Los permisos para faltar al trabajo: El embarazo / el cuidado prenatal / el establecimiento de lazos afectivos con el recién nacido

YOUR LEGAL RIGHTS

1. ¿Qué derechos me otorgan las leyes respecto a la discapacidad por embarazo y a los permisos por motivos familiares y médicos?

   Es posible que usted tenga el derecho por ley a tomarse hasta siete meses de permiso sin sueldo - sin que se le despida del trabajo - si combina el permiso por embarazo con el permiso para establecer lazos afectivos con su recién nacido. En la mayoría de los casos, el empleador debe reincorporarlo al mismo puesto o uno semejante después del permiso, incluso con el mismo sueldo y las mismas prestaciones, o beneficios, y condiciones de trabajo.

   Además, a partir del 1 de enero del 2012, el empleador debe continuar ofreciendo las prestaciones de salud a las trabajadoras embarazadas durante su permiso por discapacidad por embarazo.

   Es ilegal que un empleador con cobertura interfiera con su derecho a tomarse un permiso por embarazo, por un parto o por condiciones semejantes, y/o para establecer lazos afectivos con un recién nacido. Su empleador no puede hostigarla por tomarse dicho permiso, ni negarle una solicitud válida de un permiso ni rehusarse a contratarla o a ascenderla por el hecho que vaya a tomar un permiso o porque se lo haya tomado. También es ilegal que su empleador tome represalias en su contra por solicitar un permiso o por quejarse de una violación a las leyes correspondientes.

   Su empleador no puede despedirla, ni obligarla a renunciar, ni obligarla a que tome un permiso por el hecho de estar embarazada. Además, su empleador no puede quitarle la antigüedad ni las prestaciones de jubilación acumuladas debido al permiso por maternidad, ni obligarle a tomar un permiso por embarazo si usted es capaz de trabajar. Usted tiene derecho a recibir acomodaciones razonables relacionadas con su embarazo. Aún más, después de que usted regrese al trabajo después de su permiso su empleador tiene que darle acomodaciones de lactancia a las madres que amamantan.

2. Es posible que las mujeres embarazadas tengan derecho a un permiso por motivos familiares o médicos y a un permiso de discapacidad por el embarazo.

   Permiso por motivos familiares o médicos

   Usted tiene derecho a un permiso por motivos familiares o médicos según la Ley Federal de Permisos por Motivos Familiares y Médicos (FMLA, por sus siglas en inglés) y a la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés) si todo lo siguiente es verdad:

   - usted ha trabajado para su empleador durante al menos 12 meses (aunque sea medio tiempo)
   - usted ha trabajado al menos 1,250 horas (un promedio de 25 horas a la semana) durante los 12 meses previos al permiso; y
   - su empleador tiene al menos a 50 empleados en un perímetro de 75 millas a la redonda de su lugar de trabajo.

   De acuerdo a las leyes sobre permisos familiares y médicos, usted se puede tomar hasta 12 semanas de permiso en un periodo de 12 meses desde el nacimiento de su hijo, o desde que reciba a un hijo en adopción o como padre de crianza (*foster care*).

   (Si usted reúne los requisitos para un permiso por motivos familiares o médicos, también tiene derecho a un permiso por un problema de salud grave suyo o para cuidar a un miembro de su familia con un problema de salud grave. Vea la sección "Otras publicaciones sobre los permisos por motivos familiares o médicos" de esta hoja informativa si desea más información acerca de su derecho a tomar un permiso por estos motivos).

   Permiso de discapacidad por embarazo

   Aún si no tiene derecho a un permiso por motivos familiares o médicos, sigue teniendo derecho a un permiso de discapacidad por embarazo sin sueldo (PDL, por sus siglas en inglés) si:

   - usted está discapacitada debido al embarazo, a un parto o una condición médica relacionada

- su empleador tiene al menos cinco empleados

El reunir los requisitos de un permiso de discapacidad por embarazo no depende de cuánto tiempo ha trabajado para el empleador ni de la cantidad de horas que haya trabajado.

