

LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO

HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

La Ley de vivienda y empleo justo (FEHA), aplicada por el Departamento de Derechos Civiles (CRD), contiene disposiciones que garantizan la licencia para empleadas discapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada (licencia por discapacidad por embarazo o PDL).

Todos los empleadores deben dar información sobre la PDL a sus empleados y publicar información sobre los derechos de licencia por embarazo en un lugar visible donde los empleados tienden a reunirse. Un cartel que cumple este requisito está en la página web “Posters, Brochures and Fact Sheets” (Carteles, folletos y hojas informativas) del CRD (www.calcivilrights.ca.gov/Posters/). Los empleadores que les den a los empleados manuales deben incluir información sobre la PDL en el manual.

REQUISITOS DE LA LICENCIA

- Una empleada discapacitada por embarazo, parto o una condición médica relacionada tiene derecho a una licencia por discapacidad de hasta cuatro meses por embarazo. Si el empleador da más de cuatro meses de licencia para otros tipos de discapacidades temporales, la misma licencia deberá estar disponible para las empleadas que estén discapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada.
- La licencia se puede tomar antes y después del parto durante cualquier período de tiempo en que la empleada no pueda trabajar físicamente debido al embarazo o condición relacionada con el embarazo. Todas las licencias tomadas en relación con un embarazo específico cuentan para calcular el período de cuatro meses.
- La PDL está disponible cuando una empleada está realmente discapacitada. Esto incluye el tiempo libre necesario para la atención prenatal o posnatal, náuseas matutinas graves, reposo en cama ordenado por el médico, parto, recuperación del parto, pérdida o finalización del embarazo o cualquier otra condición médica relacionada.

- La PDL puede modificarse según lo dicte la condición médica cambiante de la empleada.
- La PDL se aplica a todos los empleadores con cinco o más empleados a tiempo completo o parcial. Aparte de tener una discapacidad calificada relacionada con el embarazo, no hay requisitos de antigüedad, horas, ni otros requisitos de elegibilidad, y las empleadas a tiempo completo y parcial reciben el mismo trato.

OBLIGACIONES DE LA EMPLEADA

- Si es posible, una empleada debe dar aviso a su empleador con al menos 30 días de antelación de la fecha para la que se solicita la licencia por discapacidad por embarazo y la duración calculada de la licencia.
- Si no es posible avisar con 30 días de antelación debido a un cambio en las circunstancias o una emergencia médica, se debe notificar lo antes posible.
- El empleador puede exigir una certificación por escrito del proveedor de atención médica de la empleada que solicita la PDL que indique los motivos de la licencia y la duración probable de la condición. Sin embargo, el proveedor de atención médica no puede revelar el diagnóstico subyacente sin el consentimiento de la paciente.

SUELDO Y BENEFICIOS DURANTE LA PDL

- Un empleador puede exigir que una empleada use la licencia por enfermedad acumulada durante cualquier parte no remunerada de su licencia por discapacidad por embarazo. La empleada también puede optar por usar la licencia de vacaciones u otra licencia pagada acumulada para recibir una compensación para la que la empleada es elegible, pero el empleador no puede exigir que una empleada use la licencia de vacaciones u otro tiempo libre acumulado durante la licencia por discapacidad por embarazo.
- El empleador debe pagar la continuación de sus beneficios médicos de grupo si el empleador, normalmente, paga esos beneficios.
- Una empleada que está discapacitada por embarazo puede calificar para el reemplazo

LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

HOJA DE INFORMACIÓN

salarial del Seguro de discapacidad del estado mientras la empleada no pueda trabajar. En un embarazo normal, una trabajadora generalmente estará discapacitada 4 semanas antes de la fecha prevista de parto y 6 semanas después para un parto natural u 8 semanas después para un parto por cesárea. Para obtener más información, visite: www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm.

DERECHOS DE REINCORPORACIÓN

- Es ilegal que un empleador despidiera a una empleada porque está embarazada o por tomarse una licencia por discapacidad por embarazo. Los empleadores están obligados por ley a reincorporar a una empleada que regresa de una PDL al mismo puesto que tenía antes de tomar la licencia, y una empleada puede pedir esta garantía por escrito. En algunas situaciones, una empleada puede ser reincorporada a un puesto que es comparable (las mismas tareas, competencias, beneficios y pago) al trabajo que tenía antes de tomar la PDL.
- Si la fecha de reincorporación difiere del acuerdo original, o si no se llegó a un acuerdo, el empleador debe reincorporar a la empleada dentro de los dos días hábiles siguientes al aviso de que la empleada tiene la intención de regresar. En caso de que dos días hábiles no sean factibles, la reincorporación debe hacerse lo antes posible para agilizar el regreso de la empleada.
- Sin embargo, la licencia por discapacidad por embarazo no protege a las empleadas de acciones laborales que no estén relacionadas con su embarazo, como los despidos.

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (NO EMBARAZO)

- Además de la PDL, la Ley de derechos de la familia de California (CFRA) exige que los empleadores de cinco o más empleados les den a estos 12 semanas de licencia protegida en el trabajo para vincularse con un nuevo niño (por nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal), para cuidar a un familiar que padezca una condición grave o porque el empleado tenga una condición grave. La licencia de la CFRA no es para condiciones relacionadas con el embarazo, que están cubiertas por la PDL. Los empleados tienen derecho a tomar una licencia de la CFRA además de cualquier licencia relacionada con el embarazo. La licencia de la CFRA que se

toma para vincularse con un nuevo niño debe completarse dentro de un año del nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal. Para obtener más información sobre la CFRA, visite: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- La Licencia familiar pagada (PFL) presta beneficios a las personas que necesitan tomar tiempo libre en el trabajo para cuidar de un niño, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja gravemente enfermo. Los beneficios también están disponibles para los padres que necesitan tiempo para vincularse con un nuevo niño que ingresa a su vida, ya sea por nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal. Para obtener más información, visite: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

ADAPTACIONES MIENTRAS TRABAJA

- A veces, las empleadas afectadas por un embarazo, parto o condición médica relacionada pueden seguir trabajando con una adaptación razonable. Si dicha empleada solicita una adaptación razonable siguiendo el consejo de su proveedor de atención médica para que la empleada pueda seguir trabajando, el empleador debe dar una adaptación razonable.
- Por ejemplo, por consejo de un médico, una empleada puede solicitar el traslado a un puesto menos extenuante o peligroso o la modificación de sus funciones debido a la condición relacionada con el embarazo de la empleada.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada sin costo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320
Servicio de Relay de California (711)

¿Tiene una discapacidad que necesite una acomodación razonable?
CRD puede ayudarlo con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, visite:
www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment