

CONOCE TUS DERECHOS: ¡ENTRA EN VIGOR LA LEY DE JUSTICIA PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS!

Si estás embarazada o has dado a luz recientemente, una nueva ley federal te ofrece protecciones en el trabajo para que tú y tu hijo(a) puedan estar seguros(as) y sanos(as).

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO POR ESTA LEY?

La PWFA protege a los(as) " Empleados(as) cubiertos(as)", que incluyen a las empresas del sector privado y público con al menos 15 empleados, el Congreso, los organismos federales, las agencias de empleo y las organizaciones sindicales. Algunas leyes estatales amplían estos derechos también a las empresas más pequeñas. (Por ejemplo, en California, donde tienes que trabajar para una empresa con 5 o más empleados(as)).

¿CUÁNDO TE PROTEGE LA LEY?

Te protege durante el embarazo, y durante el posparto en situaciones como la lactancia, la ansiedad y la depresión, por citar algunas. También te protege durante los tratamientos de fertilidad o en caso de pérdida del embarazo.

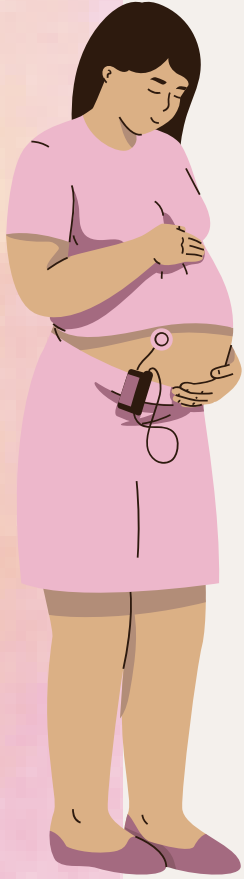
EN VIRTUD DE ESTA LEY, ¿QUÉ DEBE HACER UN EMPRESARIO?

1 REALIZAR AJUSTES RAZONABLES:

Los empresarios deben modificar el entorno de trabajo para satisfacer las necesidades de las trabajadoras relacionadas con el embarazo, el parto y otras afecciones conexas, como la lactancia. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables son:

- Permitir que la trabajadora se siente
- Trabajo a distancia
- Permitir pausas para beber agua, comer, descansar, ir al baño o extraerse leche.
- Conceder tiempo libre para citas prenatales y postnatales, reposo en cama, recuperación postparto o depresión postparto.
- Cambiar el horario de trabajo, por ejemplo, reducir las horas de trabajo o empezar más tarde para adaptarse a las náuseas.
- Modificar el trabajo para que sea menos extenuante, más ligero o se disponga de más tiempo para terminar un proyecto.





2 **DISCUTIR LOS AJUSTES RAZONABLES:**

Los empresarios deben entablar sin demora una conversación de buena fe con las trabajadoras para determinar qué adaptaciones pueden satisfacer sus necesidades de salud relacionadas con el embarazo. La empresa no puede obligarte a pedir una excedencia si puede ofrecerte una adaptación razonable que te permita seguir trabajando.

3 **ABSTENERSE DE REPRESALIAS O DISCRIMINACIÓN:**

Los empresarios tienen prohibido tomar represalias contra las trabajadoras que hacen valer sus derechos. Son ejemplos de represalias:

- Obligar a una trabajadora a aceptar un arreglo innecesario o no deseado.
- Obligar a una trabajadora a tomar un permiso, remunerado o no.
- Obligar a una trabajadora embarazada a aceptar un horario de trabajo reducido.

Aunque no puedas desempeñar determinadas funciones esenciales de tu puesto de trabajo, puedes optar a una adaptación si puedes desempeñarlas en un futuro próximo y tu necesidad de adaptación es temporal.

MÁS PROTECCIONES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN PERIODO POSPARTO:

- Protección contra la discriminación en el empleo por motivos de sexo, embarazo, discapacidad u otras categorías protegidas, garantizada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC por sus siglas en inglés).
- Permiso no retribuido para las trabajadoras que reúnan los requisitos necesarios durante el embarazo y para establecer lazos afectivos con un nuevo hijo, así como tiempo y un lugar privado (no un cuarto de baño) para extraerse leche en el trabajo, aplicado por el Departamento de Trabajo de EE.UU.
- Otras protecciones, como el tiempo libre remunerado, varían de un estado a otro. Consulta las [leyes sobre permisos familiares y médicos retribuidos por estado.](#)

¡TOMA ACCIÓN Y EJERCE TUS DERECHOS!

- Habla con tus compañeros(as) de trabajo sobre tus derechos: la unión hace la fuerza.
- Busca apoyo en [tu grupo COSH local](#), centro de trabajadores y/o tu sindicato (si tu lugar de trabajo está sindicado).
- Contacta con la línea de asistencia jurídica gratuita y confidencial de [A Better Balance](#) en el 1-833-633-3222 para obtener ayuda.

