

CONOZCA SUS DERECHOS

Discriminación por embarazos y maternidad

La OFCCP le protege contra la discriminación por razones de embarazo

1. ¿Qué es la discriminación por embarazo?

La discriminación por razones de embarazo generalmente se produce cuando un empleador trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por razones de embarazo, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede producirse cuando un empleador practica una política que excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados debido a que pueden quedar embarazadas.

2. ¿Qué derechos me asisten?

Las leyes que obliga a cumplir la OFCCP¹ hacen que la discriminación por parte de una empresa que trabaja para el gobierno federal sea ilegal respecto a la contratación, despido, pago, beneficios, asignación de trabajos, ascensos, entrenamiento laboral, reclutamiento y otras actividades personales por la posibilidad de quedar embarazada y de dar a luz, o debido a enfermedad relacionada con el embarazo o el parto.

La ley le protege en caso de embarazo, parto o si sufre algún tipo de trastorno médico relacionado con el embarazo o la maternidad:

- Tiene derecho a trabajar mientras pueda realizar su cometido.
- Tiene derecho a recibir el mismo trato que cualquier otro empleado temporalmente incapacitado en caso de quedar embarazada.
- Tiene el derecho a disponer de una vacante laboral abierta cuando se ausente debido al embarazo; dicha vacante debe estar disponible por el mismo período de tiempo que las vacantes para empleados con baja por enfermedad o incapacidad.

¹ Orden Ejecutiva 11246, en su forma enmendada y la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, en su enmienda.

- Tiene derecho a percibir los beneficios relacionados con el embarazo que su empleador provee, independientemente de si está casada o no.
- Tiene derecho a recibir los mismos beneficios que otros trabajadores reciben por baja laboral.
- Tiene derecho a 12 semanas de baja al año debido a enfermedad (incluyendo embarazo y maternidad) y por guardería si su empleador se encuentra cubierto por la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family Medical Leave Act (FMLA (LAFM)) y si califica para la baja LAFM. Ambos progenitores pueden optar a la baja LAFM y las violaciones de la LAFM deben ser denunciadas al Departamento de Trabajo, División de Salarios y Horas (Department of Labor's Wage & Hour Division).

En algunas zonas, la legislación local provee una protección adicional en caso de baja por paternidad o enfermedad. Por ejemplo, la legislación de California permite hasta seis semanas de baja retribuida para el cuidado de un recién nacido o en caso de adopción. Consulte la legislación local para obtener más información.

3. ¿Existen actos que mi empleador no puede realizar en caso de embarazo, parto o enfermedad relacionada?

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

- Negarle una oferta de trabajo debido a su embarazo.
- Utilizar el embarazo como una excusa para evaluar su habilidad para trabajar. Esto incluye requerir condiciones especiales para demostrar que está preparada para reincorporarse al trabajo cuando dichas condiciones no son necesarias para otros empleados.
- Obligarle a seguir de baja hasta el alumbramiento si se encuentra ausente debido a un trastorno por el embarazo y después se recupera.
- Exigirle la presentación de un informe médico para demostrar que es capaz de trabajar si su empleador no requiere documentación similar a otros empleados con enfermedades no crónicas.



