

# SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO EMPLEADA EMBARAZADA

Si está embarazada, padece una afección médica relacionada o se encuentra en recuperación después del parto, LEA ESTE AVISO. Las leyes de California protegen a las empleadas contra la discriminación o el acoso por embarazo, incluido el parto o cualquier afección médica relacionada, y prohíbe a los empleadores denegar los derechos de empleo relacionados con el embarazo o interferir con estos.

## La Compañía hará lo siguiente:

- Brindar adaptación funcional razonable para sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones relacionadas (como, por ejemplo, modificar temporalmente sus tareas laborales, proporcionarle un banco o una silla, o permitirle tomar descansos más frecuentes).
- Trasferirla a un cargo o una tarea menos extenuante o peligroso/a (en caso de que existiera uno/a) si resultara necesario desde el punto de vista médico debido a su embarazo.
- Concederle una licencia de discapacidad por embarazo (denominada “PDL” [Pregnancy Disability Leave]) de hasta cuatro meses (los días hábiles en los que normalmente trabajaría un tercio del año o 17 semanas y un tercio) y reincorporarla a su trabajo habitual cuando ya no se encuentre discapacitada por su embarazo o, en determinados casos, a un trabajo similar. No obstante, tomar una PDL no la exime de acciones laborales no relacionadas con la licencia, como por ejemplo, el despido.
- Brindar un receso de una extensión razonable y permitir el uso de una habitación u otro lugar muy cercano al área de trabajo para que pueda extraerse leche materna en privado.
- Garantizar por escrito que puede regresar al trabajo y ocupar el mismo cargo en caso de que solicite una garantía escrita (sin embargo, como se mencionó anteriormente, en determinadas circunstancias, es posible que se la reincorpore a un trabajo similar, y una PDL no la exime de acciones laborales no relacionadas con la licencia).

## Licencia de discapacidad por embarazo (PDL):

- La PDL se concede para el período en que se encuentra discapacitada por embarazo. Su proveedor de atención médica determina cuánto tiempo necesitará.
- La PDL puede incluir, entre otras cosas, descansos adicionales o más frecuentes, tiempo para visitas médicas preparto o posparto, reposo en cama bajo orden médica, “náuseas matutinas” intensas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, recuperación después del parto o pérdida o finalización del embarazo y depresión posparto.
- No es necesario tomar la PDL en un solo período continuo, sino que se puede tomar según sea necesario y conforme a lo indicado por su proveedor de atención médica, incluida una licencia intermitente o un horario de trabajo reducido; todo esto se tiene en cuenta para su derecho de licencia de cuatro meses.

## Pago y beneficios durante la PDL:

- Conforme a la política de la Compañía para otras licencias médicas, su PDL será sin goce de sueldo.
- Puede utilizar días de vacaciones o tiempo libre con goce de sueldo durante su PDL. Durante su PDL, debe utilizar las licencias por enfermedad que tenga disponibles.
- Es posible que reúna los requisitos para acceder al seguro estatal por discapacidad o a la licencia familiar con goce de sueldo, cuya administración está a cargo del Departamento de Desarrollo del Empleo de California.
- Durante su PDL, su cobertura médica grupal se continuará prestando en el mismo nivel y en las mismas condiciones en que se hubiera prestado si hubiese permanecido en el empleo de manera ininterrumpida durante su licencia.
- El hecho de tomar la PDL podría afectar determinados beneficios que recibe o su antigüedad; comuníquese con el Departamento de Licencias al 1-800-341-7763, opción 2.

## Notificación a la Compañía:

- Para recibir adaptación funcional razonable, obtener una transferencia, o tomar la PDL, debe notificar con al menos 30 días de anticipación acerca de los acontecimientos previsibles (como por ejemplo, el nacimiento previsto de un hijo o un tratamiento médico planificado), en caso de que sea posible.

