

**LEY DE EMPLEOS Y VIVIENDAS EQUITATIVAS DE CALIFORNIA
SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA**

Si usted está embarazada, tiene un problema de salud relacionado con el embarazo o se está recuperando de un parto, **POR FAVOR LEA ESTE AVISO.**

- La ley de California protege a los empleados contra la discriminación o acoso debido al embarazo de la empleada, parto o cualquier otra condición médica relacionada (de aquí en adelante "a causa de embarazo"). La ley de California también prohíbe a los empleadores negar o interferir con los derechos laborales de relacionados con el embarazo de una empleada.
- Su empleador tiene la obligación de:
 - acomodar razonablemente sus necesidades médicas relacionadas al embarazo, el parto o condiciones relacionadas (por ejemplo, modificar temporalmente sus deberes laborales, proporcionar un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes);
 - transferirla a un puesto menos extenuante o peligroso (donde uno está disponible) o de sus deberes laborales si son médicamente necesarios debido a su embarazo;
 - darle permiso de incapacidad por embarazo (PDL) 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 este 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; y
 - permitirle una cantidad razonable de tiempo de descanso y el uso de una habitación u otro lugar en las proximidades de la zona de trabajo de la empleada para extraer la leche materna en privado como se establece en el Código Laboral.
- Para ausencia de incapacidad por embarazo (PDL):
 - PDL no es por un período de tiempo automático, pero para el período de tiempo que usted este incapacitada por el embarazo. El médico determina la cantidad de tiempo que usted necesita.
 - 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 la misma posición 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 pueden 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, preclamsia, la recuperación del parto o la pérdida o el final del embarazo, y/o depresión post-parto.
 - No es necesario tomar la ausencia de incapacidad por embarazo (PDL) en un solo periodo de tiempo continuo pero se pueden tomar según sea necesario como lo requiera su proveedor médico, incluyendo permiso intermitente o un horario reducido de trabajo, todo esto se toma en cuenta en su derecho a tomar un permiso de cuatro meses.
 - Su ausencia será remunerado o no 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 puede requerir o puede usted optar por utilizar cualquier ausencia de enfermedad disponible durante su PDL.
 - Su empleador está obligado a continuar su cobertura de salud grupal durante su PDL en el mismo nivel y condiciones que se le hubiera cubierto si usted hubiera continuado en el empleo de forma continua durante la duración de su ausencia.
 - El tomar PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad, comuníquese con su empleador para más información.
 - Si es posible, debe de proveer cuando menos 30 días de notificación por adelantado para eventos predecibles (tales como el nacimiento anticipado de un niño o un tratamiento médico planificado para usted). Para eventos imprevistos, necesitamos que usted nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto que usted sepa de la necesidad de la licencia. El no cumplir con estas reglas de notificación son motivo para, y pueden resultar en, el retraso de la licencia solicitada hasta que usted cumpla con esta política sobre notificaciones.

Aviso de sus obligaciones como empleada:

- Darle a su empleador un aviso razonable: para recibir acomodamiento razonables, obtener un traslado o tomar PDL, usted deberá darle a su empleador suficiente notificación para que su empleador pueda hacer planes adecuados - 30 días de anticipación si se necesita acomodamiento razonable, transferencia o si PDL es previsible, de otro modo, tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o 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 urgencia 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 para debe entregar a su proveedor médico para completar.
- **POR FAVOR NOTE** que si usted falla de dar a su empleador aviso previo razonable, o, si su empleador lo requiere, la certificación médica escrita de su necesidad médica, será justificado si su empleador demora su acomodamiento razonable, transferencia o PDL.

Derechos Adicionales Bajo Licencia por la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA):

- Usted también podría tener derecho a derechos adicionales bajo la Ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA) si usted tiene más de 12 meses de servicio con nosotros y ha trabajado cuando menos 1,250 horas en el periodo de los 12 meses anteriores a la fecha en la cual usted quiere iniciar su licencia. Esta licencia puede ser hasta por 12 semanas laborables en un periodo de 12 meses para el nacimiento, la adopción, o la colocación para crianza de su hijo o para su propia condición médica grave (no relacionada al embarazo) o la de su hijo, padre o cónyuge. Mientras que la ley provee únicamente una licencia sin pago, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden requerir el uso de su tiempo pagado acumulado mientras que usted toma una licencia bajo CFRA en ciertas circunstancias. Para más información sobre la disponibilidad de licencia bajo CFRA, por favor revise el Aviso de su empleador relacionado a la disponibilidad de licencia bajo CFRA.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones bajo La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA por sus siglas en Ingles.) La FEHA prohíbe a los empleadores negar, restringir, o interferir con el ejercicio de estos derechos. Para más información sobre sus derechos y obligaciones contacte al Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda al (800) 884-1684. . El texto de la FEHA y las regulaciones que la interpretan están disponibles en el sitio web del Departamento de Empleos y Viviendas Equitativas en www.dfeh.ca.gov.

Nota: Autoridad citada: Artículo 12935(a), Código del Gobierno. Referencia: Artículos 12940 al 12945, Código de Gobierno; FMLA, 29 U.S.C. § 2601, et seq., y los reglamentos del FMLA, 29 C.F.R. § 825

Vigente el 4/1/2016