

Protección en el Lugar de Trabajo para Empleadas Federales Embarazadas o en Crianza de sus Hijes

Esta hoja informativa explica las leyes laborales que se aplican a trabajadores federales que se encuentran embarazadas o están criando a sus hijos. Les empleadas federales no están cubiertas por protecciones laborales estatales y locales. Asegúrese de revisar su manual del empleo y/o acuerdo de negociación colectiva para saber qué protecciones puede tener más allá de lo que se menciona a continuación.

Protección Contra la Discriminación

Los empleadores federales no pueden despedirle, tratarle mal o acosarle debido a su raza, por discapacidad, sexo, por estado de embarazo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, color o religión. Si cree que ha sufrido discriminación o acoso, debe comunicarse con un Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (Equal Employment Officer, EEO), en su agencia **dentro de los 45 días posteriores a la fecha de la discriminación.**



Acomodos por Embarazo, Parto o Condiciones Médicas Relacionadas

Según el Acta de Igualdad para Trabajadores Embarazadas, usted tiene derecho a obtener acomodos razonables (cambios en el ambiente de trabajo o en la forma en que generalmente se hacen las cosas en el trabajo) por embarazo, por parto o condiciones médicas relacionadas, siempre y cuando dichas condiciones no impliquen una carga onerosa a su empleador.

- Esta ley entró en vigencia el 27 de junio de 2023.
- Proporcionar permiso para una cita médica o la recuperación del parto puede significar un acomod razonable.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra usted por solicitar ayuda o recibir acomodos.
- Los empleadores deben mantener la confidencialidad de la información que usted comparte en relación con su necesidad de acomodos razonable, lo más lo posible.
- Los empleadores deben participar de un proceso interactivo y trabajar junto a usted para realizar los ajustes que sean necesarios.
- Los empleadores no pueden obligarle a tomar licencia (pagada o no) si pueden proveer otro tipo de ayuda adecuada.
- Si cree que su empleador ha violado sus derechos bajo la Ley de Equidad de Trabajadores Embarazadas, comuníquese con el Oficial de Igualdad de Empleo en su agencia **dentro de los 45 días posteriores a la fecha de la violación.**

Empleo Protegido y Permiso para Cuidado de un Familiar

LEY DE PERMISO FAMILIAR Y MÉDICA

La Ley de Permiso Familiar y Médico establece 12 semanas por año de trabajo, de permiso no remunerado y protegido, para cuidar de un miembro de la familia o cuidar de sí mismo por condiciones graves de salud, o para vincularse con su nuevo bebé, o un niño acogido o recién adoptado. (También prevé permisos relacionados con el cuidado o despliegue militar.)

- Para ser elegible al permiso FMLA, debe haber trabajado para su empleador durante al menos 12 meses o año calendario, haber trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses y trabajar en un lugar con 50 o más empleadas trabajando en un radio de 75 millas de su lugar de trabajo.
- Se puede tomar un permiso FMLA por condiciones relacionadas con el embarazo o el parto. Ambos padres, o madres o aderes pueden tomar un permiso FMLA para establecer un vínculo afectivo, independientemente de su género. Sin embargo, una empleada solo puede tomar un permiso FMLA de trabajo protegido en un total de 12 semanas por año. El permiso FMLA debe tomarse dentro de 1 año a partir del nacimiento o colocación del niño en el hogar.
- Mientras se encuentre con permiso FMLA, debe continuar recibiendo sus beneficios de salud, razón por la que no podría ser despedida o maltratada de ninguna manera.
- Si cree que su empleador violó su derecho al permiso FMLA, tiene 2 años para presentar una denuncia ante el tribunal, o 3 años por violación intencional. Puede presentar una denuncia ante la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo, en inglés the Wage and Hour Division of the Department of Labor, o presentarla ante el tribunal.
- Bajo las leyes del Acta de Licencia Pagada para Empleadas Federales, los trabajadores que califiquen para un permiso FMLA recibirán el pago durante su permiso para establecer un vínculo afectivo con una bebé reciente, adoptado o niño de acogida. Los trabajadores de Correos no califican para un permiso pagado, pero pueden calificar para un permiso FMLA no remunerado.
 - IMPORTANT: Para utilizar el permiso pagado usted debe aceptar por escrito, antes de comenzar dicho permiso, a trabajar para su agencia empleadora durante al menos 12 semanas después de su permiso.
- Si usted necesita más de 12 semanas de permiso por su propia condición de salud, es posible que pueda solicitar un permiso adicional como adaptación razonable por discapacidad bajo la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (The Americans with Disabilities Act, ADA). Del mismo modo, si no califica para el permiso FMLA, es posible que pueda solicitar una licencia como adaptación razonable por su discapacidad bajo la ADA.Act (ADA).



