



SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

Si Ud. está embarazada, tiene una condición médica relacionada, o se está recuperando del parto, **FAVOR DE LEER ESTE AVISO.**

- La ley de California protege a las empleadas contra la discriminación o el acoso por motivos de embarazo, parto o cualquier condición médica relacionada (en adelante, "a causa del embarazo"). La ley de California también prohíbe a los empleadores negar o interferir con los derechos laborales relacionados con el embarazo de una empleada.
- Su empleador tiene la obligación de:
 - adaptar razonablemente sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, parto o condiciones relacionadas (tales como modificar temporalmente sus funciones de trabajo, proporcionándole un banquillo o una silla, o permitir descansos más frecuentes);
 - transferirla a un puesto menos extenuante o peligroso (donde uno esté disponible) o de sus funciones si es médicamente necesario debido a su embarazo; y
 - darle permiso de ausencia por incapacidad de embarazo (PDL por sus siglas en inglés) de hasta cuatro meses (los días de trabajo que normalmente Ud. normalmente trabajaría en una tercera parte de un año o 17¾ semanas) y regresarla a su mismo puesto de trabajo cuando ya no este incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un trabajo comparable. Sin embargo, el tomar PDL, no le protege de las acciones sin permiso de ausencia relacionadas con el empleo, tales como un despido.
 - permitirle una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de un cuarto u otro lugar en proximidades del área de trabajo de la empleada para la extracción de la leche materna en privado como se establece en el Código Laboral.
- Para Ausencia de Incapacidad por Embarazo:
 - PDL no es por un período de tiempo automático, pero para el período de tiempo que Ud. este incapacitada por el embarazo. Su proveedor de cuidados médicos determina la cantidad de tiempo que Ud. necesitará.
 - Una vez que su empleador ha sido informado de que Ud. necesita tomar **PDL**, su empleador debe garantizar por escrito que Ud. puede regresar a trabajar en su misma posición si Ud. solicita una garantía por escrito. Su empleador puede requerirle a que presente un certificado médico por escrito de su proveedor de cuidados médicos que justifique la necesidad de su ausencia.
 - PDL puede incluir, pero no se limita a, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para citas médicas prenatales o postnatales, reposo en cama bajo órdenes médicas, náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclámpsia, recuperación del parto o pérdida o final del embarazo, y / o depresión post-parto.
 - PDL no tiene que tomarse todo a la vez, pero puede tomarse conforme se valla necesitando, como es requerido por su proveedor de cuidados médicos, incluyendo ausencia intermitente o un horario de trabajo reducido, todos los cuales cuentan contra su derecho de ausencia de cuatro meses.
 - Su ausencia será remunerada o no dependiendo de la política de su empleador para otras ausencias médicas. Ud. también puede ser elegible para el seguro de discapacidad estatal o Permiso Familiar Pagado (PFL por sus siglas en inglés), administrado por el Departamento del Desarrollo de Empleos de California.
 - A su discreción, Ud. puede utilizar cualquier otro tipo de vacaciones u otro tiempo libre pagado durante su PDL.

- Su empleador puede requerir o Ud. puede optar por utilizar cualquier ausencia por enfermedad disponible durante su PDL.
- Su empleador está obligado a continuar con su cobertura de salud de grupo durante su PDL al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que habría sido proporcionada la cobertura si Ud. hubiese continuado en el empleo de forma continua durante la duración de su ausencia.
- El tomar PDL puede afectar a algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; por favor, póngase en contacto con su empleador para obtener más detalles.
- Si es posible, Ud. debe proveer por lo menos un aviso de anticipación de 30 días* para acontecimientos previsible (tales como el nacimiento esperado de un niño o un tratamiento médico planeado para sí mismo). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos prevenga, por lo menos verbalmente, tan pronto como se entere de la necesidad del permiso de ausencia. El no cumplir con estas reglas de aviso es motivo de, y puede dar como resultado, al aplazamiento del permiso de ausencia solicitado hasta que Ud. cumpla con esta política de aviso.

Obligaciones de Avisar Como Empleada

- Dele a su empleador aviso razonable: Para recibir los ajustes razonables, obtener un traslado, o tomar PDL, Ud. debe darle a su empleador suficiente aviso para que su empleador pueda hacer planes adecuados. Aviso suficiente significa un aviso de 30 días de anticipación si la necesidad del ajuste razonable, transferencia o PDL es previsible, de lo contrario, tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Proporcione una Certificación Médica Escrita de su Proveedor de Cuidados Médicos. Excepto en una emergencia médica, donde no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede requerir que Ud. proporcione una certificación médica escrita de su proveedor de cuidados médicos de su necesidad médica para su adaptación razonable, traslado o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisto, Ud. debe proporcionar esta certificación dentro del plazo de tiempo solicitado por su empleador, a menos que no le sea posible hacerlo bajo las circunstancias, a pesar de sus diligentes esfuerzos de buena fe. Su empleador debe darle por lo menos 15 días comunes para que Ud. presente la certificación. Pida a su empleador una copia del formulario de certificación médica para dar a su proveedor de cuidados médicos para completar.
- **POR FAVOR NOTE** que si usted no puede notificar a su empleador con anticipación razonable o, si su empleador lo requiere, la certificación médica escrita de su necesidad médica, su empleador puede ser justificado en el retraso de su adaptación razonable, traslado o PDL.

Derechos Adicionales bajo la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA)

- También puede tener derecho a derechos adicionales bajo la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA por sus siglas en inglés) si tiene más de 12 meses de servicio con nosotros y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha que desea comenzar su ausencia. Esta ausencia podrá ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, adopción o colocación de cuidado de crianza de su hijo o para su propia condición de salud grave (no relacionada con el embarazo) o la de su hijo, padre o cónyuge. Aun cuando la ley sólo proporciona ausencia sin sueldo, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden requerir el uso de ausencias pagadas acumuladas mientras se toma el CFRA bajo ciertas circunstancias. Para obtener más información sobre la disponibilidad de ausencia CFRA, por favor revise el Aviso de su empleador con respecto a la disponibilidad de permisos CFRA.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones en virtud de la Ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA por sus siglas en inglés). Para obtener más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, póngase en contacto con su empleador, visite la página web del Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda al www.dfeh.ca.gov, o póngase en contacto con el Departamento al (800) 884-1684. El texto de la FEHA y los reglamentos que lo interpretan están disponibles en la página web del Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda al www.dfeh.ca.gov.