

¿TRABAJAR MIENTRAS ESTAS EMBARAZADA EN MISSISSIPPI?

Una guía para conocer sus derechos

A Better Balance es una organización de defensa sin fines de lucro que utiliza el poder de la ley para promover la justicia para los trabajadores, para que puedan cuidar de sí mismas y de sus seres queridos y permanecer en el trabajo.

ADAPTACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO



Su derecho al trabajo cambia en el trabajo para mantenerlo saludable.



Ejemplos de adaptaciones razonables: tiempo libre para las citas prenatales, un taburete o una silla, acceso a comida o bebida, un horario modificado o reducido, limitar el levantamiento de objetos pesados, pausas frecuentes para ir al baño o descansar, y muchos otros.

Puede que este protegida bajo la **Ley Contra la Discriminación por Embarazo (PDA. Por sus siglas en inglés)**

- La PDA prohíbe el trato injusto de las trabajadoras a causa de su embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, incluyendo la lactancia.
- Los empleadores con más de 15 empleados pueden estar obligados a proporcionar adaptaciones razonables a los empleados si también proporcionan adaptaciones a otros empleados que las necesitan.

Si tiene una enfermedad o discapacidad relacionada con el embarazo, como la preeclampsia o la diabetes gestacional, puede estar cubierta por la **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA. Por sus siglas en inglés)**

- La ADA hace ilegal que los empresarios de Estados Unidos con más de 15 empleados discriminen a los trabajadores con discapacidad. Esto significa que tu jefe no puede despedirte, bajarte el horario o acosarte porque tengas una discapacidad.
- Según la ADA, una discapacidad es un impedimento físico o mental que afecta en gran medida a una o más actividades importantes de la vida, por ejemplo, caminar, estar de pie, levantar objetos, etc. El embarazo, por sí mismo, no se considera una discapacidad, pero algunas condiciones del embarazo pueden considerarse discapacidades.
- Esta ley obliga a los empresarios a proporcionar adaptaciones razonables (o pequeños cambios en el puesto de trabajo) a los empleados con problemas médicos que reúnan los requisitos necesarios, a menos que ello suponga una "dificultad excesiva" para la empresa, es decir, que resulte difícil o costoso.

¿Desea solicitar una adaptación?

1. Dale un vistazo a las políticas que tiene tu trabajo para como solicitar adaptaciones.
2. Informe a su jefe de que padece una condición médica relacionada derivada de tu embarazo, y que necesitas una adaptación razonable.
3. Ten claro qué tipo de adaptación necesitas y ven preparada con un plan

* Si su jefe requiere una excusa médica para confirmar tu situación de salud, asegúrate de que la nota del médico sea lo más específica posible y describa exactamente lo que puedes y no puedes hacer en el trabajo.



TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO



Su derecho a un permiso no remunerado durante el embarazo, el parto y la vinculación con su bebé.

¿Usted ...

- trabajo para una empresa con más de 50 empleados en un radio de 75 millas? **Y**
- trabajo en su empresa por lo menos 12 meses? **Y**
- trabajo por lo menos 1,250 horas al año antes de necesitar el permiso?

Si ha respondido **afirmativamente a las tres preguntas**, es posible que esté cubierta por **La Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA por sus siglas en inglés)**

- La FMLA proporciona hasta 12 semanas de baja laboral no remunerada al año, con un horario reducido, de una sola vez o en pequeños incrementos para atender sus propias necesidades graves de salud, incluyendo el embarazo, la vinculación con su bebé o el cuidado de un familiar gravemente enfermo o lesionado, sin perder su trabajo (o su seguro médico, si lo tiene).
- Debe notificar su empleador con 30 días de anticipación, a menos que tenga una emergencia.
- El empleador no puede castigarle por tomar o pedir una licencia FMLA.

Si has contestado **NO** a una o varias preguntas, es posible que puedas solicitar tiempo libre no remunerado para cosas como las citas prenatales o postnatales o el permiso de maternidad como adaptación razonable en virtud de la ADA y la PDA. Consulta la sección sobre adaptaciones en el lugar de trabajo.

*** Consulte siempre con su empleador sobre sus políticas específicas de licencias, incluyendo el PTO, las vacaciones o la licencia por enfermedad**



EXTRACCIÓN DE LECHE EN EL TRABAJO



Su derecho a amamantar o extraer leche en el trabajo.

¿Es usted una empleada no exenta que tiene derecho a trabajar horas extras, es decir, que si trabaja más de 40 horas a la semana le pagan tiempo y medio?

SI

Puede que este cubierta bajo **Federal Break Time for Nursing Mothers Law (Tiempo de Descanso para madres lactantes en el trabajo)**.

- Esta ley le da derecho a (1) un tiempo de descanso razonable para extraer la leche que necesite durante la jornada laboral, y (2) un espacio limpio, privado y sin baño para extraer la leche hasta que su bebé cumpla un año.
- Los descansos no tienen que ser pagados, a menos que su empleador ya le proporcione tiempo de descanso pagado
- Los empleadores con menos de 50 empleados pueden estar exentos de la Ley de Tiempo de Descanso si pueden demostrar que proporcionar descansos o espacio causaría a su negocio dificultades o gastos significativos.
- Debes hablar con su empleador sobre su intención de extraer leche en el trabajo antes de volver a trabajar.

NO, estoy exenta de Leyes FLSA de salario mínimo y horas extras.

- Es posible que aún tenga derecho a un espacio o a un tiempo de descanso para sus necesidades de lactancia como una adaptación razonable en virtud de la PDA y la ADA. Consulte la sección sobre adaptaciones en el lugar de trabajo.
- **Bajo las leyes de Mississippi**, tiene derecho a extraerse leche en el trabajo durante el tiempo de descanso ya dispuesto para las comidas y otros recesos.
- También tienes derecho a amamantar a su hijo o sacarse leche en cualquier centro de atención infantil autorizado, trabajes en él o no, y deben proporcionarte un enchufe, una silla, acceso a agua potable y una nevera.

*** El trato injusto basado en la necesidad de amamantar (por ejemplo, despedirle, castigarle o acosarle porque estás amamantando o extrayendo leche en el trabajo) es ilegal en virtud de la Federa Break Time for Nursing Mothers Law (la Ley Federal de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes) y Pregnancy Discrimination Act (la Ley de Discriminación por Embarazo.)**

Tenga en cuenta que esta hoja informativa no pretende ofrecer una visión completa de ninguna de las leyes descritas.

¹ Para obtener más información sobre si está exento o no de la ley federal de horas extraordinarias, la Fair Labor Standards Act, visite el sitio web del Departamento de Trabajo en <http://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/screen75.asp>.