

SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA



DFEH



SU EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACIÓN DE:

- Ofrecer adaptaciones razonables a las necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto u otras condiciones relacionadas (como modificar por un tiempo las tareas laborales, darle un taburete o silla o permitir descansos más frecuentes).
- Cambiarla a un puesto (si estuviera disponible) o a tareas menos agotadores o peligrosos, si es necesario por razones médicas por el embarazo.
- Darle licencia de incapacidad por maternidad (pregnancy disability leave, PDL) de hasta cuatro meses (los días laborables en los que normalmente trabajaría durante un tercio de año o 17 1/3 semanas) y devolverle el puesto cuando ya no esté incapacitada por el embarazo o, en ciertos casos, un puesto similar. Sin embargo, tener una PDL no la protege de medidas laborales no relacionadas con la licencia, como un despido.
- Darle una cantidad de tiempo razonable para descansar y una habitación u otro lugar cercano al área de trabajo de la empleada para extraerse leche en privado, como se establece en el Código de Trabajo.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD:

- La PDL no se da por un período fijo, sino mientras esté incapacitada por el embarazo. El proveedor de atención médica determinará la cantidad de tiempo que necesitará.
- Una vez que se lo ha informado de que necesita una PDL, el empleador debe garantizarle por escrito, si se lo solicita, que usted podrá volver al mismo puesto. El empleador puede exigirle que presente un certificado médico de su proveedor de atención médica que justifique la necesidad de licencia.
- La PDL puede incluir, entre otros, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o posnatales, reposo en cama indicado por el médico, náuseas intensas por la mañana, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación del parto o pérdida/terminación del embarazo, o depresión posparto.
- No es necesario tomar la PDL de una vez, sino que se puede tomar según se necesite, como lo indique el proveedor de atención médica, incluyendo licencias intermitentes o un horario de trabajo reducido, que se descuenta de los cuatro meses de licencia que le corresponden.
- La licencia se pagará o no, de acuerdo con la política del empleador para otras licencias médicas. También puede ser elegible para el seguro estatal por incapacidad o la Licencia Familiar Pagada (Paid Family Leave, PFL), administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (California Employment Development Department).
- Según le parezca, puede usar el período de vacaciones u otro tiempo de descanso pagado durante la PDL.
- El empleador puede exigirle utilizar la licencia por enfermedad disponible durante la PDL, o usted puede optar por usarla.
- El empleador debe continuar la cobertura médica grupal durante la PDL, al mismo nivel y en las mismas condiciones en las que se hubiera dado la cobertura si usted hubiera seguido trabajando con continuidad el tiempo que dura su licencia.
- Es posible que tomar la PDL afecte algunos beneficios y la fecha de antigüedad; hable con su empleador para obtener más información.
- De ser posible, debe dar una notificación con al menos 30 días de anticipación para eventos previsibles (como el nacimiento previsto de un bebé o un tratamiento médico planificado para usted). Para eventos que son imprevisibles, necesitamos que notifique, al menos verbalmente, tan pronto como sepa sobre la necesidad de una licencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación contribuye y puede ocasionar el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que cumpla con esta política de notificación.

OBLIGACIONES DE NOTIFICACIÓN COMO EMPLEADA:

- Darle al empleador notificaciones razonables. Para poder obtener adaptaciones razonables, obtener una transferencia o tomar la PDL, debe notificar al empleador con tiempo suficiente para que haga los planes adecuados. "Tiempo suficiente" son 30 días de anticipación si la necesidad de adaptaciones razonables, transferencia o PDL es previsible; si no, tan pronto como sea posible en caso de una emergencia o un imprevisto.
- Dar un certificado médico escrito de su proveedor de atención médica. A excepción de una emergencia médica en la que no haya tiempo para obtenerlo, el empleador puede exigirle que presente un certificado médico escrito de su proveedor de atención médica sobre la necesidad de adaptación razonable, transferencia o PDL. Si la necesidad es una emergencia o un imprevisto, debe presentar este certificado dentro del período que pida el empleador, a menos que no sea posible hacerlo dadas las circunstancias aunque actúe de manera diligente y de buena fe. El empleador debe darle al menos 15 días corridos para presentar el certificado. Hable con el empleador para obtener una copia del formulario de certificado médico para dárselo a su proveedor de atención médica.
- Tenga en cuenta que si no entrega la notificación anticipada al empleador o, si el empleador lo exige, un certificado escrito de la necesidad médica, el empleador puede tener justificación para retrasar la adaptación razonable, la transferencia o la PDL.

DERECHOS ADICIONALES SEGÚN LA LEY DE DERECHOS DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA (CFRA) Y LA LEY DE LICENCIA PARA NUEVOS PADRES (NPLA):

Según la Ley de Derechos de la Familia de California de 1993 (California Family Rights Act, CFRA), si trabajó con nosotros más de 12 meses y al menos 1,250 horas en ese período antes de la fecha en la que quiere comenzar la licencia, y si tenemos 50 o más empleados en su lugar de trabajo o dentro de las 75 millas de dicho lugar, es posible que tenga derecho a una licencia de cuidado familiar o médica (licencia CFRA). Esta licencia puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la ubicación en crianza temporal del bebé o debido a una condición grave que tenga usted, su hijo, su padre/madre o su cónyuge. Si tenemos menos de 50 empleados en su lugar de trabajo o dentro de las 75 millas de dicho lugar, pero al menos 20 empleados en su lugar de trabajo o dentro de las 75 millas de dicho lugar, es posible que tenga derecho a una licencia de cuidado familiar para el nacimiento, la adopción o la ubicación en crianza temporal de su hijo según la Ley de Licencia para Nuevos Padres (New Parent Leave Act, NPLA). De forma similar a la licencia CFRA, la licencia NPLA puede durar hasta 12 semanas laborables en un período de 12 meses. Aunque la ley solo da licencias no pagadas, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden exigir el uso de licencias pagadas acumuladas durante la licencia CFRA en ciertas circunstancias, y los empleados pueden usar las licencias pagadas acumuladas mientras toman la licencia NPLA.*

*La CFRA y la NPLA se aplican a todos los empleados del estado de California y cualquier otra subdivisión política o civil del estado y las ciudades, independientemente de la cantidad de empleados.

Esta notificación es un resumen de los derechos y las obligaciones según la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para obtener más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, hable con su empleador, visite el sitio web del Departamento de Vivienda y Empleo Justos en www.dfeh.ca.gov o comuníquese con el DFEH llamando al (800) 884-1684 (voz o por operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o escribiendo a contact.center@dfeh.ca.gov. El texto de la FEHA y las normas que lo interpretan están disponibles en el sitio web del Departamento de Vivienda y Empleo Justos en www.dfeh.ca.gov.

CONTACTO

Línea sin cargo: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov