

**SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADORA EMBARAZADA**

Si usted está embarazada, tiene una condición médica relacionada con el embarazo, o se está recuperando del parto, **POR FAVOR LEA ESTE AVISO.**

- La ley de California protege a las empleadas contra la discriminación o el acoso debido al embarazo de la empleada, el parto o cualquier otra condición médica relacionada (de aquí en adelante, “a causa del embarazo”). La ley de California también prohíbe a los empleadores el negar o interferir con los derechos laborales relacionados con el embarazo de una empleada.
- Su empleador tiene la obligación de:
 - acomodar razonablemente sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones relacionadas (tales como modificar temporalmente sus deberes laborales, proporcionarle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).
 - Transferirla a un puesto menos agotador o peligroso (donde un puesto esté disponible) o de sus deberes laborales, si es médicamente necesario debido a su embarazo.
 - proporcionarle con el permiso de ausencia de incapacidad por embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) de hasta cuatro meses (los días de trabajo que usted normalmente trabajaría en una tercera parte de un año o 17½ semanas) y regresarla a su mismo puesto de trabajo cuando usted ya no esté incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un trabajo comparable. Sin embargo, el tomar PDL, no lo protege de acciones relacionadas con el empleo, como un despido.
 - proporcionarle tiempo de descanso razonable y el uso de un cuarto u otro lugar cerca de la zona de trabajo de la empleada para extraer la leche materna en privado como se establece en el Código Laboral.
- Para la ausencia de incapacidad por embarazo:
 - PDL no es por un período de tiempo automático, solo es el período de tiempo que usted está incapacitada por el embarazo. El médico determina la cantidad de tiempo que usted necesitará.
 - Una vez que su empleador ha sido informado de que usted necesita tomar PDL, su empleador debe garantizar por escrito que usted puede volver a trabajar en el mismo puesto si usted solicita esa garantía por escrito. Su empleador puede requerir una certificación médica escrita de su proveedor de cuidados médicos que justifique la necesidad de su ausencia.
 - PDL puede incluir, pero no está limitado a, descansos adicionales o más frecuentes, el tiempo para las citas médicas prenatales o postnatales, reposo en cama bajo órdenes médicas, náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, la recuperación del parto o la pérdida o el final del embarazo, y/o depresión posparto.
 - PDL no tiene que ser tomada toda a la vez pero se puede tomar según sea necesario como lo requiera su proveedor médico, incluyendo permiso intermitente o un horario reducido de trabajo, todo esto se cuenta contra su derecho de permiso de cuatro meses.
 - Su ausencia será pagada o no pagada dependiendo de las pólizas de su empleador de otras licencias médicas. Usted también puede ser elegible para el seguro de discapacidad del estado o del Permiso Familiar Pagado (PFL), administrado por el Departamento del Desarrollo del Empleo de California.

- ° A su discreción, usted puede utilizar cualquier tipo de vacaciones o cualquier otro tipo de tiempo pagado durante su PDL.
- ° Su empleador le puede requerir o puede usted optar por utilizar cualquier ausencia de enfermedad disponible durante su PDL.
- ° Su empleador está obligado a continuar con su cobertura de salud de grupo durante su PDL en el mismo nivel y en las mismas condiciones que se le hubiera cubierto si hubiera continuado en el empleo de forma continua durante la duración de su permiso.
- ° El tomar PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; por favor, póngase en contacto con su empleador para obtener más detalles.
- ° Si es posible, usted debe dar notificación al menos con 30 días de anticipación de los acontecimientos previsibles (como el nacimiento esperado de un niño(a) o un tratamiento médico planeado para sí misma). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto como usted sepa de la necesidad de la ausencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación es motivo de, y puede dar como resultado, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que se cumpla con esta póliza de notificación.

Las obligaciones de notificación como empleada.

- Darle a su empleador un aviso razonable: Para recibir acomodamiento razonable, obtener un traslado o tomar PDL, usted deberá avisarle a su empleador con suficiente tiempo para que su empleador pueda hacer planes adecuados. Aviso suficiente significa 30 días de anticipación si se necesita acomodamiento razonable, transferencia o si el PDL es previsible, de otro modo, tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Proporcionar una Certificación Médica Escrita del Proveedor del Cuidado de la Salud. Excepto en una emergencia médica donde no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede requerir que proporcione una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica de la necesidad médica para su acomodamiento razonable, transferencia o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisto, debe proporcionar esta certificación dentro del plazo que su empleador lo solicita, a menos que no sea posible que lo haga bajo las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe darle por lo menos 15 días para que usted pueda presentar la certificación. Vea a su empleador para la copia de la forma de certificación médica que debe entregar a su proveedor médico para completar.
- **POR FAVOR TOME EN CUENTA** que si usted falla de dar a su empleador aviso previo razonable, o, si su empleador lo requiere, una certificación médica escrita de su necesidad médica, será justificado si su empleador demora su acomodamiento razonable, transferencia o PDL.

Derechos adicionales bajo los Derechos Familiares de California (CFRA)

- Usted también puede tener otros derechos adicionales bajo la Ley de Derechos de Familia de California de 1993 (CFRA) si usted 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 en que desea comenzar su ausencia. Este permiso puede ser de hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación del cuidado tutelar de su hijo/a o para su propio estado grave de salud, la de su hijo/a, padre o cónyuge. Aun cuando la ley proporciona solo ausencia sin sueldo, en ciertas circunstancias, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden requerir el uso de las vacaciones u otros días acumulados mientras se toma un permiso de CFRA. Para más información sobre la disponibilidad de la licencia CFRA, por favor revise el Aviso de su empleador con respecto a la disponibilidad de permiso CFRA.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones bajo La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA.) Para más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, comuníquese con su empleador o visite el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en www.dfeh.ca.gov, o comuníquese con el Departamento al (800) 884-1684. El texto de la FEHA y las regulaciones que la interpretan están disponibles en el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en www.dfeh.ca.gov.