

Cómo Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo: California

Esta hoja informativa se enfoca en la ley del estado de California. Las leyes diferirán en otros estados. Adicionalmente, puedes ser protegida por leyes federales a través de la ley sobre estadounidenses con discapacidades (“Americans with Disabilities Act” en inglés) o la ley contra la discriminación por embarazo (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés).¹ Para más información, visita a babygate.abetterbalance.org/California/.

CUANDO debes hablar con tu jefe:

- No hay plazos legales para avisarle a tu empleador de tu embarazo, excepto que debes avisarle a tu empleador con 30 días de anticipación cuando solicitas permiso de ausencia por maternidad, ajustes, o traslado temporal alternativo si la necesidad para ausencia, ajuste, o traslado es previsible. Si no es posible dar aviso con 30 días de anticipación (por ejemplo, si se desarrolla un problema médico imprevisible), debes dar aviso lo antes posible.
- Si sospechas que tu jefe no estará feliz de saber que estás embarazada, no te sientas presionada a decirle a tu jefe de tu embarazo antes de que estés lista. Sin embargo, ten en cuenta que es posible que tus colegas y jefe agradezcan saber de tu embarazo en cuanto te sientas cómoda, para que ellos, y tú, puedan planificar con anticipación.

QUE debes decirle a tu jefe:

- Antes de comenzar la conversación, es una buena idea hacer tu tarea y revisar las normas laborales sobre el embarazo y permiso de ausencia parental de tu empleador.
- Asegúrale a tu jefe que estás comprometida a tu trabajo y que planeas volver después de que llegue el bebé. Muchos jefes suponen erróneamente que un embarazo significa el fin de la dedicación y la fiabilidad de un empleado. Es importante abordar esas suposiciones por adelantado.
- Enfatice que estás dispuesta y capaz de seguir trabajando – incluso si tu embarazo afecta tu trabajo, será una situación a corto plazo, como una discapacidad temporal. No necesitas una nota de tu médico para anunciar tu embarazo y, de hecho, a veces una nota puede causar problemas si tu jefe cree que limita lo que puedes hacer en el trabajo.
- Recalca que tú eres el sostén de la familia (o la fuente principal de ingreso) para tu familia, y tu hogar depende en tu sueldo.
- Si tienes acceso al permiso de ausencia parental, ven equipada con un plan para ayudar a tu



¹ La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, (“Equal Employment Opportunity Commission” en inglés), hace cumplir la ley en contra de la *discriminación por embarazo*, (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés), y la ley sobre *estadounidenses con discapacidades* (“Americans with Disabilities Act” en inglés), que cubren empleadores a través del país que emplean a 15 o más empleados. Conforme a la ley en contra la *discriminación por embarazo*, es ilegal que tu empleador te castigue a causa de tu embarazo o que te trate diferentemente que otros trabajadores porque estas embarazada. La ley en contra la discriminación por embarazo te protege contra la discriminación y te da derecho a arreglos especiales razonables si tienes una discapacidad relacionada al embarazo, como hipertensión, preclamsia, diabetes gestacional, u otra discapacidad relacionada al embarazo que limita considerablemente una o más de las principales actividades vitales.

jefe a preparar para tu ausencia y cubrir tu carga de trabajo mientras no estés.

- Escucha atentamente y toma apuntes después de tu conversación, especialmente sobre cualquier cosa que te pareció extraño o incorrecto.
- El tratamiento injusto basado en el embarazo (por ejemplo, despedirte, penalizarte, o acosarte al enterarse de que estás embarazada) es ilegal.

Ajustes en tu lugar de trabajo

Conforme a la ley de California² que aplica a los empleadores con 5 o más empleados, tienes derecho a ajustes razonables para tu embarazo, parto, lactancia, y condiciones médicas relacionadas cuando solicitados con el consejo de tu proveedor de servicios médicos. Por ejemplo, puedes pedir:

- Modificaciones a las prácticas, pólizas, u obligaciones laborales
- Modificaciones a los horarios de trabajo para permitir horas más tempranas o tardes
- Descansos más frecuentes o más largos (por ejemplo, para usar el baño o comer un bocadillo)
- Un taburete o una silla para sentarte
- Descanso periódico
- Asistencia con trabajo manual (incluyendo adquisición de dispositivos de elevación)
- Traslados temporales a tareas o puestos menos extenuantes o peligrosos (si están disponibles)
- Descanso y comodidades apropiadas para extraer leche materna
- Otros ajustes, siempre y cuando sean razonables.

Ten una conversación con tu proveedor de servicios médicos sobre tus deberes laborales para comprender si necesitarás cambios en el trabajo debido a tu embarazo. Ten en cuenta que tus necesidades pueden cambiar en el transcurso de tu embarazo. Si quieres solicitar un ajuste, ¡sigue leyendo!