Adaptaciones para el Apoyo a la Lactancia

Se requiere que una empleadora del gobierno federal proporcione un tiempo de descanso razonable para la lactancia. Este derecho está disponible durante 1 año

después del nacimiento de un niño. Su empleador debe proporcionarle un lugar privado para que usted dé de lactar en tranquilidad, donde usted y su bebé estén protegidos, libres de la vista e intrusión de compañeros de trabajo o del público. Un lugar exclusivo que no sea un baño.

- Su tiempo para la lactancia no necesita ser pagado, a menos que dé de lactar durante un descanso que de otro modo debería ser remunerado. Sin embargo, el descanso debe ser en realidad un descanso. Si no ha sido completamente liberada del servicio mientras da de lactar, debe ser compensada por aquel tiempo de lactancia.
- Les empleadas que teletrabajan son elegibles para tomar descansos por lactancia en la misma base que los empleados que trabajan de manera presencial.
- Si cree que se ha violado su derecho a una adaptación para la lactancia, comuníquese con la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos (U.S. Office of Personnel Management). Si trabaja para el Servicio Postal de los Estados Unidos o la Biblioteca del Congreso, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo.
- Una empleada puede demandar al gobierno federal por interferir o negarle una adaptación de lactancia después de proporcionar 10 días de aviso y la oportunidad de curarse.

