en su empresa. Consulte el manual del empleado o las políticas del personal. Hable también con un supervisor, gerente o empleado del Departamento de Recursos Humanos; ellos deberían poder ayudarle. Aunque presente una queja interna, esto no afecta las fechas tope que se especifican para presentar una queja formal ante las cortes o ante una agencia u organismo administrativo. ¡No las deje pasar!

■ **PRESENTE UNA QUEJA.**

➤ **Legislación sobre las ausencias familiares y médicas**
Si cree que la empresa ha quebrantado alguna ley referente a las ausencias familiares o médicas, puede presentar una queja ante la Sección de Sueldos y Jornada Laboral (*Wage and Hour Division*) del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos (*Department of Labor –DOL*), dentro de los 2 años siguientes a la infracción, o presentar una demanda ante las cortes federales. En el estado de California, la queja se debe presentar ante el Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda de California (*California Department of Fair Employment and Housing –DFEH*), dentro de 1 año siguiente a la infracción, a fin de poder presentar una demanda bajo la Ley de Derechos de la Familia de California (además de hacerlo bajo la Ley Federal de Ausencias Familiares y Médicas). Si no vive en California, póngase en contacto con la agencia de trabajo equitativo correspondiente a su estado o con el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos para informarse sobre el procedimiento a seguir para poner una queja y para averiguar las fechas tope para presentar la misma.

➤ **Discriminación por razón de embarazo**

Si considera haber sido víctima de discriminación por razón de embarazo, presente cargos formales ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo

de los Estados Unidos (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission –EEOC*) y ante el Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda de California (*Department of Fair Employment and Housing –DFEH*). Si no se encuentra en California, diríjase a la agencia de su estado o municipio que trate estos asuntos. En el estado de California, la ley establece un máximo de 300 días para presentar una queja ante el EEOC, y 1 año para hacerlo ante el DFEH; pero estos plazos varían según cada estado. Conforme a la ley federal, es posible que en algunos estados se cuente con sólo 180 días para presentar una queja. Asegúrese de consultar con una asociación de asesoría legal de su comunidad o con un abogado para informarse sobre los requisitos para presentar quejas o demandas y las fechas tope correspondientes. Si es empleada del gobierno federal, siga las reglas federales sobre formulación de quejas de discriminación. Recuerde que los empleados federales cuentan con un plazo limitado para presentar una queja. Consulte con la oficina de igualdad de oportunidades de empleo en su lugar de trabajo.

■ **NO DEJE PASAR LAS FECHAS TOPE PARA PRESENTAR QUEJAS Y DEMANDAS.** Como se ha explicado, para poder acudir al amparo de la ley, debe poner una queja formal o presentar una demanda ante la agencia u organismo administrativo correspondiente antes de que se cumpla el plazo establecido. Aunque presente una queja interna, esto no afecta las fechas tope que se especifican para presentar una queja formal ante las cortes o ante una agencia u organismo administrativo. ¡Este punto es de extrema importancia! La mayoría de las veces, las cortes no considerarán un caso a menos que se sigan las normas de procedimiento adecuadas y que se respeten las fechas tope establecidas. Asegúrese de consultar con una asociación de asesoría legal de su comunidad o con un abogado para informarse sobre los requisitos específicos para presentar quejas o demandas y las fechas tope correspondientes. Las fechas tope se basan en el tipo de petición y también varían según cada estado.

Equal Rights Advocates –ERA puede ayudarle:

ERA ofrece una línea gratuita multilingüe de asesoría legal (1-800-839-4372) a la que puede llamar para recibir asesoramiento e información sobre los derechos que le confiere la ley.

Otros recursos:

EN LA ESFERA NACIONAL

Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, Sección de Sueldos y Jornada Laboral (U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division) (Agencia federal encargada del cumplimiento de la Ley Federal de Ausencias Familiares y Médicas (Family and Medical Leave Act))
1-866-4-USWAGE — Le enviarán a la oficina que corresponda a su municipio
www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/pdf/fmlasp.pdf

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission –EEOC) (Agencia federal que se encarga del cumplimiento de las leyes federales contra la discriminación)
1-800-669-4000 — Le conectan con la oficina que corresponda a su municipio
www.eeoc.gov/languages/spanish/index.html

EN CALIFORNIA

Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing –DFEH) (Agencia de California a cargo de la aplicación de la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Acts), la Ley estatal de Ausencias de Incapacidad por Embarazo (Pregnancy Disability Leave Act), y las leyes estatales contra la discriminación) 1-800-884-1684 www.dfeh.ca.gov/Statutes/cfra.asp (inglés)

Para el resto de los estados, si desea localizar las agencias de derechos humanos en su zona o aquellas que abogan por la equidad en el trabajo, consulte la sección "state government" de la guía telefónica.

