

HOJA INFORMATIVA

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EMBARAZO

La ley federal prohíbe la discriminación en el trabajo contra las mujeres debido a su embarazo, parto o condición médica relacionada. La ley considera el embarazo como una discapacidad temporal y requiere que las mujeres embarazadas sean tratadas de la misma manera que otros aplicantes o empleados con capacidades o limitaciones similares.

Estoy embarazada pero tengo miedo de decírselo a mi empleador. ¿Pueden despedirme?

Su empleadorⁱ no puede echarle del trabajo, degradarle o penalizarle de cualquier otra manera por estar embarazada o porque pueda quedarse embarazada. Estos son algunos ejemplos:

- *Su empleador no puede transferirle a una posición administrativa interna con la excusa de que los clientes podrían desaprobado o sentirse incómodos al interactuar con una vendedora embarazada.*
- *Si puede realizar su trabajo, su empleador no puede forzarle a tomar una licencia porque este embarazada.*

Además, su empleador no debe hacer juicios sobre cómo se comportará, sólo porque este embarazada.

- *No le pueden negar una promoción porque su empleador asuma que trabajará menos horas cuando esté embarazada.*

¿Cuándo debo decirle a mi empleador que estoy embarazada?

Si usted es elegible para una licencia durante su embarazo o después del parto bajo la Ley de Licencia Médica y Familiarⁱⁱ, debe informar a su empleador por lo menos 30 días antes de que tenga intención de tomar la licencia. No está obligada a informar a su empleador acerca de su embarazo con más anterioridad, pero con un embarazo de riesgo o un trabajo que conlleve riesgos de seguridad, el informarle a su empleador antes puede ayudarle a evitar riesgos para su salud

El permitir que su empleador sepa que usted tiene la intención de volver al trabajo después del nacimiento de su bebe puede ayudarle, a usted y a su empleador, a organizarse para el tiempo que esté fuera y para su vuelta. (Esto puede incluir el permitirle extraer leche materna para su bebe cuando vuelva a trabajar).ⁱⁱⁱ

Busco trabajo pero recientemente descubrí que estoy embarazada. ¿Tengo que decirle a mi entrevistador?

Un empleador no puede hacerle preguntas sobre si está embarazada o sobre si tiene la intención de quedarse embarazada y no puede negarse a contratarle en base a uno de estos motivos.

Si un empleador le hace preguntas acerca de su familia, él/ella puede estar tratando de evaluar su potencial dedicación al trabajo, basándose en la suposición ilegal de que las personas con hijos no pueden ser también trabajadores comprometidos y eficaces. Trate de abordar la preocupación subyacente por adelantado, destacando su entusiasmo y compromiso con la posición. Esto debería aliviar la preocupación del empleador, mientras que también le menciona que usted no cree que la pregunta sea apropiada.

¿Qué pasa si tengo que faltar al trabajo debido a que tengo indisposición matutina o una cita médica con mi doctor?

La ley requiere que su empleador le trate del mismo modo que haría con otros empleados con discapacidades temporales de salud. Si usted tiene que faltar al trabajo debido a su embarazo, usted debe ser tratado igual que un compañero de trabajo que falta el trabajo por tener un tobillo roto u otra condición médica. Si su empleador proporciona días de enfermedad, usted debe tener permiso para usarlos para ausencias relacionadas con el embarazo. Sin embargo, si su empleador no proporciona tiempo de licencia por enfermedad o incapacidad, no se le requiere que lo proporcione para su embarazo.

Si usted es elegible para una licencia bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar, usted puede usar ese tiempo fuera del trabajo durante su embarazo debido a una enfermedad o condición relacionada con su embarazo y para atención médica prenatal. Usted no necesita estar bajo el cuidado de un médico para calificar para tiempo libre para enfermedad relacionada con el embarazo y puede tomar licencia en incrementos más pequeños, según sea necesario. Sin embargo, al igual que todos los permisos de FMLA, usted debe dar aviso a su empleador de su necesidad de usar tiempo libre. Cualquier licencia FMLA tomada durante su embarazo cuenta hacia su asignación total de 12 semanas, y puede reducir la cantidad de tiempo que puede tomar para vincularse con su bebé una vez que nazca.

¿Qué pasa si no puedo realizar ciertas tareas de mi trabajo debido a mi embarazo?

