



¿TIENE EMPLEADAS EMBARAZADAS O EN LACTANCIA?

CONOZCA SUS RESPONSABILIDADES *Como Empleador*



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.

EMPLEADAS EMBARAZADAS

Los empleadores¹ en el Estado de Nueva York no pueden despedir a una empleada porque está embarazada o puede quedar embarazada. Como empleador, no puede cambiar los términos, condiciones, y privilegios de empleo debido al embarazo de la empleada, parto, o condiciones relacionadas². Tampoco se puede negar a contratar o promover a una candidata porque está embarazada.

Como empleador, está obligado a proporcionar a trabajadoras embarazadas con ajustes razonables solicitados por 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.

No debe exigir a una empleada que tome un permiso porque está embarazada. Si la empleada toma una licencia médica debido a una condición relacionada al embarazo o al parto, usted debe conservarles su puesto de trabajo de la misma forma que lo hace por otros empleados que toman licencias médicas por otras razones. Los empleados pueden tener 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.

EMPLEADAS EN LACTANCIA MATERNA

Los empleadores en el Estado de Nueva York no deben tratar diferente a las empleadas solo porque están lactando. Las leyes estatales garantizan a las madres lactantes un tiempo de descanso para extraer leche materna en el trabajo.

- Como empleador, debe permitir que madres lactantes utilicen tiempo de descanso pagado o durante el receso para comer o tiempo de descanso razonable no pagado para que puedan extraer leche materna.
- Debe proporcionar a las empleadas con un cuarto privado u otro lugar cerca al área de trabajo de las empleadas donde puedan extraer leche materna, a menos de que sea extremadamente difícil para un empleador hacerlo.

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.

- No puede discriminar en contra de empleadas que elijan extraer leche materna en el trabajo o tomar represalias en contra de la empleada por hacer valer sus derechos.

PERMISO FAMILIAR PAGADO

En el 2016, el Gobernador Cuomo firmó convirtiendo en ley la política de Permiso Familiar Pagado más sólida e integral del país, dando a los empleadores un mecanismo libre de costo para apoyar a los trabajadores en tiempo de necesidad familiar.

A partir del 1º de enero de 2018, la mayoría de empleadores privados en Nueva York fueron requeridos a garantizar la cobertura del seguro del Permiso Familiar Pagado, que está totalmente financiado por los empleados. Los empleadores públicos pueden optar por ofrecer el Permiso Familiar Pagado.

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

- **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.

Los empleadores no pueden discriminar o tomar represalias en contra de nadie por solicitar o tomar el Permiso Familiar Pagado o la discapacidad temporal por embarazo o relacionado con el parto. Se ha demostrado que el Permiso Familiar Pagado mejora la moral y la retención de los empleados, lo cual reduce costos.

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

Cualquier empleada que crea 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**