



Winning
Justice for
Working
Women

LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DE 1978

LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DE 1978

El derecho de la mujer embarazada de ser contratada, promovida o de permanecer en el trabajo debe depender solamente de la habilidad de desempeñar el trabajo. Es ilegal que el empleador trate el embarazo de una manera diferente que cualquier otra discapacidad temporal.

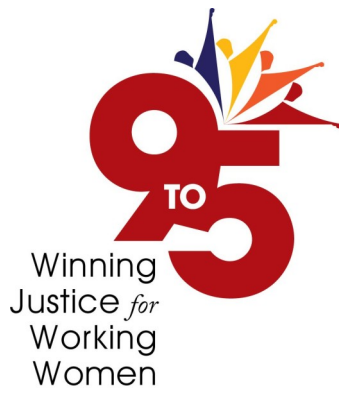
Los empleadores no pueden:

- Negarse a contratar o promover a mujeres embarazadas quienes son capaces de desempeñar las funciones mayores y necesarias para el trabajo.
- Rebajar de categoría ni despedir una mujer debido al embarazo.
- Forzar a una mujer a tomar licencia de ausencia en un punto arbitrario de su embarazo, siempre y cuando ella todavía pueda trabajar.
- Negarse a permitir a que una mujer regrese al trabajo cuando ella ha estado temporalmente ausente debido a discapacidades relacionadas con el embarazo, pero que luego recupera antes del parto.
- Penalizar a una mujer por estar embarazada en los derechos de reincorporación, incluyendo el crédito por servicio anterior y beneficios de jubilación acumulados, y la antigüedad acumulada.

Los empleadores deben:

- Tratar el embarazo, el parto, y las condiciones médicas relacionadas como cualquier otra discapacidad. Todas las disposiciones otorgadas por discapacidad temporal (tales como problemas de espalda, hernias y similares) deben ser aplicadas de la misma manera a la mujer embarazada.
- Cubrir las complicaciones médicas derivadas de un aborto, sin embargo, un empleador no está obligado a pagar los beneficios de seguro de salud para abortos, excepto cuando la vida de la madre esté en peligro. Las disposiciones de licencia por enfermedad, también deben aplicar a las mujeres quienes han tenido abortos. Un empleador no puede despedir ni negarse a contratar a una mujer simplemente porque ella tuvo un aborto.

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.



LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DE 1978

Cuando usted ya no es capaz de trabajar debido al embarazo o el parto.

- Usted tiene derecho a los beneficios de discapacidad o a la licencia por enfermedad de la misma manera como empleados quienes no son capaces de trabajar por otras razones médicas no relacionadas con el trabajo.
- Si otros empleados, quienes toman licencia por discapacidad tienen el derecho de regresar a sus trabajos cuando ellos sean capaces de trabajar nuevamente, la misma política debe ser verdadera en el caso del embarazo.
- Un empleador no puede prohibir que un empleado regrese al trabajo para un período de tiempo predeterminado después del parto.
- Si un empleador tiene beneficios relacionados con el embarazo, éstos deben estar disponibles para todas las mujeres, casadas o no casadas.

Si usted es víctima de la discriminación por embarazo...

- Dígale a su empleador que usted cree que sus políticas podrían estar en violación de la ley de Discriminación por Embarazo de 1978. Pida que se hagan cambios inmediatos.
- Si usted continua enfrentando la discriminación, usted podría presentar una demanda por discriminación de sexo en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés).

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para mas información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.