Por lo general, los proveedores de atención médica le autorizan un permiso de discapacidad por embarazo hasta por 10 semanas, en el caso de un embarazo normal, 4 semanas antes del parto y 6 semanas después de un parto por vía vaginal, o bien 8 semanas después de un parto por cesárea. Sin embargo, usted se puede tomar hasta 4 meses de permiso de discapacidad por embarazo si ocurren complicaciones, padece de nauseas y vómito provocados por el embarazo u otros tipos de discapacidad relacionados con el embarazo, el parto u otra condición médica relacionada. La duración específica del permiso por discapacidad al cual tiene derecho deber ser determinada por el proveedor de servicios médicos. (Vea la sección 12 si desea información acerca de los pagos por discapacidad durante un permiso de este tipo).

Si usted está discapacitada por embarazo durante más de 4 meses antes de que nazca su bebé y por lo tanto necesita un permiso de más de 4 meses de discapacidad por embarazo, es posible que su empleador le permita utilizar el permiso adicional que otorga la Ley de Permisos por Motivos Familiares y Médicos de California (CFRA, por sus siglas en inglés) para el resto de su embarazo, aunque no tiene la obligación de hacerlo.

Las empleadas embarazadas que también tienen derecho a un permiso por motivos familiares o médicos pueden tomar tanto un permiso de discapacidad por embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) durante el periodo de su discapacidad, como un permiso CFRA, tanto para cuidar como para establecer una relación con su hijo. Para tener derecho al permiso CFRA por el nacimiento de su hijo inmediatamente después de un permiso de discapacidad por embarazo, usted necesita haber trabajado 1,250 horas antes del primer día de su permiso por discapacidad del embarazo, no antes del primer día de su permiso CFRA (además de reunir los demás requisitos de la sección 2).

Aunque utilice alguna porción de un permiso CFRA antes del parto para ampliar un permiso de discapacidad por embarazo de 4 meses, su empleador tiene que autorizarle que utilice cualquier porción restante del permiso CFRA para cuidar a su recién nacido.

3.

Cualquier padre nuevo puede tomarse un permiso.

Usted no tiene que ser la madre de un niño para tomarse un permiso. Cualquier empleado que reúna los requisitos para un permiso por motivos familiares o médicos (vea la sección 2 anterior) puede tomarse hasta 12 semanas de permiso sin sueldo por el nacimiento de su hijo o por recibir a un niño en adopción o como padre de crianza (*foster care).* Este permiso debe tomarse dentro de un año a partir del nacimiento del niño o su adopción o colocación como niño de crianza (*foster care*)

Si ambos padres tienen el mismo empleador, éste último sólo tiene la obligación de otorgar un total de 12 semanas por motivo del nacimiento o adopción del niño. Los padres se pueden dividir las 12 semanas entre ellos a su criterio. Una vez que se hayan dividido el permiso por motivos familiares o médicos, cada uno de los padres tiene derecho bajo la CFRA a tomarse un permiso adicional debido a una condición médica grave suya o para cuidar a un miembro enfermo de su familia hasta que se haya tomado un total de 12 semanas de permiso en un plazo de 12 meses.

4.

¿Tiene su empleador la obligación de respetar sus prestaciones médicas mientras se encuentre con permiso?

A partir del 1 de enero del 2012, los empleadores tienen la obligación de seguir pagando las prestaciones médicas de las empleadas que tomen permisos de discapacidad por embarazo. Además, bajo las leyes de permisos médicos y de familia (vea la sección 1), su empleador tiene la obligación de seguirle proporcionando prestaciones médicas, por lo menos durante las primeras 12 semanas de un permiso sin sueldo. Seguir proporcionando prestaciones incluye cualquier prestación que su empleador le otorgue a los miembros de la familia o dependientes.

5.

¿Tiene su empleador la obligación de respetar una solicitud de que le den un horario de trabajo intermitente o reducido?

El permiso de discapacidad por embarazo no tiene que utilizarse en un sólo periodo prolongado, sino que puede tomarse como una serie de periodos cortos, según se requiera. Usted se encuentra "discapacitada" por ley y puede tomarse el permiso si, por ejemplo, padece muchas nauseas y vómito por el embarazo o necesita tomarse el tiempo para recibir atención prenatal.

