1.

¿Estoy protegida de la discriminación en el empleo por causa de embarazo?

Bajo la ley federal, es ilegal que un empleador discrimine contra (en el sentido de tratar distinto o de manera injusta) una empleada o solicitante de empleo por su embarazo. Un empleador no puede despedir o rehusar a emplear o promover a una mujer porque está embarazada.

La ley de California también prohíbe discriminación por causa de embarazo, parto, o de las condiciones médicas relacionadas con el embarazo. Bajo la ley de California, es ilegal que un empleador discrimine contra una mujer embarazada en cuanto a contratar, despedir, capacitar, salario, o en cualquier otro aspecto del trabajo.

2.

¿Todos los empleadores tienen que cumplir con las leyes que prohíben la discriminación por causa de embarazo?

No. Las leyes contra la discriminación por causa de embarazo son aplicables solamente a los lugares de trabajo con cierto número de empleados. La ley federal es aplicable solamente a los lugares de empleo con más de quince (15) empleados, y todas las agencias de empleo, programas de capacitación o para aprendices, y sindicatos. La ley de California sólo es aplicable a los lugares de empleo con más de cinco (5) empleados, y a todas las agencias de empleo, agencias que emiten permisos del estado (*"state licensing boards"*), sindicatos, y a los gobiernos estatal y local. La cantidad de empleados en su lugar de empleo determinará si la ley federal o la ley de California o ambas son pertinentes a usted y sus derechos legales con respecto a permisos, su regreso al empleo, y beneficios relacionados con el embarazo, parto y condiciones médicas causadas por el embarazo.

Ciertos empleados tienen derechos adicionales de permiso y regreso al empleo por razones de salud o para establecer lazos emocionales con sus niños bajo la ley de Permiso Familiar y Médico—Family and Medical Leave Act (FMLA) y la ley de California Sobre los Derechos Familiares—California Family Rights Act (CFRA), que son descritas en brevemente en la sección 8.

3.

Si estoy embarazada, ¿puede mi empleador tratarme de manera distinta que a otros empleados que están discapacitados temporalmente por otros motivos?

Bajo ley federal, un empleador debe tratar una empleada embarazada que no puede realizar ciertos trabajos temporalmente igual que a otros empleados temporalmente incapacitados. Por ejemplo, si el trabajo de una empleada embarazada requiere que ella levante objetos pesados, y si el empleador permite que otros empleados que temporalmente no pueden levantar objetos pesados (por ejemplo personas con problemas a la espalda) dejen de hacerlo por un tiempo, el empleador tiene que permitir que la empleada embarazada no tenga que desempeñar esa tarea temporalmente.

Los empleadores pueden tener una gama de prácticas en la manera que tratan a los empleados temporalmente discapacitados, desde proveer funciones modificadas o labores diferentes, hasta exigir permiso por discapacidad o permiso no remunerado. Bajo la ley de California, las empleadas embarazadas pueden tener derecho a ser transferidas a otra posición que sea menos peligrosa. Muchos empleadores están dispuestos a proveer acomodaciones, sin incluir un traslado, si pueden hacerlo de un modo razonable.

4.

¿Tengo derecho a tomar un permiso de ausencia por mi embarazo?

La ley federal establece que las empleadas embarazadas tienen los mismos derechos de permiso para ausentarse del trabajo que otros empleados que necesitan permiso por estar temporalmente discapacitados. Los derechos de permiso por embarazo entonces son determinados, bajo ley federal, por la práctica de permisos del empleador y la ley de Permiso Familiar y Médico, si es pertinente. (Vea la hoja informativa titulada "Beneficios del Permiso Familiar Pagado" para mayor información).

Si usted está “discapacitada” (no puede realizar las tareas esenciales del empleo) por causa del embarazo, parto, o de una condición médica relacionada, el permiso está autorizado bajo la ley de California. Este permiso se limita al tiempo que usted está actualmente inhabilitada por motivos médicos (según la opinión de su doctor o otra persona licenciada para practicar medicina) y no puede exceder los 4 meses. Sin embargo, si el empleador permite más de cuatro meses de permiso por otros tipos de discapacidades temporales, la misma cantidad de tiempo tiene que estar disponible para usted por más de cuatro meses. Nota: Su empleador está obligado por ley a darle un permiso de ausencia de por lo menos seis semanas, incluso en el caso de embarazos normales, parto, o de condiciones médicas relacionadas.

5.

¿Mi empleador puede forzarme a tomar tiempo libre obligatorio durante mi embarazo?

Un empleador no puede obligar a una empleada embarazada a tomar permiso obligatorio del trabajo si ella puede realizar las tareas esenciales del trabajo. Es más, si una empleada ha estado ausente del trabajo por condiciones relacionadas al embarazo y luego se recupera, el empleador no puede obligar que ella continúe su permiso de ausencia hasta después del parto. A una empleada embarazada se le debe permitir que trabaje durante su embarazo siempre que pueda realizarlo.

