

Hoja Informativa para Casos de Embarazo

Las siguientes leyes estatales y federales tratan aspectos de discriminación por embarazo:

- **Capítulo 216 del Código de Iowa**
- **Título VII**
- **La Ley de Excedencia Familiar y Médica (FMLA) de 1993**

Discriminación por Embarazo bajo el Capítulo 216 del Código del Iowa y el Título VII

- **El Capítulo 216 del Código de Iowa** prohíbe la discriminación en el empleo debido al embarazo. La Comisión de Derechos Civiles de Iowa ejecuta el Capítulo 216, lo cual se aplica a los empleadores con 4 empleados o más. **El embarazo es considerado como una incapacidad temporal. Las normas de un empleador no deben tratar el embarazo más severamente que otras incapacidades temporales. El embarazo, sin embargo, puede ser tratado más favorablemente (*California Federal Savings and Loan Ass'n v. Guerra*, 479 US 272). Si se necesita proporcionar una acomodación razonable para permitir que la empleada embarazada lleve a cabo las principales funciones de su puesto de trabajo, el empleador tiene que tratar de hacerlo. Cuando no hay permiso de ausencia disponible, un empleador no debe rehusar otorgarle a una empleada embarazada un permiso de ausencia sin goce de pago de hasta 8 semanas, tal como sea requerido por las indicaciones del doctor. El empleador puede exigir un certificado médico para otorgar dicha ausencia.**
- **La Ley de Discriminación por Embarazo** es una enmienda al Título VII de La Ley de Derechos Civiles de 1964. La Comisión Federal de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) se encarga de su ejecutoria, y se aplica a empleadores con 15 empleados o más. La discriminación por razón de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas con el embarazo constituye una discriminación ilegal por razón de sexo, bajo el Título VII. Las mujeres embarazadas o afectadas por condiciones relacionadas, tienen que ser tratadas de la misma manera que otros solicitantes de empleo o empleados con habilidades o limitaciones similares.

EMPLEAR/DESPEDIR

Un empleador no puede rehusarse a emplear o despedir a una mujer debido a condiciones relacionadas a su embarazo, siempre y cuando ella pueda llevar a cabo las principales funciones de su trabajo, con o sin acomodaciones especiales. Un empleador no puede rehusarse a emplearla o despedirla debido a sus prejuicios contra trabajadoras embarazadas o por los prejuicios de los compañeros de trabajo o clientes.

PERMISO DE AUSENCIA POR EMBARAZO Y MATERNIDAD

Un empleador no puede señalar condiciones relacionadas al embarazo para llevar a cabo procedimientos especiales con el fin de determinar la habilidad de trabajar de una empleada. Sin embargo, un empleador puede usar cualquier otro procedimiento para determinar la capacidad de trabajar de otros empleados. Por ejemplo, si un empleador requiere que sus empleados presenten un certificado médico que establezca su incapacidad para trabajar antes de otorgar un permiso de ausencia o pagar beneficios por enfermedad, el empleador puede exigir que las empleadas afectadas por condiciones relacionadas al embarazo presenten dichos certificados médicos.

Si una empleada está temporalmente incapacitada para efectuar su trabajo debido al embarazo, el empleador tiene que tratarla de igual manera que a cualquier otro empleado temporalmente incapacitado; por ejemplo, dándole tareas modificadas, asignaciones alternativas, permiso de ausencia por incapacidad o permiso de ausencia sin goce de pago.

Se tiene que permitir que las empleadas embarazadas trabajen todo el tiempo que sean capaces de efectuar sus labores. Si una empleada ha estado ausente del trabajo como resultado de una condición relacionada al embarazo y se recupera, su empleador no puede exigirle que permanezca en permiso de ausencia hasta el momento del parto. Un empleador no puede tener una regla que prohíba a una empleada regresar a trabajar por un tiempo predeterminado después del parto.

Los empleadores tienen que mantener abierta la posición de una trabajadora con permiso de ausencia por embarazo por el mismo tiempo en que se mantiene la posición abierta para los empleados con permiso de ausencia por enfermedad o por incapacidad, pero tienen que permitir hasta ocho semanas de un permiso de ausencia médico. Al margen de ello, los empleadores deben de tratar de regresar a la persona al mismo o similar trabajo con el mismo nivel de salario.

SEGURO MÉDICO

Cualquier seguro médico proporcionado por el empleador tiene que cubrir gastos de condiciones relacionadas al embarazo del mismo modo que los costos de otras condiciones médicas. Los gastos relativos al embarazo deben ser reembolsados exactamente como los gastos incurridos en otras condiciones médicas, bien sea que el pago se haga en base a una cantidad fija o en base al porcentaje razonable y habitual de los costos. Las cantidades pagaderas por el proveedor de seguros pueden ser limitadas solamente de la misma forma que los costos para otras condiciones. No se puede imponer deducibles adicionales o mayores, o aumentar los deducibles.

Si un plan de seguro de salud excluye pagos de beneficios por condiciones que existieron antes al momento de hacerse efectiva la cobertura del asegurado, los beneficios de costos médicos resultantes de un embarazo existente pueden ser denegados. Los empleadores tienen que proporcionar el mismo nivel de beneficios de salud para las esposas de los empleados que para los esposos de las empleadas.