Una vez más, su patrón debe tratarle igual que haría con otro empleado que es temporalmente incapaz de realizar algunas de las tareas propias de su trabajo. Si su empleador permite a un empleado que se está recuperando de una cirugía cardíaca modificar tareas, realizar tareas alternativas o tomar una licencia por incapacidad o permiso impagado, debe permitirle hacer lo mismo.

Si sufre de una condición relacionada con el embarazo que lo inhabilita, incluso temporalmente, podría tener derecho a algunas modificaciones de su trabajo. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades cubre ciertas complicaciones relacionadas con el embarazo, como la diabetes gestacional^{iv}, y garantiza el derecho de intentar conseguir un "ajuste razonable" por parte de su empleador, ej. cambios en su lugar de trabajo u horario de trabajo que le permitan continuar trabajando a pesar de su discapacidad, como dejarle trabajar desde su casa. Tales ajustes son necesarios a menos que supongan una "dificultad excesiva" para el negocio de su empleador.

¿Qué sucede si aborto de manera espontánea o decido suspender mi embarazo?

Su empleador no puede discriminarle debido a su embarazo o condiciones médicas relacionadas incluyendo aborto provocado o natural. Sin embargo, para que usted tenga derecho a una reclamación a nivel legal, debe ser capaz de demostrar que su empleador sabía que estaba embarazada y tomó medidas negativas contra usted debido a su embarazo, aborto involuntario o decisión de terminar su embarazo. La ley no requiere que su empleador provea seguro médico para los gastos que se derivan del aborto, excepto cuando su vida está en peligro.

¿Qué debo hacer si sospecho que he sido víctima de una discriminación en el embarazo?

- Compare el tratamiento que recibe con el que reciben sus compañeros de trabajo. ¿Reciben otras mujeres embarazadas tratamiento inapropiado o injusto también? ¿Cómo se trata a los hombres?
- Trate de obtener todo por escrito y mantener notas detalladas (¡pero no en su computadora de trabajo!)
- Continúe realizando bien su trabajo. Su empleador puede despedirlo o tomar otras medidas contra usted mientras está embarazada por razones ajenas a su embarazo.
- Revise su manual de empleados, contrato sindical o cualquier otro manual de empleo para asegurarse de que entiende las políticas de su lugar de trabajo, incluyendo si debe seguir un proceso interno de quejas.
- Si usted sospecha que no fue contratado (o su oferta de trabajo fue revocada) debido a su embarazo, intente averiguar si la posición para la cual usted aplicó todavía está abierta.
- Consulte con un abogado o con una agencia antidiscriminación del gobierno tan pronto como le sea posible, ya que puede tener poco margen de tiempo, tan poco como 180 días, a partir de la fecha en que sospecha discriminación para presentar una queja.
 - Llame a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (la agencia federal que hace cumplir la ley) al 1-800-669-4000 o visite en línea en www.eeoc.gov/employees para averiguar dónde se encuentra su oficina local más cercana.
 - Si necesita encontrar un abogado laboralista para representarle, visite la Asociación Nacional de Abogados de Empleo www.nela.org
 - ¿Tiene preguntas? Llame a A Better Balance al (212) 430-5982 o mande un email a la siguiente dirección info@abetterbalance.org

ⁱ Su empleador debe tener al menos 15 empleados para que esté protegido por la ley federal que prohíbe la discriminación por razón de embarazo. Si usted trabaja para un empleador más pequeño, consulte con su gobierno local o estatal para saber si está protegido bajo otra normativa anti-discriminación.

ⁱⁱ Consulte nuestra hoja informativa sobre sus derechos derivados de la Licencia Médica y Familiar en



40 Worth Street, 10th Floor, New York, NY 10013 | t: 212.430.5982 | info@abetterbalance.org | abetterbalance.org

ⁱⁱ Consulte nuestra hoja informativa sobre sus derechos derivados de la Licencia Médica y Familiar en www.abetterbalance.org

ⁱⁱⁱ Para más información sobre sus derechos de amamantar o extraerse leche en el trabajo, por favor vea nuestra hoja informativa sobre los Derechos Laborales para las Madres que amamantan en www.abetterbalance.org

^{iv} Chequee la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, Preguntas y Respuestas sobre la decisión final que implementa los cambios a La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Questions and Answers on the Final Rule Implementing the ADA Amendments Act of 2008) disponible en http://www.eeoc.gov/laws/regulations/ada_qa_final_rule.cfm