CÓMO pedir un ajuste:

1. **Dile a tu jefe que necesitas un ajuste razonable debido a tu embarazo, parto, lactancia, o condición médica relacionada.**

² La Ley de Empleo y Vivienda Justos (“Fair Employment and Housing Act” en inglés), Cal. Govt. Code § 12940 *et seq.* La Ley de Permiso de Ausencia por Incapacidad por Embarazo en California (“California Pregnancy Disability Leave Law” en inglés) también proporciona hasta cuatro meses de permiso de ausencia sin paga si estás incapacitada por el embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas (no puedes realizar tus deberes laborales). Cal. Gov’t. Code § 12945. Sin embargo, si tu empleador proporciona ausencia más generosa a otros empleados que están discapacitados temporalmente, también tiene que proporcionarte ausencia más generosa. Además, es posible que tengas derecho a recibir un reemplazo parcial de tus ingresos cuando estés en tu ausencia por discapacidad a través del programa de Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) (“State Disability Insurance” en inglés). A partir del 1 de enero de 2021, los empleados que trabajan para empleadores con 5 o más empleados pueden ser elegibles para hasta 12 semanas de permiso de ausencia sin pago con derecho de regresar a su trabajo bajo La Ley de Derechos De Las Familias de California (“California Family Rights Act” en inglés), que se puede utilizar para establecer un vínculo con un nuevo hijo después de que te recuperes de la discapacidad por embarazo. 2020 Cal SB 1383, se codificará en Cal. Gov’t. Code §§ 12945.2, 12945.6. Es posible que tengas derecho a recibir hasta 8 semanas de reemplazo parcial de tus ingresos cuando estés tomando la ausencia para vincularse con tu nuevo hijo a través del programa de Permiso Familiar Pagado (PFL) (“Paid Family Leave” en inglés). Para más información sobre cómo solicitar el SDI y/o PFL, ponte en contacto con el Departamento de Desarrollo de Empleo (“Employment Development Department” en inglés): www.edd.ca.gov.

- a. Ven preparada con un plan—¿qué tipos de cambios necesitas y cómo puedes hacer que funcione? Habla con tus compañeros de trabajo y solicita su ayuda.
- b. Para obtener ideas sobre ajustes, consulte la lista anterior o consulte la lista de condiciones relacionadas al embarazo y ajustes posibles en el lugar de trabajo del Center for WorkLife Law: www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Workable-Accommodation-Ideas.pdf.
2. **Especifica cuál es tu limitación y que tipo de ajuste necesitas**, incluyendo deberes laborales que necesitas modificar, y asegura que tu jefe sepa que aun puedes realizar la mayor parte de las tareas de tu trabajo. Refiere a tu jefe al Job Accommodation Network (<https://askjan.org/disabilities/Pregnancy.cfm>) para obtener más información e ideas.
3. **Explica como tu ajuste solicitado es razonable y viable** (por ejemplo, es por tiempo limitado, otro empleado está dispuesto a ayudarte ocasionalmente con tareas que no puedas realizar, y más).
4. **Si tu jefe requiere una nota de tu proveedor de servicios médicos para confirmar que un ajuste razonable es aconsejable médicamente, asegúrate que la nota del proveedor sea lo más específica posible y describa exactamente lo que puedes y no puedes hacer en el trabajo**. Evita términos vagos como “levantar objetos pesados,” “evite estrés,” o “trabajo liviano,” que tu jefe puede interpretar como si significan que ya no puedes hacer tu trabajo. Ten en cuenta que los empleadores seguido usan las notas de proveedores de servicios médicos para decir que las mujeres embarazadas no pueden hacer sus trabajos y para expulsarlas del trabajo, ya sea forzandolas a empezar su ausencia antes de que estén listas o despidiéndolas de inmediato. Aquí hay pautas para escribir notas efectivas para solicitar ajustes razonables en el trabajo que puedes imprimir y compartir con tu proveedor de servicios medicos prenatales: <https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/california-work-note-guidelines.pdf>.
5. **Asegúrate de documentar por escrito cualquier conversación que tengas con tu empleador**—puedes enviar un correo electrónico o una nota resumiendo lo que fue discutido. Guarda una copia para tus registros.

Las obligaciones de tu empleador:

- Cuando le pides un ajuste a tu empleador, debe ser una conversación de dos vías—tu jefe debe participar contigo. Si pide información adicional para comprender tus limitaciones, debes proporcionarla. Si tienes preguntas sobre si una solicitud está permitida, llámanos a los números de teléfono a continuación. Tu jefe puede pedirte que entregues una nota de un proveedor de servicios médicos para confirmar que el ajuste razonable es “aconsejable médicamente.”
- No tienes derecho a recibir tu ajuste de primera elección, pero tu jefe no puede obligarte a empezar tu ausencia si hay algún otro ajuste razonable disponible que aborde tus limitaciones relacionadas al embarazo.
- Tu empleador no puede discriminar ni tomar represalias contra ti (por ejemplo, despedirte, penalizarte, o acosarte) por solicitar un ajuste.

¿Preguntas? Llama a nuestras líneas nacionales de asistencia legal gratuita:

**A Better Balance al (833) 633-3222
Center for WorkLife Law al (415) 703-8276**