Departamento de Desarrollo del Empleo de California

(California Employment Development Department) (Agencia de California que ofrece prestaciones sociales en forma de seguros de incapacidad y seguros de incapacidad temporal por motivos familiares) 1-866-658-8846 — Programa de Seguros de Incapacidad del Estado de California (State Disability Insurance –SDI) 1-877-379-3819 — Programa de Seguros de Incapacidad Temporal por Motivos Familiares (Family Temporary Disability Insurance –FTDI), llame al número anterior y pídale allí. <http://www.edd.ca.gov/direp/de8714cfs.pdf>

Equal Rights Advocates

1663 Mission Street, Suite 250

San Francisco, CA 94103

Teléfono: (415) 621-0672

Fax: (415) 621-6744

www.equalrights.org

Equal Rights Advocates tienen como objetivo fundamental el de proteger y garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades para las mujeres y niñas haciendo uso de los recursos legales existentes y abogando por su causa.

©April 2004



DESIGN BY ZESTOP DESIGN

ausencia

familiar y médica

discriminación por embarazo

producido por



FOLLETOS DE "CONOZCA SUS DERECHOS"

Acoso Sexual

La Discriminación por Razones de Sexo

Ausencia Familiar y Médica y Discriminación por Embarazo

Ausencia Familiar y Médica

Conforme a la ley federal y estatal, determinados empleados tienen derecho a utilizar un máximo de 12 semanas de ausencia (en algunos escritos se utiliza el término “licencia”) por año sin sueldo por los siguientes motivos:

- si su estado de salud es delicado, al punto que le impide realizar su trabajo;
- para cuidar a un hijo, cónyuge, madre o padre enfermo cuyo estado de salud sea grave; o
- para cuidar a su recién nacido, a un hijo que acaba de adoptar o a un niño de quien tenga la guarda o tutela legal.

Un “estado de salud delicado o grave” abarca toda enfermedad, discapacidad, lesión o estado de salud tanto físico como mental que requiera: (1) cuidado profesional en un hospital, asilo o residencia de atención médica; o (2) tratamiento continuo a cargo de un profesional de la salud.

La ley federal que provee dichas ausencias es la Ley de Ausencias Familiares y Médicas (*Family and Medical Leave Act –FMLA*). La ley correspondiente en el estado de California es la Ley de Derechos de la Familia de California (*California Family Rights Act –CFRA*). Estas leyes son prácticamente iguales y quien desee beneficiarse de una ausencia bajo una de ellas, debe cumplir con cada una de los siguientes requisitos:

- Haber trabajado para la empresa un mínimo de 12 meses;
- haber trabajado al menos 1.250 horas durante dicho período de 12 meses antes de tomar la ausencia (aproximadamente unas 25 horas por semana); y
- que la empresa cuente con al menos 50 empleados en un radio de 75 millas desde su lugar de trabajo.

Derechos y obligaciones durante la ausencia familiar o médica

- Quien cumple los requisitos para tomar una ausencia familiar o médica, tiene el derecho de hacerlo sin verse expuesto a ningún tipo de acoso/hostigamiento o discrim-

inación. El empleador no debe interponerse en su derecho a tomar una ausencia, ni debe discriminar a una persona por solicitar información o ejercer su derecho a tomar una ausencia.

