

COMO PRESENTAR UNA QUEJA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LOS HABITANTES DE CALIFORNIA DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS, Y DE LA PERPETRACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA POR ODIOS Y TRAFICO DE HUMANOS



LICENCIA POR EMBARAZO

Si usted piensa que es víctima de discriminación, usted puede, dentro de un año del acto discriminatorio, presentar un queja de discriminación ante Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda siguiendo estos pasos:

- 1 *Comuníquese con DFEH usando la información al detrás de este folleto*
- 2 *Esté preparado para presentar hechos específicos sobre la supuesta discriminación o negación de la licencia*
- 3 *Lleve documentación y proporcione copias de los documentos que respaldan los cargos en su queja, como talones de cheques, calendarios, correspondencia y otra posible prueba de discriminación*

DFEH conducirá una investigación imparcial. Representamos al Estado de California. DFEH tratará de asistir, si es posible, a ambas partes para resolver el reclamo.

Si no puede alcanzarse un acuerdo voluntario, y existe evidencia suficiente para establecer una violación de la ley, DFEH puede emitir un reclamo civil y litigar el caso en un tribunal federal o del estado.

Si un tribunal decide a favor de la parte reclamante, las compensaciones pueden incluir reincorporación, pago retroactivo, honorarios legales razonables, costos, daños por angustia emocional y daños punitivos.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento De Igualdad En El Empleo Y La Vivienda
Línea gratuita: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
En línea: www.dfeh.ca.gov

O *encuéntrenos en:*



Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario de pre-queja por medio de nuestra página de web, por correo postal o correo electrónico, DFEH puede ayudarle tomando nota de su pre-queja por teléfono o, para individuos que son Sordos o que tienen Dificultades para Oír o que tienen discapacidades del habla, por medio del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para individuos con discapacidades según sea solicitado.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA), ejecutada por Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (DFEH), contiene cláusulas sobre la licencia (permiso) por discapacidad derivada del embarazo. Estas cláusulas cubren a todos los empleadores con cinco o más empleados de tiempo completo o parcial.

Además, hay ciertas protecciones y garantías de licencias y traslados provistas bajo la FEHA y la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA).

Todos los empleadores deben proporcionar información sobre derechos de licencia por embarazo para sus empleados y colocar información sobre los derechos de licencia por embarazo en un lugar destacado donde los empleados suelen congregarse. Los empleadores que proporcionen manuales del empleado deben incluir información sobre licencia por embarazo en el manual.

ES ILEGAL QUE UN EMPLEADOR DISCRIMINE EN TÉRMINOS DE COMPENSACIÓN, CONDICIONES O PRIVILEGIOS DE EMPLEO DEBIDO A EMBARAZO, PARTO O AFECCIONES MÉDICAS RELACIONADAS



DERECHOS Y OBLIGACIONES

REQUISITOS DE LICENCIA

- Un empleado/a con discapacidad derivada del embarazo, parto o una afección médica relacionada tiene derecho a hasta cuatro meses de licencia por discapacidad por cada embarazo. Si el empleador proporciona más de cuatro meses de licencia para otros tipos de discapacidades temporales, la misma licencia debe permitirse a empleadas/os discapacitados/os debido al embarazo, parto o una afección médica relacionada.
- La licencia puede tomarse antes o después del parto durante cualquier período de tiempo que el empleado/a sea incapaz físicamente de trabajar debido al embarazo o a una afección relacionada con el embarazo. Toda licencia que se tome en conexión con un embarazo específico cuenta hacia el cálculo del período de cuatro meses.
- La licencia por embarazo está disponible cuando un empleado/a está realmente incapacitado/a. Esto incluye tiempo libre necesario para atención prenatal o posnatal, náuseas matutinas intensas, reposo en cama dictado por el médico, parto, recuperación del parto, pérdida o terminación del embarazo o cualquier otra afección médica relacionada.
- Si un empleado/a está incapacitado/a como resultado de una afección relacionada con el embarazo, parto o afecciones médicas asociadas y solicita acomodaciones razonables según el consejo del proveedor de servicios de salud del empleado/a, un empleador debe proporcionar la adaptación razonable.
- Como acomodación, y con recomendación de un médico, un empleado/a puede solicitar el traslado a un puesto o trabajos menos intensos o peligrosos debido al embarazo.
- Empleados/as tienen derecho a tomarse una licencia por discapacidad derivada del embarazo además de cualquier derecho de licencia que pudieran tener bajo CFRA. Por ejemplo, un empleado/a podría tomar hasta cuatro meses de licencia por discapacidad derivada del embarazo por cualquier período de discapacidad, y también tomar hasta 12 semanas de licencia de CFRA para establecer lazos con el bebé; establecer lazos con un hijo adoptado; o para cuidar a un progenitor, cónyuge o hijo con una afección de salud seria. La licencia estipulada por CFRA también puede ser tomada para la propia afección de salud seria del empleado/a. Para más información, vea el folleto de DFEH titulado "Ley de Derechos de la Familia de California."
- Si es posible, un empleado/a debe proporcionar a su empleador aviso de por lo menos 30 días de anticipación de la fecha para la cual se necesita la licencia por discapacidad derivada del embarazo o acomodación y la duración estimada de la licencia o la acomodación.
- Si no es posible dar un aviso con 30 días de anticipación debido a un cambio en las circunstancias o a una emergencia médica, el aviso debe darse en cuanto sea posible. La licencia puede modificarse según lo dicte la condición médica cambiante del empleado/a. Si la fecha de reincorporación difiere del acuerdo original, o si no se ha acordado nada, un empleador debe reincorporar a al empleado/a dentro de dos días laborables de haber recibido aviso de que el empleado/a tiene la intención de regresar. Cuando dos días laborables no sean posibles, la reincorporación debe hacerse lo más pronto posible para acelerar el regreso del empleado/a.

SALARIOS Y BENEFICIOS DURANTE LA LICENCIA

- Los empleadores que proporcionan cobertura de seguro de salud para empleados que toman licencia para otras discapacidades temporales deben proporcionar cobertura para empleados/as que tomen licencia por embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas.
- Un empleador puede requerir que un empleado/a use días de enfermedad acumulados durante cualquier porción sin goce de sueldo de su licencia por discapacidad derivada del embarazo. El empleado/a también puede usar créditos de licencia de vacaciones para recibir compensación para la cual sea elegible el empleado/a. Pero un empleador no puede requerir que un empleado/a use una licencia de vacaciones u otro tiempo acumulado durante la licencia por discapacidad derivada del embarazo.

DERECHOS DE RETORNO

- Es ilegal que un empleador despidiera a un empleado/a por que su embarazo o por que ha tomado una licencia por discapacidad derivada del embarazo. Los empleadores tienen la obligación por ley de reincorporar empleados/as al mismo puesto que los empleados/as tenían antes de tomarse la licencia, y un empleado/a puede solicitar la garantía por escrito. En algunas situaciones, un empleado/a puede ser reincorporado/a a un puesto que sea comparable (mismas tareas, habilidades, beneficios y sueldo) al trabajo que tenía antes de tomarse la PDL.
- No obstante, la licencia por discapacidad derivada del embarazo no protege a empleados de acciones de empleo no relacionadas con su embarazo, como las reducciones de personal.