Usted también puede tomarse permisos intermitentes después del parto o adopción del niño si no desea utilizar todo el periodo del permiso a la vez. Usted puede utilizar el permiso CFRA en periodos de dos semanas cada uno, siempre y cuando tome el permiso como padre de familia dentro del primer año después del parto o adopción del niño. Sin embargo, su empleador tiene que otorgarle permisos de al menos un día pero menos de dos semanas de duración sólo dos veces durante ese periodo.

Si usted y su empleador están de acuerdo, usted puede tomar un permiso por motivos familiares o médicos de manera intermitente o con un horario de medio tiempo. Si reúne los requisitos de un permiso por motivos familiares o médicos y se toma un permiso intermitente o con horario de trabajo reducido debido al embarazo o adopción de su hijo, su empleador le puede transferir de manera temporal a otro puesto con un sueldo y prestaciones equivalentes si dicho puesto se adapta mejor a sus necesidades de un permiso intermitente. Una vez que ya no tenga un horario reducido, su empleador debe reincorporarla al mismo puesto o uno equivalente al que tuvo antes de tomarse el permiso intermitente.

6.

¿Tiene su empleador la obligación de aprobar una solicitud de que se le transfiera a otro puesto, se limiten sus responsabilidades, o cualquier otra acomodación razonable?

Los empleadores deben otorgarle acomodaciones razonables para condiciones relacionadas con el embarazo y el dar a luz cuando así lo aconseje el doctor de la empleada. Por ejemplo, una mujer embarazada puede tener derecho a sentarse, a ir al baño más a menudo, o a que le modifiquen sus obligaciones de trabajo. Además, si su médico le aconseja que se cambie a un puesto menos exigente o peligroso o que se le limite a responsabilidades menos exigentes o peligrosas, su empleador tiene la obligación de autorizar su solicitud de una transferencia temporal o limitación de responsabilidades, si dicho cambio se puede efectuar con medidas razonables.

Por ejemplo, si su médico concluye que es aconsejable que limite la cantidad de peso que levante, su empleador no puede obligarle a tomarse un permiso por embarazo si, en lugar de eso, se le limita a efectuar labores menos exigentes o peligrosas o se le transfiere a un puesto menos exigente. Sin embargo, en estas circunstancias, su empleador no tiene la obligación de crear más puestos de trabajo, despedir a otro empleado, transferir a otro empleado con mayor antigüedad o ascenderle a un puesto para el cual usted no esté capacitada.

7.

¿Qué obligación tiene mi empleador de informarme acerca de mis derechos respecto a los permisos?

Los empleadores con 5 empleados o más deben hacer lo siguiente:

- colocar un aviso que explique el derecho que tienen los empleados de solicitar un permiso de discapacidad o transferencia por embarazo
- proporcionar una copia del aviso que explique los derechos de los empleados a cualquier empleado que solicite o pregunte acerca de los permisos de discapacidad o transferencias por embarazo.

Los empleadores con 50 empleados o más también deben hacer lo siguiente:

- colocar un aviso que explique los derechos y responsabilidades que otorgan las leyes de permisos por motivos familiares y médicos;
- proporcionar información detallada por escrito acerca de estos derechos y responsabilidades a cualquier empleado con derecho que solicite un permiso;
- incluir los derechos y responsabilidades que estipulan las leyes sobre permisos por motivos familiares y médicos en el manual del empleado, en caso de haberlo; y
- designar un permiso, ya sea con sueldo o sin sueldo, que quede cubierto por las leyes sobre permisos por motivos familiares y médicos y notificarle al empleado acerca de dicha designación.

Si a usted no se le ha notificado de sus derechos a la discapacidad por embarazo o a los permisos por motivos familiares y médicos, y usted piensa que dichas leyes se aplican a su empleador, pida a su empleador información acerca de estos derechos.

8.

¿Bajo qué condiciones puede uno irse y regresar de un permiso?

