

TRABAJO ESTANDO EMBARAZADA

CONOZCA SUS DERECHOS

Abogacía para igualdad de derechos/ Conozca sus derechos

CA Ajustes por Embarazo y Ausencia del Trabajo para Crear Lazos de Afecto

Las siguientes protecciones legales aplican si su empleador en California tiene cinco o más empleados.

ESTOY EMBARAZADA Y NECESITO MODIFICACIONES EN MI TRABAJO PARA CONTINUAR HACIÉNDOLO, ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?

En California usted tiene derecho a **modificaciones razonables** - que significa, cambios o modificaciones a las funciones de su trabajo – por su condición de embarazo. Esto es, por ejemplo, que si usted no puede permanecer parada por un periodo largo de tiempo, o su doctor le recomendó que no debe cargar más de 10 libras, se le podría pedir a su empleador un cambio de trabajo o un cambio a una posición diferente, hasta que pueda regresar a su puesto normal.

TENGO UNA NOTA DEL DOCTOR QUE DICE QUE DEBO SENTARME POR DIEZ MINUTOS CADA HORA. SE LA DI A MI EMPLEADOR Y ME DIJO QUE NO Y NI SIQUIERA LO DISCUTIMOS. ¿ESTÁ PERMITIDO ESO?

Una vez que usted pide una modificación razonable, es requerido que su empleador se involucre en lo que es llamado “**proceso interactivo**” **para tratar de encontrar una solución que satisfaga a ambas partes.**

Esto significa que tiene que hablar con usted acerca de sus restricciones y de lo que ellos pueden o no hacer para modificar. Ellos no pueden negar su petición sin hablar primero con usted.

MI DOCTOR RECOMENDÓ ALGUNAS RESTRICCIONES, PERO MI JEFE ME DIJO QUE YO NO PUEDO TRABAJAR HASTA QUE YA NO TENGA RESTRICCIONES. ¿PUEDEN HACER ESO?

Antes de que su empleador pueda forzarla a tomar una ausencia del trabajo, (o le diga que será una dificultad excesiva tener que hacer ajustes por usted), ellos tienen que hablar con usted primero para determinar si es posible hacer ajustes para que usted aún pueda realizar las funciones esenciales de su trabajo.

En California se requiere que su empleador se ajuste razonablemente a sus restricciones, a menos que hacer eso represente una “dificultad excesiva” – por ejemplo, que sea muy difícil o costoso – para el empleador.

MI DOCTOR ME ORDENÓ DESCANSO EN CAMA, PERO AÚN ESTOY EN EL SEGUNDO TRIMESTRE. ¿PERDERÉ MI TRABAJO?

En California la **Ley de Discapacidad y Ausencia por Embarazo (PDL por sus siglas en inglés)** le permite tomar hasta cuatro meses sin goce de sueldo, su empleo protegido, por una ausencia del trabajo por discapacidad relacionada al embarazo. Esto significa que si su doctor le ordenó descanso en cama, o si necesita tomar tiempo de trabajo para citas médicas por una condición médica relacionada con el embarazo, usted tiene permitido legalmente tomar hasta cuatro meses sin trabajar por tal discapacidad. Podrían pedirle una nota de su doctor.

Su empleador no puede correrla o tomar cualquier acción negativa contra usted por ejercer su derecho a la PDL. Ausencia por PDL se puede tomar todo al mismo tiempo o en forma intermitente, (por ejemplo, podría tomar unas horas en un día o algunos días o semanas separadas).

¿TENGO EL DERECHO DE TOMAR UNA AUSENCIA DEL TRABAJO POR EL NACIMIENTO DE MI HIJO?

Sí. Generalmente usted será considerada incapacitada hasta 4 semanas antes de la fecha de parto y seis semanas siguiendo un parto vaginal y ocho si se realizó una cesárea.

¿TENGO DERECHO DE TOMAR UNA AUSENCIA DEL TRABAJO PARA CREAR LAZOS AFECTIVOS CON MI NUEVO HIJO?