- Durante el período que dure la ausencia se tiene derecho a los mismos beneficios (del inglés “benefits”) de salud que se recibirían si se estuviese trabajando. En caso de que los miembros de su familia recibieran cobertura médica por medio de su póliza de seguro de enfermedad, la empresa tiene la obligación de continuar la cobertura mientras dure la ausencia. Si usted normalmente aporta una cantidad parcial del costo total de sus beneficios de salud, y el empleador contribuye con otra parte, este acuerdo no se modifica durante la ausencia.
- Cuando retome sus actividades laborales, una vez concluida la ausencia, tiene derecho a regresar al mismo puesto de trabajo que desempeñaba, o uno equivalente. Sin embargo, dicho derecho se pierde si ese puesto ya no existe por motivos empresariales legítimos ajenos a su ausencia. Asimismo, si usted se encuentra entre el 10% de los empleados que reciben los sueldos más altos, existe la posibilidad de que no se le permita regresar a su puesto antiguo si su readmisión pudiera ocasionar un daño económico considerable a la empresa.

Ausencia adicional por embarazo bajo la ley en California

Bajo la ley estatal es posible que la empleada tenga derecho a una ausencia adicional (sin sueldo) de incapacidad por embarazo:

Discapacidad y Ausencia por Embarazo:

- En California, toda mujer embarazada que trabaje para una empresa con 5 o más empleados, cuenta con el derecho a tomar una ausencia sin derecho a sueldo (aún después de haber nacido el bebé) por un período de hasta 4 meses debido a una incapacidad causada por el embarazo, el parto o alguna condición médica relacionada con su estado. Este derecho no se encuentra condicionado a la antigüedad que la mujer tenga en su puesto ni a las horas que haya trabajado.

- No es necesario que tome toda la ausencia a la vez, sino que puede hacerlo de forma discontinua o reduciendo su jornada laboral. No obstante, esta opción se encuentra condicionada a los motivos por los que tome la ausencia, así como al sistema de pago de la nómina que la empresa utilice. Le recomendamos dirigirse a una asociación de asesoría legal si desea recibir más información sobre cómo utilizar este tipo de ausencia discontinua.
- Si una persona toma una ausencia porque su estado de salud es grave o para cuidar a un hijo, cónyuge, madre o padre enfermo, el empleador puede exigirle que presente un certificado expedido por su médico. La empresa también puede solicitar una segunda, incluso una tercera opinión, en cuyo caso el empleador será responsable de pagar los gastos. No es necesario que la documentación que se presente incluya un diagnóstico, pero debe incluir datos suficientes como para demostrar que la ausencia es necesaria.
- Las empresas han de colocar en lugares bien visibles en el lugar de trabajo escritos explicativos de la legislación que regula las ausencias familiares y médicas. Asimismo, debe incluir dicha información en el manual que se entrega a los empleados o en el listado de políticas del personal. En caso de que, en una determinada empresa, hubiere un número considerable de empleados que no sepan inglés, se ha de proporcionar información en su idioma.

Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA):

- En California, si una mujer, al nacer su bebé, toma 12 semanas de ausencia bajo la Ley de Derechos de la Familia, puede sumar a dicho período una ausencia estatal de incapacidad por embarazo de hasta 4 meses en caso de padecer una incapacidad causada por el embarazo. Si vive en otro estado, diríjase a una asociación de asesoría legal o a un abogado para informarse sobre leyes similares que apliquen en su estado.

Pagos durante la ausencia familiar o médica

AUSENCIA FAMILIAR CON SUELDO: En el estado de California, a partir de julio de 2004, *sin importar el tiempo que se haya trabajado en la empresa ni el número de personal que haya en el lugar de trabajo*, es posible que, durante el curso de una ausencia sin sueldo, el empleado tenga derecho a 6 semanas de cobertura del Seguro de Incapacidad Temporal por Motivos Familiares (*Family Temporary Disability Insurance –FTDI*) con el fin de crear vínculos afectivos con un recién nacido o para cuidar a un hijo, madre, padre, cónyuge o pareja doméstica (a veces llamadas “pareja de hecho”) que se encuentre gravemente enfermo. Dicho seguro le concedería el derecho al cobro del 55% de su salario semanal hasta una cantidad límite determinada. Póngase en contacto con el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (*California Employment Development Department –EDD*) para solicitar estos beneficios. Si vive en otro estado, diríjase a una asociación de asesoría legal o a un abogado para informarse sobre los beneficios sociales relativos a este tipo de ausencia que ofrece su estado.