Si su empleador tiene al menos 5 pero menos de 50 empleados y usted se toma un permiso de discapacidad por embarazo:

- El permiso por embarazo es un permiso sin sueldo a menos que otro tipo de permiso con sueldo (como las vacaciones o los pagos de discapacidad a corto plazo) se aplique durante el permiso.
- Por lo general, a usted se le debe reincorporar al mismo puesto o a uno parecido después del permiso. Sin embargo, si su trabajo fue eliminado por motivos legítimos del negocio que no tienen relación con su permiso, o si el reincorporarla perjudicaría demasiado la capacidad de su empleador para administrar el negocio con seguridad y eficiencia, entonces no tiene derecho a que se le reincorpore al mismo puesto ni a un puesto parecido.
- A partir del 1 de enero de 2012 su empleador debe seguir proporcionándole sus beneficios de seguro de salud durante su permiso de discapacidad por embarazo.

Si su empleador tiene 50 empleados o más y usted se toma un permiso de discapacidad por

embarazo y/o por motivos familiares o médicos:

- El permiso por embarazo o motivos familiares o médicos es sin sueldo a menos que otro tipo de permiso se utilice de manera conjunta con el permiso.
- En la mayoría de los casos, a usted se le debe reincorporar al mismo puesto o uno equivalente (con el mismo sueldo, las mismas prestaciones y las mismas condiciones laborales) cuando regrese del permiso. Aunque no tiene derecho a que se le reincorpore a su trabajo si su puesto fue eliminado por motivos legítimos del negocio que no tenían relación con el permiso, su empleador no puede rehusarse a reincorporarla por el hecho de que la haya reemplazado por necesidades del negocio.
- Su empleador tiene la obligación de seguirle proporcionando prestaciones médicas, si es que las tiene, hasta por 12 semanas del permiso. Esta disposición incluye las prestaciones que reciba para sus dependientes o miembros de su familia.

9.

¿Es requisito que se le notifique al empleador si uno necesita un permiso por motivos familiares o médicos?

Usted debe avisarle a su empleador con 30 días de adelanto antes de comenzar a tomar un permiso de discapacidad por embarazo o por ser padre de familia, o antes de que se efectúe una transferencia, si puede prever la necesidad del permiso de discapacidad por embarazo o por ser padre de familia debido al embarazo, a una adopción o a una adopción de crianza (*foster care).* Si usted no sabe aproximadamente cuándo va a comenzar el permiso (cuando se desconoce, por ejemplo, cuando se va efectuar la adopción o cuando va a nacer el bebé), usted debe dar el aviso tan pronto como pueda. Si la necesidad del permiso no es previsible (como en el caso de una emergencia médica), debe dar aviso lo más pronto posible, normalmente dentro de un día o dos de enterarse que necesita un permiso.

El aviso que le dé a su empleador, ya sea por escrito o verbal, debe ser suficiente para que su empleador tenga conocimiento de su necesidad de un permiso a causa de un embarazo, un parto o alguna condición médica relacionada, o bien por el nacimiento, colocación o adopción de un niño. Usted debe notificar al empleador por escrito que necesita un permiso por motivos familiares o médicos y asegurarse de que tenga documentada la respuesta de su empleador.

10.

¿Qué información puede solicitar su empleador acerca del permiso?

Para un permiso de discapacidad por embarazo, es posible que su empleador le exija una constancia médica de que no puede trabajar a causa del embarazo. En caso de una transferencia o restricción de sus responsabilidades, su empleador posiblemente le exija una constancia que indique que por razones médicas se aconseja que se le transfiera a un puesto menos exigente o peligroso, al desempeño de labores menos exigentes o peligrosas, u otras acomodaciones razonables.

Es posible que su empleador le exija obtener una constancia médica de que tiene la condición física necesaria para efectuar el trabajo únicamente si su empleador le exige este tipo de certificación a empleados que regresen de permisos por discapacidades que no estén relacionadas con el embarazo.