Sí. El *Acta de Derechos Familiares en California (CFRA, por sus siglas en inglés)* le permite tomar un máximo de doce semanas, sin goce de sueldo, su empleo protegido, por una ausencia del trabajo para crear lazos de afecto con su recién nacido, adoptado o menor en cuidado de crianza. Para calificar para la CFRA, usted necesita llenar los siguientes requisitos:

1. Haber trabajado para su empleador por lo menos 12 meses (no necesariamente consecutivos)
2. Haber trabajado para su empleador al menos 1,250 horas, en los previos 12 meses.
3. Trabajar para un empleador con 20 o más empleados en un radio de 75 millas.

MI EMPLEADOR CORTÓ MIS BENEFICIOS DE SALUD MIENTRAS ESTABA FUERA POR AUSENCIA. ¿PUEDEN HACER ESO?

No. Ambos PDL y CFRA requieren que su empleador mantenga sus beneficios de seguro de salud mientras usted está ausente. Si usted normalmente paga por su seguro de salud, usted debe seguir pagando mientras esté en permiso o licencia.

ESTOY TRATANDO DE REGRESAR A TRABAJAR DESPUES DE MI AUSENCIA, PERO MI EMPLEADOR NO TIENE UNA POSICIÓN PARA MI.

Cuando usted regresa de cualquier ausencia PDL o CFRA, usted tiene el derecho de regresar a su misma o a una posición similar, a menos que su empleador pueda demostrar que su posición hubiera sido eliminada de cualquier forma. (por ejemplo, si su empleador tuvo que descansar gente durante su ausencia).

¿PUEDO TOMAR POR SECCIONES MI TIEMPO PARA CREAR LAZOS AFECTIVOS BAJO CFRA, O DEBO TOMARLO TODO A LA VEZ?

Usted puede tomar su tiempo para crear lazos afectivos, de forma intermitente (no todo al mismo tiempo), pero las doce semanas deben ser tomadas en el primer año del nacimiento o adopción.

MI DOCTOR DICE QUE NO PUEDO CARGAR MÁS DE DIEZ LIBRAS. MI JEFE DICE QUE DEBO HACER ESE TRABAJO, PERO A OTRAS PERSONAS LASTIMADAS EN EL TRABAJO QUE TIENEN RESTRICCIONES PARA CARGAR LAS HAN PUESTO EN TRABAJOS LIGEROS. ¿ES ESTO PERMITIDO?

TRABAJO ESTANDO EMBARAZADA

CONOZCA SUS DERECHOS

Si el empleador ha hecho ajustes para otras personas que se han lastimado en el trabajo y tienen restricciones parecidas a las de usted, podría existir discriminación por embarazo si a usted no la tratan de igual manera.

MI SUPERVISOR SIGUE HACIENDO COMENTARIOS ACERCA DE QUE TENGO TRATO ESPECIAL PORQUE ESTOY EMBARAZADA.

Su empleador no puede tratarla de forma diferente sólo porque usted está embarazada. Hacer comentarios acerca de su embarazo y sus restricciones podría ser considerado como acoso. Vea la siguiente información para saber cómo tomar acción legal.

¿QUÉ PUEDO HACER SI NO RESPETAN MIS DERECHOS?

Por incumplimiento de PDL o CFRA ***usted puede llenar una queja formal con el Departamento de Empleo Justo y Vivienda (DFEH)***, quienes investigarán y darán seguimiento con su empleador. Usted tiene ***un año*** desde el último acto ilícito para hacer una queja.

¿CUÁLES SON LOS POSIBLES RESULTADOS DE SOMETER UNA QUEJA?

Si su empleador la forzó a tomar un permiso o licencia para ausentarse, usted podría, entre otras cosas, recibir dinero por el tiempo que usted podría haber recibido si usted hubiera estado trabajando, si usted no hubiera sido forzado a tomar un permiso. También podría ser reinstalada si usted hubiera sido despedida.

¿MÁS PREGUNTAS? CONTÁCTENOS
EQUALRIGHTS.ORG
EMAIL ADVICE@EQUALRIGHTS.ORG
LLAMENOS (800) 839-4372