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS EN EL TRABAJO

Los beneficios relacionados al embarazo no se pueden limitar a empleados casados. En un ambiente laboral o clasificación de trabajo netamente femenino, tienen que proporcionarse beneficios por condiciones relacionadas al embarazo si se proporcionan beneficios para otras

condiciones médicas. Si un empleador proporciona algún beneficio a los trabajadores que se encuentran en permiso de ausencia, el empleador tiene que proporcionar los mismos beneficios para quienes se encuentran en permiso de ausencia por condiciones relacionadas al embarazo. Las empleadas con incapacidades relacionadas al embarazo tienen que ser tratadas de la misma manera que otros empleados con incapacidades temporales para lo referente a la acumulación y reconocimiento de tiempo de servicios, cálculo de vacaciones, aumentos de pago y beneficios de incapacidad temporal.

Discriminación por Embarazo bajo La Ley de Permiso de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) de 1993

La FMLA requiere que todos los empleadores con 50 empleados o más dentro de un radio de 75 millas provean a sus empleados un permiso de ausencia sin goce de pago de hasta 12 semanas durante una temporada de 12 meses previas para asuntos familiares o médicos. La FMLA está ejecutada por el Departamento del Trabajo de EE. UU.

¿Quién es elegible para un permiso de ausencia bajo la FMLA?

- El empleador debe de tener 50 empleados o más para cada día laboral durante 20 semanas laborales (no necesariamente semanas laborales consecutivas) dentro del año corriente o del año previo. Los 50 empleados deben de trabajar dentro de un radio de 75 millas.
- Inmediatamente antes de empezar su permiso de ausencia, dada empleada debe de tener a lo menos 1250 horas trabajando para el empleador durante las 12 meses previas.

2 tipos de permisos de ausencia bajo la FMLA:

A. Un empleado o una empleada elegible puede tomar un permiso de ausencia bajo la FMLA por razón de:

- El nacimiento de uno o varios niños
- La adopción de uno o varios niños
- El cuidado de crianza temporal (foster care), si va a estar puesta con el empleado
- El cuidado de un esposo, una esposa, niño(s), o un padre con una condición grave de salud

B. Un empleado o una empleada calificada puede tomar un permiso de ausencia bajo la FMLA:

Cuando dado empleado no puede llevar a cabo sus funciones de trabajo por su propia condición seria de salud. Este incluye embarazo, aborto espontáneo, o complicaciones u otras enfermedades relacionadas con el embarazo.

3 maneras de tomar un permiso de ausencia bajo la FMLA:

- Un permiso de ausencia de hasta 12 semanas consecutivas
- Un permiso de ausencia intermitente tomada en bloques de tiempo dado a un sólo daño o enfermedad
- Un horario reducido de trabajo en lo cual las horas usuales de trabajo de la semana laboral o del día laboral están reducidas para el empleado/a.

Información que es importante de recordar:

- **Un empleado/a debe de proveer un aviso al empleador a lo menos 30 días antes de cuando tomará efecto el permiso de ausencia bajo la FMLA, si es previsible. Si circunstancias requieren que el permiso de ausencia empieza en menos que 30 días, el empleado debe de dar aviso lo más pronto que sea práctica.**
- **Si un empleado/a pide un permiso de ausencia por razón de embarazo, adopción o cuidado de crianza temporal (foster care), el empleado/a puede pedir el uso de vacaciones acumuladas y/o el tiempo personal acumulado.**
- **La FMLA no requiere que un empleador cubierto por la ley provea un permiso de ausencia con goce de pago. Bajo ciertos circunstancias la FMLA permita al empleado/a a escoger o al empleador a requerir una sustitución de un permiso de ausencia con goce de pago lo cual ha sido acumulada bajo las políticas de la compañía, para que el permiso de ausencia total en tiempo pagado y no pagado equivale 12 semanas.**
- **Durante el tiempo del permiso de ausencia bajo la FMLA, el empleador debe de mantener el seguro médico del empleado/a bajo el sistema corriente de pagos de premios de seguro por cualquier plano de seguro médico.**
- **Un empleado/a regresando al trabajo después de un permiso de ausencia bajo la FMLA tiene derecho a regresar a su misma posición o a una que es equivalente en beneficios, goce de pago, y términos y condiciones del trabajo.**

Agencias que pueden contestar sus preguntas sobre discriminación por embarazo

Iowa Civil Rights Commission
Grimes Building, 400 E. 14th Street
Des Moines, Iowa 50319
515-281-4121 or 1-800-457-4416
E-mail: icrc@iowa.gov
Web site: <https://icrc.iowa.gov/>

U. S. Equal Employment Opportunity Commission
Milwaukee District Office
310 West Wisconsin Ave., Suite 800
Milwaukee, WI 53203-2292
414-297-1111

Iowa Commission on the Status of Women
Iowa Department of Human Rights
Lucas State Office Building
Des Moines, Iowa 50319
515-281-4461 or 1-800-558-4427
E-mail: women@iowa.gov
Web site: <https://humanrights.iowa.gov/cas/icsw>

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
210 Walnut Street
Des Moines, Iowa 50309
515-284-4625