



¿ESTA EMBARAZADA O EN LACTANCIA?

CONOZCA SUS DERECHOS *En el Lugar de Trabajo*



Division of
Human
Rights

Department
of Labor

Workers'
Compensation
Board

Discriminación por embarazo en el lugar de trabajo viola las leyes federales y del estado de Nueva York.

TRABAJANDO MIENTRAS ESTÁ EMBARAZADA

Es ilegal que un empleador¹ despidiera a una empleada porque está embarazada o puede quedar embarazada—o cambiar los términos, condiciones, y privilegios de empleo debido al embarazo, parto, o condiciones relacionadas². También es ilegal que un empleador se niegue a contratar o promover a una candidata porque está embarazada o puede quedar embarazada.

A partir de enero del 2016, la ley del estado de Nueva York explícitamente garantiza a las trabajadoras embarazadas el derecho a ajustes razonables para cualquiera condición relacionada con el embarazo, incluyendo:

- recesos ocasionales para descansar o tomar agua,
- un horario de trabajo modificado,
- permiso para necesidades médicas relacionadas,
- tareas disponibles de carga ligera, y
- transferencias lejos de funciones riesgosas.

Su empleador no debe exigirle que tome un permiso porque está embarazada. Si toma licencia médica debido a una condición relacionada al embarazo o al parto, su empleador debe conservar su puesto de trabajo de la misma forma que lo hace por otros empleados que toman licencias médicas por otras razones. Puede que tenga otros derechos de regresar al trabajo bajo La Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica, La Ley de Beneficios de Discapacidad del estado de Nueva York, y La Ley del Permiso Familiar Pagado de Nueva York.

TRABAJANDO MIENTRAS ESTÁ EN LACTANCIA

Bajo la ley del estado de Nueva York, es ilegal que un empleador la trate diferente porque está lactando. Madres lactantes tienen garantizado un tiempo de descanso para extraer leche materna en el trabajo.

- Hasta por un máximo de tres años luego del parto, tiene derecho de tomar tiempo de descanso razonable no pagado o usar del tiempo de descanso pagado o receso para comer cada día, para que pueda extraer leche materna en el trabajo.
- Su empleador debe hacer esfuerzos razonables para proveer un cuarto u otro lugar, muy cerca de su área de trabajo, donde pueda extraer leche materna en privado.
- Su empleador no puede discriminarla basado en su decisión de extraer leche materna en el trabajo.

¹ Para este propósito, la Ley de Derechos Humanos de N.Y. define empleador a incluir a cualquier empleador con cuatro o más personas en su plantilla de trabajadores.

² La Ley de Derechos Humanos cubriría cualquier condición médica relacionada con el embarazo o el parto que inhiba el ejercicio de una función corporal normal o sea demostrable mediante técnicas de diagnóstico clínico o de laboratorio médicamente aceptadas, e incluiría la lactancia, el aborto espontáneo y el aborto.

TOMANDO EL PERMISO FAMILIAR PAGADO

En el 2016, el Gobernador Cuomo firmó convirtiendo en ley la política del Permiso Familiar Pagado más sólida e integral del país. Las familias trabajadoras ya no tendrán que elegir entre cuidar a sus seres queridos y arriesgar su seguridad económica.

A partir del 1º de enero de 2018, la mayoría de empleados que trabajan en el estado de Nueva York para empleadores privados son elegibles para tomar el Permiso Familiar Pagado. Si es un empleado público, su empleador puede optar por ofrecer el Permiso Familiar Pagado.

El Permiso Familiar Pagado de Nueva York ofrece días libres con protección laboral para que pueda:

- **crear** un vínculo con un recién nacido, un hijo recién adoptado, o de cuidado temporal;
- **cuidar** de un miembro de la familia con una condición médica grave; o
- **asistir** a seres queridos cuando un miembro de la familia es llamado a prestar servicio militar en el extranjero.

Puede continuar con su seguro médico mientras esté de permiso y con la garantía que pueda regresar a su mismo trabajo o a uno similar después que el permiso termine. Si contribuye al costo de su seguro médico, debe continuar pagando su porción de los costos mientras está tomando el Permiso Familiar Pagado.

Su empleador no puede discriminar o tomar represalias en su contra por solicitar o tomar el Permiso Familiar Pagado o la discapacidad temporal por embarazo o relacionado con el parto.

Para más información, visite ny.gov/pregnancyrights
o envíe el texto **PREGNANT** al **81336**.

Si usted cree que ha sido discriminada por su embarazo, o que se le ha negado un ajuste razonable para una condición médica relacionada al embarazo o parto, puede presentar una querrela con la División de Derechos Humanos (**New York State Division of Human Rights**):
visite: dhr.ny.gov o llame al **1-888-392-3644**