Si usted tiene derecho al permiso por motivos familiares o médicos, su empleador posiblemente le exija que presente informes con regularidad acerca de su condición y su intención de regresar a trabajar. Si usted no regresa de un permiso, es posible que su empleador trate de recuperar el costo de seguir proporcionándole prestaciones médicas durante el permiso, a menos que el motivo por el cual no regrese esté más allá de su control. El elegir quedarse en case para cuidar a un niño recién nacido sano después de que se venza el periodo autorizado para el permiso no es un motivo que esté más allá del control del empleado.

Asegúrese de comprender las reglas del empleador respecto al permiso antes de tomárselo. Pida a su empleador una descripción por escrito de sus derechos y responsabilidades en cuanto a los permisos por embarazo o por ser padre de familia.

11.

¿Qué datos debe contener la constancia médica?

En general su empleador le puede exijir una constancia de que necesita el permiso, la transferencia, o acomodaciones razonables debido al embarazo, parto o condición médica relacionada.

Una constancia para un *permiso de discapacidad por embarazo* debe incluir:

- la fecha en que se discapacitó debido al embarazo;
- la duración más probable del periodo o periodos de discapacidad; y
- una declaración que explique que debido a su discapacidad, usted se encuentra temporalmente incapaz de trabajar o temporalmente

incapaz de desempeñar una o más de las funciones esenciales de su puesto.

La constancia para las *acomodaciones razonables* o de *transferencia* a un puesto menos exigente o peligroso debe incluir:

- la fecha en que la necesidad de una acomodación razonable o de una transferencia se aconsejó por motivos médicos;
- la duración más probable de la necesidad de una acomodación razonable o de una transferencia; y
- una declaración que explique que, debido al su embarazo, se aconseja por motivos médicos la acomodación razonable o la transferencia.

Su empleador no puede pedirle a usted ni a su médico más que esta información básica. Si la constancia contiene esta información básica, el empleador tiene que aceptarla como suficiente. Su empleador debe mantener confidencial cualquier dato médico que contenga la constancia.

12.

¿De qué manera se relacionan los permisos por embarazo y por motivos familiares o médicos con otros tipos de permisos?

Tanto el permiso de discapacidad por embarazo como el permiso por motivos familiares o médicos son permisos sin sueldo. Sin embargo, usted puede utilizar otros tipos de permiso con sueldo durante su embarazo y/o permiso por ser padre de familia.

El permiso por discapacidad con sueldo

Cuando usted se discapacita debido al embarazo, su empleador debe tratarle igual que a otros trabajadores con discapacidades temporales que no tienen relación con el embarazo. Si, por ejemplo, su empleador ofrece permisos por discapacidad con sueldo a corto plazo por condiciones que requieren permanecer en cama, su empleador también debe otorgarle a usted un permiso por discapacidad con sueldo a corto plazo si no puede trabajar a causa del embarazo, el parto o alguna condición médica relacionada que requiera que permanezca en cama. Revise sus prestaciones para saber qué proporciona su empleador.

Es posible que usted también tenga derecho a los pagos del seguro de discapacidad del estado durante su permiso si participa en el programa y su proveedor de servicios médicos expide una constancia de que usted se encuentra discapacitada a causa del embarazo, el parto o alguna condición médico relacionada y no puede trabajar. Usted debe tener derecho a recibir los pagos de discapacidad durante el periodo completo de su permiso por discapacidad, antes y después del parto, siempre y cuando el permiso sea necesario por motivos médicos. Si desea más información, comuníquese con el Departamento de Desarrollo del Empleo (www.edd.ca.gov o al 1-800-480-3287).

Los permisos por motivos familiares con sueldo

El permiso por motivos familiares con sueldo le da derecho a los empleados que participan en el sistema del Seguro de Discapacidad del Estado (SDI, por sus siglas en inglés) a que reciban un máximo de seis semanas de pago parcial cada año cuando faltan al trabajo para establecer una relación con su niño recién nacido, recién adoptado o recién colocado en adopción de crianza (*foster care).* Las madres que reciben pagos de SDI por la discapacidad por embarazo automáticamente reciben un formulario de reclamo de los Beneficios del permiso familiar pagado. Tanto las madres como los padres, incluyendo a padres del mismo sexo, pueden solicitar los pagos del permiso por motivos familiares con sueldo en cualquier momento del primer año de vida del niño, o el primer año desde que el niño comenzó a vivir con la familia.

