

CÓMO PRESENTAR UNA QUERRELLA

Si usted cree que ha sido discriminada por estar embarazada o que se la negado una adaptación razonable para una discapacidad relacionada con su embarazo o por haber dado a luz, puede presentar una querrella en la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

Usted tiene un plazo de hasta un año después que haya ocurrido el acto discriminatorio para presentar la querrella. Para más información o para presentar una querrella, comuníquese con su oficina regional más cercana o visite nuestro sitio web en www.dhr.ny.gov.

ALGUNOS EJEMPLOS:

Usted siempre había recibido evaluaciones positivas y aumentos de salario en su empleo. Una vez que le informa a su jefe que está embarazada comienza a recibir evaluaciones negativas y la ponen en período de prueba. Usted cree que este cambio es en respuesta a su embarazo. ¿Cuáles son sus opciones?

Si usted cree que las evaluaciones negativas y la probatoria surgen en respuesta al anuncio de su embarazo, usted puede presentar una querrella ante la División de Derechos Humanos.

Usted regresa a su empleo después de su licencia por maternidad y descubre que su antigua posición ha sido ocupada. Su empresa le ofrece una posición inferior a la que usted tenía antes de tomar su licencia. ¿Cuáles son sus derechos?

Si su empresa tiene la política de retener las posiciones de los empleados que se van en licencia por otras razones que no sean maternidad, entonces la Ley de Derechos Humanos exige que su empleador la trate de la misma forma. También puede tener derecho a su antigua posición como un ajuste razonable a su embarazo, ya que el tiempo libre para recuperación generalmente se considera un ajuste razonable para una discapacidad temporal bajo la Ley de Derechos Humanos.

Usted está en su séptimo mes de embarazo y su empresa la está presionando a que tome su licencia por maternidad. A usted le gustaría continuar trabajando y se siente capaz de hacerlo. ¿Está usted obligada a tomar su licencia por maternidad?

Las empresas no pueden exigirle a una empleada embarazada que tome su licencia por maternidad a menos que la empleada sea incapaz de realizar su trabajo de forma razonable. La empresa está obligada a considerar si un ajuste razonable le permitiría seguir trabajando.

DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

ESTADO DE NUEVA YORK
DIVISIÓN DE
DERECHOS
HUMANOS

ANDREW M. CUOMO, GOBERNADOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
718-741-8400
TTY: 718-741-8300
WWW.DHR.NY.GOV
FACEBOOK.COM/NYSHUMANRIGHTS

¿Es usted una empleada embarazada?

La discriminación contra mujeres embarazadas es considerada discriminación sexual bajo la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York. El embarazo puede ser considerado también como una discapacidad temporal bajo la Ley de Derechos Humanos. Es ilegal despedir a una empleada o rehusarse a contratar a una candidata porque esté embarazada o por alguna condición relacionada con su embarazo, o discriminar con respecto a los términos, condiciones y privilegios de empleo por estar embarazada o por dar a luz.

La Ley de Derechos Humanos prohíbe a las empresas exigirle a una mujer embarazada que tome licencia de maternidad obligatoria a menos que la empleada no pueda llevar a cabo las funciones esenciales de su trabajo de manera razonable a consecuencia de su embarazo. Si durante su embarazo, una empleada se ausenta de su trabajo por una condición relacionada con su embarazo y se recupera, la empresa no puede obligarla a que se ausente de su trabajo hasta que nazca su bebé si está físicamente capacitada para reintegrarse a su trabajo.

Una empleada embarazada no puede ser tratada de forma distinta a otros con discapacidades temporales y debe recibir los mismos beneficios marginales (por

ejemplo, beneficios por antigüedad en el empleo, licencia por enfermedad, seguro de salud) que reciben los empleados que están en licencia por otras discapacidades que no están relacionadas con el embarazo. La empresa debe considerar hacer ajustes razonables que le permitan a una mujer embarazada realizar su trabajo de manera razonable. La empresa sólo puede exigir la misma documentación médica que determine la capacidad para trabajar que les exige a otros empleados.

La Ley requiere que los seguros de salud e incapacidad ofrecidos por la empresa traten el embarazo de la misma forma que tratan cualquier otra discapacidad a corto plazo (ejemplo: una pierna fracturada, un ataque cardíaco, etc.) Las empresas que ofrecen seguro médico están obligadas a cubrir los gastos de un embarazo de la misma forma que cubren otros gastos médicos.

Las empresas están obligadas a retener los puestos de mujeres que se ausentan de su trabajo por motivos de su embarazo o para dar a luz de la misma forma que lo hacen por otros empleados que toman licencias por otras razones. Tomar tiempo libre para recuperación normalmente se considera como un ajuste razonable para una discapacidad temporal. Los días por enfermedad acumulados y los días de vacaciones pueden ser utilizados para cubrir el tiempo que una mujer embarazada estará fuera de su trabajo.

Usted también puede tener derecho a licencias por discapacidad o para cuidar de un hijo bajo el Acta Federal de Licencia Familiar o Médica.

ES ILEGAL QUE UNA EMPRESA TOMÉ REPRESALIAS CONTRA UN EMPLEADO QUE PRESENTA UNA QUERRELLA

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York prohíbe que una empresa tome represalias contra un empleado que haya presentado una querrela interna por discriminación o por oponerse a prácticas discriminatorias.

También se prohíbe que se tomen represalias contra empleados después que hayan presentado sus querellas ante la División, durante el tiempo que la querrela esté bajo investigación, o en cualquier momento a partir de entonces.

Las querellas por tomar represalias pueden ser presentadas y resueltas como querellas separadas e independientes.