BENEFICIOS SOCIALES POR INCAPACIDAD TEMPORAL: En el estado de California, *sin importar el tiempo que se haya trabajado en la empresa ni el número de personal que haya en el lugar de trabajo*, es posible que el empleado tenga derecho, durante el curso de una ausencia sin sueldo, a la cobertura que ofrece el Seguro Estatal de Incapacidad (*State Disability Insurance –SDI*) por encontrarse gravemente enfermo o por estar embarazada. Dicho seguro le concedería el derecho al cobro del 55% de su salario semanal hasta una cantidad límite determinada. Póngase en contacto con el Departamento de Desarrollo del Empleo de California para solicitar estos beneficios. Si vive en otro estado, diríjase a una asociación de asesoría legal o a un abogado para informarse sobre los beneficios relativos a este tipo de seguro que ofrece su estado.

Tenga en cuenta que aunque cumpla los requisitos para recibir estos servicios de prestaciones ello no implica, necesariamente, que se le reserve su puesto de trabajo.

USO DE VACACIONES ACUMULADAS. Mientras se esté ausente sin derecho a sueldo por motivos familiares o médicos, pueden utilizarse días de vacaciones acumuladas o otros tipos de ausencias acumuladas, ya sea que lo exija la empresa o por decisión propia.

USO DE LA AUSENCIA POR ENFERMEDAD. Mientras se esté en una ausencia familiar o médica sin derecho a sueldo a causa de una enfermedad grave o embarazo, puede utilizarse la ausencia por enfermedad, ya sea que lo exija la empresa o por decisión propia. En California, la ley también establece el uso de un máximo equivalente al tiempo de ausencia por enfermedad que se acumula en seis meses con el fin de cuidar a un hijo, madre, padre, cónyuge o pareja de hecho que se encuentre enfermo. Si vive en otro estado, diríjase a una asociación de asesoría legal o a un abogado para informarse sobre el uso de la ausencia por enfermedad en su estado.

Discriminación por razón de embarazo

La discriminación por razón de embarazo es ilegal. Tanto la ley federal como la estatal, prohíben que se discrimine a las mujeres embarazadas por motivos que tengan que ver con su estado, el parto o condiciones médicas relacionadas. Las leyes federales son de aplicación a toda empresa que tenga 15 o más empleados, mientras que las de California, aplican a todas aquellas con 5 o más.

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EMBARAZO SE PUEDE MANIFESTAR DE DIVERSAS MANERAS. Se considera que el empleador actúa de modo discriminatorio si:

- se niega a contratar a una aplicante embarazada;
- despidió o rebaja en su categoría profesional a cualquier empleada embarazada;
- no readmite en el mismo puesto de trabajo, o similar, a una empleada que retoma sus actividades laborales tras una ausencia relacionada con su embarazo; y

- no trata de igual manera a la empleada embarazada que a otros empleados con incapacidades temporales.

La empresa debe tratar del mismo modo y conceder los mismos beneficios a las empleadas embarazadas que a otros empleados con discapacidades temporales.

La embarazada y el entorno laboral

TODA PERSONA QUE SEA RESIDENTE DEL ESTADO DE CALIFORNIA TIENE DERECHO A UNA ACOMODACIÓN RAZONABLE (DEL INGLÉS “REASONABLE ACCOMMODATION”). La ley estatal dispone además que la mujer embarazada que trabaja para una empresa con al menos 5 empleados tiene derecho a protecciones jurídicas adicionales.

- El empleador tiene la obligación de *proveer acomodaciones razonables* y, si la mujer embarazada lo solicita por recomendación de su médico, debe adaptar el traba-

jo a las necesidades que puedan surgir del embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas con su estado (Ej.: modificar el horario de sus descansos para permitirle utilizar más seguido el sanitario).

- Durante los meses de embarazo, toda mujer puede ejercer su derecho a que se le *traslade a un puesto menos agotador y peligroso* siempre que presente un certificado médico y que la empresa pueda hacer los cambios que la situación exija. Igualmente, es posible que le trasladen si la empresa tiene una política que establece el traslado de empleados con incapacidad temporal a puestos menos agotadores. En el momento en que el médico determine que ya no existen razones médicas para dicho traslado, la empleada tiene derecho a retomar su puesto anterior.

Si no vive en California, diríjase a una asociación de asesoría legal o a un abogado para informarse sobre leyes similares vigentes en su estado.