Un empleado puede recibir los pagos del permiso por motivos familiares con sueldo mientras esté tomando un permiso sin sueldo con el trabajo protegido por motivos familiares o médicos. Sin embargo, los empleados que no tienen derecho a un permiso por motivos familiares o médicos por parte de su trabajo posiblemente tengan derecho a los pagos del permiso por motivos familiares con sueldo. Todos los empleados que contribuyan al SDI tienen derecho al permiso por motivos familiares con sueldo para establecer una relación con un recién nacido, independientemente del tamaño de la empresa o entidad patronal o de su antigüedad. Si desea más información acerca del permiso por motivos familiares con sueldo, ve la hoja informativa titulada "Beneficios del permiso familiar pagado " aquí http://www.las-elc.org/factsheets_sp.html o comuníquese con el Departamento de Desarrollo del Empleo al 1-877-BE-THERE.

Los permisos por enfermedad y las vacaciones

Ya sea usted o su empleador pueden elegir aplicar el tiempo que hayan acumulado para permisos por enfermedad durante cualquier permiso sin sueldo por embarazo, parto o alguna condición médica relacionada. Usted también puede elegir utilizar sus vacaciones pagadas o permiso personal durante un permiso de discapacidad por embarazo, pero su empleador no puede obligarle a que lo haga contra su voluntad.

Las reglas para el uso de un permiso con sueldo durante un permiso para establecer una relación con su recién nacido son diferentes que las reglas del permiso por embarazo. Por ejemplo, usted puede utilizar el tiempo que haya acumulado para permisos por enfermedad durante su permiso únicamente si usted y su empleador están de mutuo acuerdo. Usted o su empleador puede elegir aplicar su tiempo de vacaciones, permiso personal, o el permiso por ser padre de familia.

Tiempo de compensación ("Comp")

Su empleador no puede requerirle que utilice el tiempo de compensación que haya acumulado durante alguna parte de su permiso.

13.

¿Dónde puede pedir ayuda acerca de sus derechos respecto a los permisos por motivos familiares y médicos?

Si desea información acerca de la aplicación de las leyes sobre la discapacidad por embarazo y el permiso por motivos familiares o médicos a su situación particular, llame a la Línea informativa del Proyecto de Trabajo y Familia al (800) 880-8047 Gratuito en California, (415) 593-0033 desde otros estados Si usted considera que su empleador ha discriminado en contra suya debido a su género sexual o su embarazo, puede presentar cargos ante la oficina local de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) (consulte la sección del gobierno federal de los Estados Unidos de su directorio telefónico) o el Departamento de Empleo y Vivienda Equitativa de California (para pedir más información, llame al (800) 884-1684).

Si usted demanda a su empleador por haber violado las leyes sobre el embarazo o los permisos por motivos familiares o médicos, es posible que el juez le devuelva su trabajo y ordene que le paguen lo que le debían haber pagado o que le den el ascenso que le debían haber dado, así como también que se le reembolsen los gastos legales.

Hay límites de tiempo. Usted debe actuar de inmediato si piensa que han atropellado sus derechos.

14.

Otras publicaciones acerca de los permisos por motivos familiares y médicos

The Legal Aid Society–Employment Law Center ha producido las publicaciones de la lista que aparece abajo, para informar a los trabajadores acerca de sus derechos respecto a los permisos por motivos familiares o médicos. Para solicitar cualquiera de estas publicaciones o para pedir información respecto a sus derechos legales específicos, favor de llamar a la línea informativa gratuita de la LASELC al (800) 880-8047 (en todo el estado de California), o consulte las hojas informativas en at www.las-elc.org/factshtinvent.html.

- FMLA - Caring for a Family Member
- FMLA - Your Own Health Condition
- Discriminación y permiso por embarazo
- Beneficios del permiso familiar pagado

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.