



Ningún empleador podrá cometer actos de discriminación en lo que se refiere a compensación, condiciones o beneficios de empleo debido al embarazo.



Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

lugar de desempeño del trabajo, deberes, y oportunidades de ascenso o promoción, a menos que el empleador pueda comprobar que no existe un puesto comparable.

Interposición de una Queja

Si usted cree que ha sido víctima de un acto ilícito de discriminación, puede considerar la posibilidad de interponer una queja ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) de la siguiente manera:

- Comuníquese con DFEH llamando al número sin cargo (800) 884-1684 para concertar una cita.
- Prepárese a presentar hechos específicos acerca del presunto acto de discriminación o de la no otorgación de un permiso para ausentarse del trabajo.
- Esté preparada a entregar copias de los documentos que apoyan su queja, como por ejemplo talones de cheques, registros, correspondencia, y cualquier otra prueba de un acto de discriminación.

Las quejas deben presentarse dentro de **un año** a contar del más reciente acto de discriminación.

DFEH llevará a cabo una investigación imparcial. Nuestro Departamento no es el partidario de la persona que interpone la queja ni de la persona contra quien se presentó la queja. Nuestra función es representar al Estado de California. En lo posible, DFEH intentará asesorar a ambas partes para resolver la queja.

En el caso que no se pueda llegar a un acuerdo voluntario, y existan pruebas que indican que se ha

quebrantado la ley, DFEH podría emitir una acusación y litigar el caso en un tribunal civil, o ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y Vivienda. En el caso que el juez o la Junta emita un fallo a favor del demandante, las soluciones jurídicas disponibles podrían incluir reintegración a sus funciones, pagos atrasados, honorarios razonables de abogados, compensación por sufrimiento mental, y el pago de multas.

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo (800) 884-1684

número TTY (800) 700-2320

o visite nuestro sitio en la red: www.dfeh.ca.gov

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.



State of California

Department of Fair Employment & Housing

DFEH-1865 (04/04)

Descanso por el Embarazo

La *Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda* (FEHA) contiene disposiciones relacionadas con las ausencias del trabajo debido al embarazo. Estas disposiciones se aplican a todos los empleadores con 5 o más trabajadores. Son ilegales los actos de discriminación en la compensación, condiciones de trabajo, privilegios o beneficios en el empleo debido al embarazo. Además, existen ciertas protecciones de descanso por embarazo y transferencia a otro puesto, conforme a lo dispuesto por FEHA y por la *Ley de los Derechos de Familia de California* (CFRA).

Es obligación de todos los empleadores proporcionar información a los trabajadores acerca de los derechos a descanso debido a un embarazo, como asimismo colocar dicha información a la vista de los trabajadores en un lugar donde éstos acostumbran reunirse. Aquellos empleadores que entregan manuales a los trabajadores, deben incluir esta información en ellos.

Requisitos de Descanso

- Si durante el embarazo se produce discapacidad como consecuencia de éste, las trabajadoras tendrán derecho a hasta cuatro meses de descanso. Si el empleador otorga más de cuatro meses de descanso por otro tipo de discapacidad transitoria, éste debe poner a disposición de las



La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.

trabajadoras que se encuentran incapacitadas debido a su estado de gravidez, o por dar a luz, o por un problema de salud derivado de estos últimos, el mismo tipo de descanso.

- El descanso puede tomarse antes o después del parto o en cualquier momento durante el período en que la mujer se encuentra discapacitada para desarrollar su trabajo debido a su estado de gravidez o enfermedades como consecuencia de dicho embarazo. Todas las ausencias al trabajo que se utilicen en relación con un embarazo específico, se tomarán en cuenta para computar el período de cuatro meses.
- El descanso por el embarazo se otorgará sólo cuando la mujer se encuentra realmente discapacitada. Esto incluye el descanso que se necesita para el cuidado prenatal, malestar matinal grave, reposo en cama ordenado por un médico, parto, convalecencia post parto, o cualquier problema de salud relacionado con los mismos.
- Si durante el embarazo o después del parto se produjere enfermedad como consecuencia de esto, y la trabajadora solicita a instancias de su médico que se le proporcione acomodaciones razonables en su lugar de trabajo debido a su estado, un empleador debe proporcionar dichas acomodaciones.
- Actuando a instancias de su médico tratante, la trabajadora puede solicitar que durante su embarazo, se le transfiera a un puesto menos pesado y arriesgado.
- Además de cualquiera de los descansos a los cuales las trabajadoras tienen derecho conforme a lo dispuesto por CFRA, éstas tienen el derecho a descansos debido a discapacidades que se produjeren como consecuencia del embarazo. Por ejemplo, un trabajador podría ausentarse por cuatro meses por discapacidad debido a un embarazo, y por 12 semanas según lo dispuesto por CFRA para establecer el vínculo con su hijo recién nacido; con un hijo adoptado; o para cuidar a un padre o madre; cónyuge, o niño con una enfermedad grave. El descanso dispuesto por CFRA podría también tomarse debido a una enfermedad grave de la trabajadora. Para más información por favor lea la publicación 188S de DFEH sobre la Ley de Derechos de la Familia.
- En lo posible, una trabajadora debe notificar a su empleador por lo menos con 30 días de anticipación a la fecha en la cual comienza el descanso por embarazo, o a la fecha en que comienza la transferencia a otro puesto, y la duración de la ausencia.
- En el caso que no sea factible otorgar un aviso al empleador con 30 días de anticipación debido a un cambio en las circunstancias del embarazo o debido a una emergencia médica, el aviso debe ser dado a la mayor brevedad posible si las circunstancias así lo permiten. El descanso puede ser modificado según el estado de salud de la trabajadora a medida que éste vaya cambiando. En el caso que una trabajadora desee retornar al trabajo antes de lo acordado, el empleador debe reintegrarla a su puesto dentro de dos días hábiles a contar de la fecha en que recibió el aviso.

Remuneraciones y Beneficios Durante los Descansos

- Se dispone que aquellos empleadores que cuentan con 15 o más trabajadores, proporcionen cobertura de seguro de salud debido a embarazo en las mismas condiciones con que se provee para otros tipos de enfermedades y discapacidades. El no cumplimiento de esta norma podría ser considerado como un acto de discriminación debido al sexo, conforme a lo dispuesto por FEHA.
- Un empleador podría requerir que un trabajador utilice todo su descanso acumulado para ser usado en caso de enfermedad durante cualquier porción **no remunerada** de su descanso por el embarazo. La trabajadora podría asimismo utilizar los créditos de descanso por vacaciones para que se le compense durante una porción de descanso no remunerado por maternidad. Un empleador no puede requerir de una trabajadora que utilice su descanso de vacaciones o cualquier otro descanso acumulado, durante su descanso por embarazo.

Derechos de Reintegración al Puesto

- Posteriormente al descanso por embarazo o transferencia a otro puesto, las trabajadoras tienen garantizada su reintegración al mismo puesto que desempeñaban y pueden solicitar esta garantía por escrito.
- En el caso que el mismo puesto ya no esté disponible, como por ejemplo, debido a reducción de personal o por el cierre de la planta, el empleador debe ofrecer un puesto comparable en lo que se refiere a sueldo,