- Frente a emergencias o en casos no previsibles, debe notificar a la Compañía, al menos verbalmente, en cuanto advierta la necesidad de la licencia o lo más pronto posible.
- El incumplimiento de estas reglas relacionadas con la notificación podría provocar la denegación de la licencia solicitada hasta que cumpla con esta política de notificación.

### **Certificación médica exigida:**

- Debe proporcionar una certificación médica por escrito de su proveedor de atención médica en la que se indique la necesidad médica de su adaptación funcional razonable, transferencia o PDL, antes de que inicie la licencia.
- En caso de que la necesidad constituya una emergencia o sea imprevisible, debe proporcionar esta certificación en un plazo de 15 días calendario (en caso de no poder hacerlo dadas las circunstancias, a pesar de sus esfuerzos diligentes y buena fe, comuníquese con el Departamento de Licencias al 1-800-341-7763, opción 2).
- En caso de que sea necesario extender el plazo original de la adaptación funcional razonable, transferencia o licencia que haya estimado su proveedor de atención médica, debe proporcionar una nueva certificación de su proveedor de atención médica para la adaptación funcional razonable, transferencia o licencia.
- Una vez que esté autorizada a regresar al trabajo, debe presentar una autorización de su proveedor de atención médica para regresar al trabajo en la que se indique que puede retomar sus tareas laborales regulares o en la que se enumeren todas las restricciones laborales.
- Comuníquese con Recursos Humanos para obtener una copia del formulario de certificación médica para entregársela a su proveedor de atención médica y que este la complete.

TENGA EN CUENTA que si no presenta a la Compañía una notificación o una certificación médica por escrito acerca de su necesidad médica con una anticipación razonable, es posible haya retrasos en la determinación de su adaptación funcional razonable, transferencia o PDL.

### **Derechos adicionales conforme a la Ley de Derechos de Familia de California (California Family Rights Act, CFRA):**

- Es posible que también reciba derechos adicionales conforme a la CFRA, en caso de que cuente con más de 12 meses de servicio en la Compañía y que haya trabajado al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses anterior a la fecha en que desee iniciar su licencia.
- Conforme a la CFRA, puede tomar hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación de su niño en un hogar de acogida, o para su propia afección médica (no relacionada con el embarazo) o la de su hijo, padre o cónyuge.
- En ciertas circunstancias, mientras toma la licencia en virtud de la CFRA, es posible que deba utilizar la licencia con goce de sueldo acumulada.
- Para obtener más información sobre la disponibilidad de la licencia en virtud de la CFRA, revise la Notificación de la Compañía en relación con la disponibilidad de la licencia en virtud de la CFRA.

Esta notificación constituye un resumen de sus derechos y obligaciones conforme a la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para obtener más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, comuníquese con el Centro de Servicios de RR. HH.:

- **Todos los asociados de Servicio de alimentos** (incluidos los de Eurest Services y SSC) pueden comunicarse con el Centro de Servicios de RR. HH. (HR Service Center, HRSC) al 1-877-311-4747 o por correo electrónico a la dirección [HRServiceCenter@compass-usa.com](mailto:HRServiceCenter@compass-usa.com).
- **Todos los asociados de Crothall Healthcare** (incluidos los de Servicios medioambientales [Environmental Services, EVS], Transporte de pacientes, Lavandería, Operaciones y mantenimiento de planta [Plant Operations and Maintenance, POM], Soluciones de tecnología para atención médica [Healthcare Technology Solutions, HTS]) pueden comunicarse con el HRSC al 1-800-447-4476, opción 6 o por correo electrónico a la dirección [SuS-AskHR@compass-usa.com](mailto:SuS-AskHR@compass-usa.com).
- **Para los asociados del sector que no cuentan con el respaldo del HRSC**, comuníquese con su representante de RR. HH.

También puede visitar el sitio web del Departamento de Empleo y Vivienda Justos en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov), o comunicarse con el departamento al (800) 884-1684. El texto de la FEHA y las reglamentaciones que permiten interpretarla están disponibles en el sitio web del Departamento de Empleo y Vivienda Justos en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).