6.

¿Tengo que tomarme el permiso de ausencia por embarazo todo al mismo tiempo?

No. Se puede tomar el permiso de ausencia por embarazo antes o después del parto, en incrementos breves (por ejemplo, por las náuseas del embarazo), y en cualquier momento que usted no pueda trabajar físicamente por causa de embarazo, parto, o una condición médica relacionada.

7.

¿Cómo estoy protegida cuando regrese de mi permiso de ausencia por embarazo?

La ley federal requiere que los empleadores les den los mismos derechos de regreso a las empleadas que vuelven después un permiso por embarazo, que a los empleados que vuelven después de tomar permisos por razones no relacionadas al embarazo. La ley del estado de California requiere que una empleada que regresa a su empleo al final de su permiso de cuatro meses tiene el derecho de regresar a la misma posición o a una posición parecida en términos de remuneración, lugar, contenido, y oportunidades para ser promovida.

Si la empleada está incapacitada por embarazo por más de 4 meses, el empleador no tiene que mantener la posición abierta para la empleada. Sin embargo, esa empleada tiene los mismos derechos que los empleados que hayan tomado más de cuatro meses de permiso por otras razones.

8.

¿Tengo derecho a tomar permiso cuando nace mi hijo, lo adopto, o se enferma?

Bajo la ley de Permiso Familiar y Médico de 1993 (una ley federal conocida como FMLA) y la ley de California Sobre los Derechos Familiares (CFRA), los empleados y empleadas tienen derecho de hasta 12 semanas de permiso sin sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo, para cuidar a un niño, cónyuge o padre/madre que está enfermo, o por su propia condición médica grave. Estas leyes requieren que un empleado/a que toma permiso por una de estas razones reciba su mismo puesto de trabajo cuando regrese. Ambas leyes, sin embargo, sólo se aplican a los empleadores con más de 50 empleados dentro un radio de 75 millas del lugar de trabajo. (Vea las hojas informativas tituladas “Ausencia del Trabajo Para Cuidar a un Familiar” y “Ausencia del Trabajo en caso de embarazo, atención prenatal y/o establecimiento de una relación con un nuevo hijo” por para mayor información).

9.

¿A qué beneficios tengo derecho mientras estoy embarazada?

Bajo ley federal, empleadores con 15 o más empleados tienen que proveer seguro médico que cubra el embarazo en los mismos términos en que lo provee para otras condiciones médicas o discapacidades. Un empleador también debe proveer los mismos beneficios para ausencias por condiciones relacionadas con el embarazo que los que provee por ausencias por estar temporalmente incapacitado o enfermo bajo cualquier seguro médico, seguro por discapacidades o plan de ausencias por enfermedades; incluyendo la cantidad de tiempo de ausencia, extensiones de este tiempo y regreso al trabajo.

Al calcular las vacaciones, derechos de antigüedad, y aumentos de pago, su empleador no puede tratar el tiempo del permiso de ausencia por embarazo de un modo diferente que el tiempo de ausencia por otras razones. Una empleada embarazada también puede pedir usar el tiempo acumulado de vacaciones o de días de permiso por enfermedades durante el tiempo que está incapacitada.

10.

¿Tienen los empleadores que cubrir el costo del embarazo y el parto?

La ley de California estipula que las mujeres embarazadas deben recibir los mismos beneficios o privilegios de empleo otorgados a otros empleados con discapacidades temporales. Sin embargo, a los empleadores no se les exige por ley que provean las empleadas embarazadas con seguro médico que cubra los costos del embarazo, el parto, o condiciones médicas relacionadas.

11.

Is harassment relating to pregnancy the same thing as sex harassment?

Harassing or unwelcome conduct relating to pregnancy, childbirth or related conditions is sexual harassment when the conduct creates a hostile, intimidating or offensive work environment, or when it interferes with your performance at work. Your employer is responsible for the harassment by its supervisory employees regardless of whether the employer knew of the harassing conduct. Your employer is responsible for harassment between fellow (non-supervisory) employees if the employer knew or should have known about the conduct, unless the employer shows it took immediate and appropriate steps to correct it. This law prohibiting sexual harassment applies even to employers with only one employee.

12.

What steps should I take if I believe I have been discriminated against because of pregnancy or childbirth?

- Maintain a detailed record of all acts of discrimination with the names of all witnesses.
- File a complaint with the Department of Fair Employment and Housing (no later than one year after the earliest discriminatory act) and/or file a complaint with the Equal Employment Opportunity Commission (no later than 300 days after the earliest discriminatory act).
- Be sure to name as defendants all responsible parties. For example: the company, the harassing parties, your supervisor(s), etc.
- Contact an attorney or the Workers' Rights Clinic to discuss the strength of your case and your legal options.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.