

Discriminación por embarazo y maternidad

La OFCCP (Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales) la protege contra la discriminación por embarazo

1. ¿Qué es la discriminación por embarazo?

La discriminación por embarazo generalmente ocurre cuando un empleador trata a una empleada o postulante a un empleo de manera desfavorable por causa de embarazo, maternidad o afecciones médicas relacionadas con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede ocurrir cuando un empleador tiene políticas o prácticas que excluyen a las mujeres de ciertos trabajos porque podrían quedar embarazadas.

2. ¿Cuáles son mis derechos?

Las leyes impuestas por la OFCCP consideran ilegal que una empresa que tiene relaciones comerciales con el Gobierno Federal la discrimine en cuanto a contratación, despido, salario, beneficios, asignaciones de tareas, ascensos, despido injustificado, capacitación laboral, selección y otras actividades pertinentes al personal, a causa de su embarazo, el parto, las afecciones médicas relacionadas o la capacidad de quedar embarazada.

Tiene ciertos amparos si queda embarazada, da a luz o tiene una afección médica relacionada con el embarazo o el parto.

- Tiene permitido trabajar hasta tanto pueda realizar sus tareas.
- Recibirá el mismo tratamiento que cualquier otro empleado con una afección médica similar, en caso de que no pueda realizar su trabajo de manera temporal por causa de su embarazo.
- Tiene derecho a que su empleador conserve un puesto de trabajo para usted cuando tome una licencia relacionada con el embarazo. Este se deberá mantener abierto durante el mismo tiempo y en los mismos términos que las posiciones que se mantienen abiertas para los empleados que toman licencias por enfermedad u otras razones médicas.
- Tiene derecho a recibir los mismos beneficios que reciben otros trabajadores de licencia.
- Tiene derecho a tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo por razones médicas (incluye el

embarazo y el parto) y por cuidado de niños bajo la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares / Family and Medical Leave Act (FMLA). Ambos padres pueden reunir las condiciones para tomar la licencia FMLA. Las violaciones a la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA) se deberán denunciar ante la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo (<http://www.dol.gov/whd>).

3. ¿Existe algo particular que mi empleador no podría hacer si yo quedara embarazada o diera a luz o tuviera una afección médica relacionada con el embarazo o el parto?

Sí. Hay algunos ejemplos de lo que no puede hacer su empleador:

- Negarle una oferta de trabajo a causa de su embarazo.
- Usar su embarazo como una excusa para evaluar su capacidad para trabajar. Esto incluye obligarla a cumplir con ciertos requisitos, como tener que presentar un certificado médico que demuestre que puede volver a trabajar si estos requisitos no son obligatorios para otros empleados con licencia médica.
- Obligarla a permanecer de licencia hasta el nacimiento de su hijo si usted se ausenta debido a una afección por el embarazo y luego regresa.
- Negarle un empleo porque tiene hijos pequeños, a menos que su empleador aplique la misma política para empleados varones.
- Negarse a cubrir la hospitalización y otros gastos médicos relacionados con su embarazo de la misma manera que los cubriría para otras afecciones médicas, en caso de que su empleador brinde beneficios de seguro de salud a sus empleados.
- Rehusarse a otorgarle, como empleada embarazada o de licencia por maternidad, la capacidad de acumular antigüedad, las vacaciones, el pago de aumentos y beneficios temporarios por discapacidad, de la misma manera que lo hace con aquellos empleados que están de licencia médica o por otros motivos.
- Negarse a proporcionarle las comodidades según sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo cuando similares comodidades se brindan por otras necesidades médicas; por ejemplo, permitirle sentarse o comer galletas durante su turno.



4. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y aspirantes a empleos de empresas que tienen relaciones comerciales con el Gobierno Federal. Esto incluye empleados de bancos, empresas de tecnología informática, frigoríficos, comercios minoristas, fábricas, estudios contables, empresas constructoras, entre otras.

5. ¿Qué debo hacer si creo que mi empleador me discriminó por embarazo, parto, afecciones médicas relacionadas o por la capacidad de quedar embarazada?

Puede presentar un reclamo en la OFCCP. No es necesario que sepa con certeza que su empleador es un contratista o subcontratista federal para presentar un reclamo.

6. ¿Cómo presento un reclamo en la OFCCP?

Puede presentar un reclamo por discriminación por los siguientes medios:

- Completar y presentar un formulario en línea en el sitio Web de la OFCCP;
- Completar un formulario personalmente en la oficina de la OFCCP; o
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP que tiene cobertura sobre el lugar donde ocurrió la supuesta discriminación.

El formulario está disponible en línea en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en formato papel en todas las oficinas de la OFCCP. Para encontrar la oficina más cercana, visite el listado de oficinas de la OFCCP en línea en <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Debe recordar firmar el formulario de reclamos que haya completado. Si no lo hace, la OFCCP le recibirá el reclamo pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una audiencia posterior. Los reclamos que aleguen discriminación por raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o país de origen se deben presentar dentro de los 180 días a partir de la fecha de la supuesta discriminación, excepto que el tiempo para la denuncia se extienda por una causa justa. El mismo plazo de 180 días se aplica a los reclamos que aleguen discriminación por argumentar, dar a conocer o preguntar acerca del salario.

7. ¿Mi empleador puede despedirme, bajarme de categoría o tratarme mal por haber presentado un reclamo?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por presentar un reclamo o participar en una investigación. Las reglamentaciones de la OFCCP lo protegen contra hostilidad, intimidación, amenazas, coerción o represalia por hacer valer sus derechos.

8. ¿Puedo presentar un reclamo tanto en la OFCCP como en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)?

Sí; si hace la denuncia en la OFCCP y la EEOC, la agencia correspondiente investigará su reclamo. En algunos casos, la OFCCP y la EEOC pueden decidir trabajar de manera conjunta para investigar su reclamo.

La OFCCP normalmente remite los reclamos individuales sobre discriminación por embarazo a la EEOC. Sin embargo, la OFCCP generalmente conserva los reclamos presentados contra los contratistas federales donde aparentemente existe un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o aspirantes. La OFCCP, en general, también atiende los reclamos presentados contra contratistas federales que alegan discriminación por orientación sexual o identidad de género, discapacidad o estado de veterano protegido de una persona. Usualmente, la OFCCP atiende los reclamos presentados contra contratistas federales que alegan discriminación contra alguien que pregunta, argumenta o da a conocer el salario.

9. ¿Qué ocurrirá si se concluye que fui víctima de discriminación laboral?

Puede tener derecho a una solución que lo ubique en la posición en la que hubiera estado si nunca hubiese ocurrido la discriminación. Puede tener derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También puede tener derecho a recibir un pago retroactivo, un pago por adelantado, un aumento de sueldo o alguna combinación de estas compensaciones. Además, si la OFCCP concluye que el contratista o subcontratista federal incurrió en una discriminación, podría intentar suspender o retirar a la empresa de toda consideración para futuros contratos federales o cancelar contratos o modificaciones a los contratos actuales de la empresa.

Para obtener más información:

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Tenga en cuenta que esta hoja informativa brinda información general. No tiene como finalidad sustituir la ley ni las reglamentaciones vigentes respecto del programa que aquí se describe.

