



the work and family legal center

Headquarters
40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
t: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office
301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
t: 615.915.2417

CONOZCA SUS DERECHOS: EMBARAZO Y CUIDADO

Como sabemos, los trabajadores no viven vidas con un solo problema. Desafortunadamente, muchos trabajadores se enfrentan a múltiples formas de discriminación en el trabajo, incluidas las relacionadas con el embarazo y las necesidades de cuidado.

El conocimiento es poder. Conozca sus derechos en el trabajo y cuando necesite tiempo fuera del trabajo. Tenga en cuenta que las leyes que se explican a continuación reflejan la ley federal, pero también puede tener protecciones adicionales bajo las leyes estatales o locales.

A Better Balance también está aquí para ayudar. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos, puede llamar a nuestra línea legal gratuita y confidencial en inglés y en español al 1(212) 430-5982.

DISCRIMINACIÓN SEXUAL

El **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964** hace ilegal que cualquier empleador en los EEUU con 15 o más trabajadores discrimine en su contra por razón de su raza, color, religión, sexo, y origen nacional.

1. La discriminación sexual, específicamente, sucede cuando su empleador le trata de manera menos favorable que otros empleados debido a su sexo o género. Puede incluir discriminación por embarazo, acoso sexual, estereotipos sexuales y discriminación salarial y de beneficios.
 - a. Podría significar que su jefe no lo contrata, promociona o le paga igual basándose en suposiciones acerca de que usted es una mujer.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

La **Ley de Discriminación por Embarazo** hace ilegal que cualquier empleador en los Estados Unidos, con 15 o más trabajadores, discrimine en contra de sus empleadas por estar embarazadas. Eso significa:

1. Su jefe no puede despedirle o cortarle las horas cuando se entere de que está embarazada. También tiene derecho a no sufrir acoso en el trabajo por estar embarazada.
2. No se le puede preguntar sobre su embarazo o sobre si planea tener hijos en una entrevista de trabajo.
3. Su empleador no puede tratarlo de manera diferente a los demás trabajadores solo porque está embarazada.

AJUSTES EN EL LUGAR DE TRABAJO

La **Ley de Discriminación por Embarazo** requiere que cuando un empleador acomoda a otros empleados que son "similares en su capacidad o incapacidad de trabajar", también deben acomodar a las trabajadoras embarazadas, y los empleadores no pueden poner excusas como que es demasiado costoso o inconveniente acomodarle si está embarazada. Además, un empleador tampoco puede tener una política de ajustes que imponga una "carga significativa" en las

JUNIO 2018



the work and family legal center

Headquarters
40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
t: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office
301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
t: 615.915.2417

empleadas embarazadas. Mire alrededor de su lugar de trabajo y vea si su empleador acomoda a una gran cantidad de empleados con discapacidades no relacionadas con el embarazo, pero no a trabajadoras embarazadas que necesitan ser acomodadas. Si es así, eso podría ser una prueba de que le están imponiendo una "carga significativa" en violación de la ley.

La **Ley de Americanos con Discapacidades** (“*Americans with Disabilities Act*”) hace ilegal que los empleadores en Estados Unidos con 15 o más empleados discriminen a los trabajadores con discapacidades. Algunas condiciones relacionadas con el embarazo como la preeclampsia o la diabetes gestacional, se consideran discapacidades según la ley. Esto significa que:

1. Su jefe no puede despedirle, negarse a darle una promoción u hostigarle porque tiene una discapacidad relacionada con el embarazo.
2. Si tiene una discapacidad relacionada con el embarazo, su jefe no puede negarse a darle pequeños ajustes en el trabajo que necesite para mantenerse sana, como pausas para tomar medicamentos, alivio temporal de un trabajo pesado o un taburete para sentarse durante su turno. Estos se llaman "ajustes razonables."

Veintitrés estados y 5 ciudades también brindan protecciones explícitas para las trabajadoras embarazadas que necesiten un ajuste modesto para mantenerse saludables y empleadas.

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

Si está cubierto, la **Ley de Licencia Médica y Familiar** (FMLA, por sus siglas en inglés) le permite tomar hasta 12 semanas de tiempo impagado fuera del trabajo por año debido a una emergencia de salud familiar o para cuidar de un bebe (biológico, adoptado o de acogida) — sin perder su trabajo (o su seguro de salud, si lo tiene).

1. ¡Aproximadamente la mitad de los trabajadores del sector privado en los Estados Unidos están cubiertos por la ley! Debe 1) trabajar para el gobierno o para una compañía con 50 o más empleados dentro de las 75 millas respecto a su lugar de trabajo y 2) haber trabajado con su empleador por al menos 1 año y 3) haber trabajado al menos 1,250 horas en el año antes de tomar licencia.
2. Si está cubierto, puede usar las 12 semanas para cuidar de su propia salud (incluido por el embarazo), cuidar a un bebe recién nacido tras su nacimiento, adopción o colocación temporal, o cuidar a un familiar gravemente enfermo. Recuerde que solo obtiene 12 semanas al año en total: si se toma un descanso antes de dar a luz para sus propias necesidades de salud, tendrá menos tiempo para pasar con su bebé.

EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

La **Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio** ("Obamacare") otorga a algunos trabajadores estadounidenses el derecho a tomar descansos no remunerados en el trabajo para extraerse leche, y requiere que algunos empleadores proporcionen un lugar limpio y privado que no sea un baño para que los empleados se extraigan leche. Esta ley solo aplica a los trabajadores y empleadores que están cubiertos por la Fair Labor Standards Act (FLSA), la ley que establece el salario mínimo y los requisitos de tiempo extra.

JUNIO 2018



the work and family legal center

Headquarters
40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
t: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office
301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
t: 615.915.2417

1. Según la Ley de Discriminación por Embarazo, es ilegal que su jefe lo castigue o discrimine por estar lactando.

ENFERMEDAD FAMILIAR Y DISCRIMINACIÓN DEL CUIDADOR

- Si está cubierto por la **Ley de Ausencia Familiar y Médica** (*ver arriba*), tiene derecho a tomarse tiempo libre para cuidar a un familiar gravemente enfermo.
- La **Ley de Americanos con Discapacidades** también prohíbe el trato injusto de trabajadores relacionados con una persona con discapacidad