Ejemplo: Lina

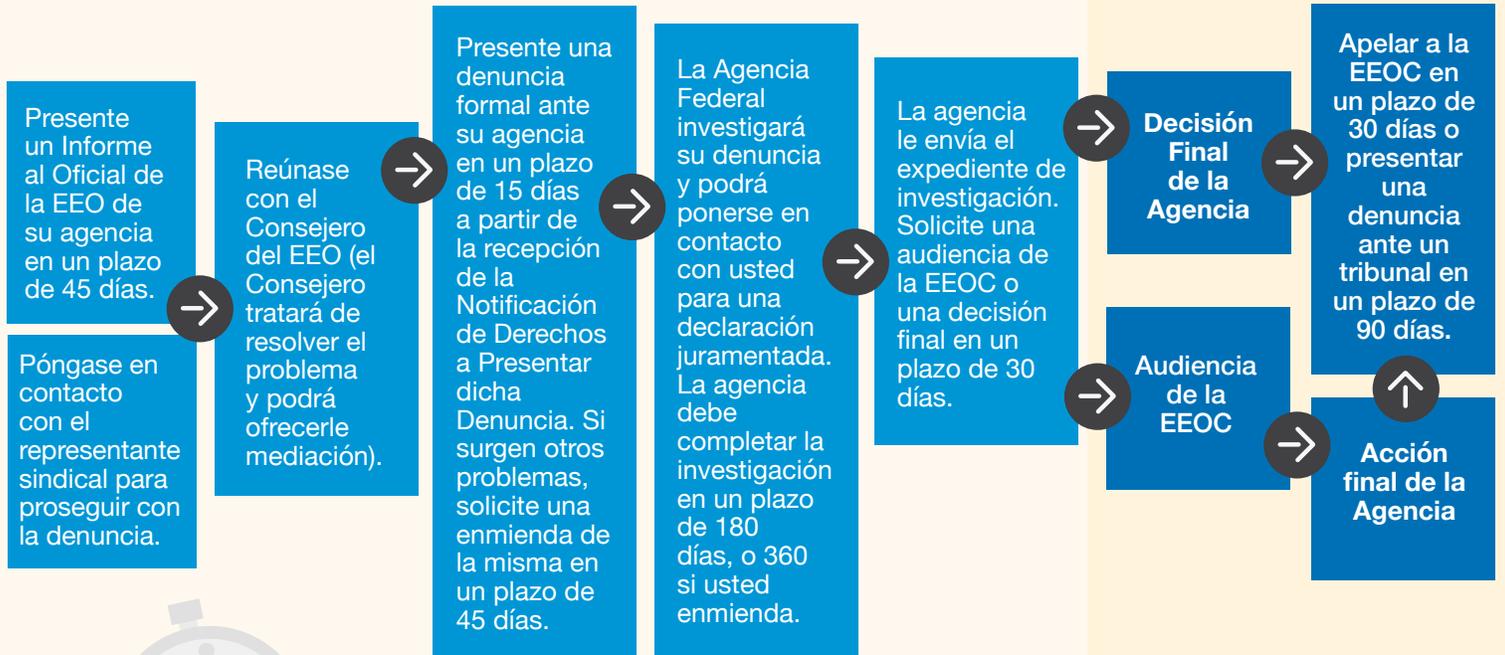
Lina trabaja para el Departamento de Asuntos de Veteranos y está embarazada de seis meses. Su médico le dijo que no podía levantar más de 15 libras y que debía tomar dos descansos adicionales durante el día. Ella tiene derecho a las adaptaciones de acuerdo al Acta de la Ley de Igualdad para Trabajadores Embarazados, a menos que su empleador pueda demostrar que proveer las adaptaciones sería una dificultad excesiva. Una vez que Lina no pueda trabajar debido a su embarazo, puede comenzar sus 12 semanas de permiso pagada protegida por su propia condición relacionada con el embarazo, y luego usar el tiempo restante para establecer un vínculo afectivo con su bebé en el momento en que nazca. Lina tiene derecho a 12 semanas de licencia total por su embarazo y por el establecimiento de un vínculo afectivo con su nuevo bebé. Cuando Lina regrese al trabajo después de su permiso, tendrá derecho a un tiempo de descanso razonable y a un lugar para lactancia privada. Lina debe mantener registros de sus solicitudes, notas del médico y sus comunicaciones con el Departamento de Asuntos de Veteranos (Veterans Affairs, VA).

Si el VA no le permite tomar descansos adicionales u honrar su restricción de levantamiento durante el embarazo, Lina debe comunicarse con el oficial de EEO del Departamento de Asuntos de Veteranos para denunciar la discriminación por embarazo dentro de los 45 días. Si el VA no cumple con la provisión de “permiso pagado, Lina debe comunicarse con el Departamento de Trabajo dentro de los 2 años posteriores a la violación, 3 años si la violación fue intencional. Si el VA no le proporciona el derecho a un tiempo de descanso razonable y espacio privado para extraer leche cuando regrese al trabajo, debe comunicarse con la Oficina de Administración de Personal.

Vea a continuación una explicación del diagrama de flujo sobre el proceso para presentar una denuncia de discriminación por embarazo como empleada federal.



Cómo presentar una denuncia de discriminación por embarazo como empleada federal



NOTA: este esquema describe el proceso de presentación de denuncias por discriminación en virtud del Título VII y de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act), y el proceso es distinto para las demás protecciones de esta hoja informativa, como la FMLA y las infracciones relativas a la adaptación a la lactancia.

Para consejo e información legal gratuita, confidencial y multilingüe acerca de sus derechos, contacte:

**LEGAL
AID AT
WORK** Legal Aid at Work
Work and Family Helpline
(800) 880-8047

Descargo de responsabilidad: Actualizado hasta octubre de 2023.

La información proporcionada en este recurso no constituye un consejo. Todo el contenido es para propósitos informativos generales únicamente. No use esta información sin consultar a un abogado o a la agencia apropiada sobre sus derechos en su situación particular.