

BAJA LABORAL TRAS UNA PÉRDIDA REPRODUCTIVA



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

FICHA TÉCNICA

La Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA), aplicada por el Departamento de Derechos Civiles (CRD), protege el derecho de la mayoría de los empleados de California a ausentarse del trabajo hasta cinco días tras una pérdida reproductiva. En esta hoja informativa se explica quién puede acogerse al permiso por pérdida de la función reproductora, cuándo puede disfrutarse de él y de qué duración y si pueden cobrar mientras están fuera. También cubre las protecciones contra las represalias relacionadas con el permiso por pérdida reproductiva y lo que un empleado puede hacer si su empleador no cumple la ley. Para más información, véase la sección [12945.6 del Código del Gobierno](#).

DEFINICIONES

Se considera siniestro reproductivo cualquiera de los siguientes:

- Aborto espontáneo
- Nacido muerto
- Adopción fallida — por ejemplo, si una madre biológica o un tutor legal incumple o disuelve un acuerdo de adopción, o si una adopción no finaliza por otro motivo.
- Subrogación fallida — por ejemplo, si una madre de alquiler incumple o disuelve un acuerdo de subrogación, o si fracasa una transferencia de embriones.
- Reproducción asistida fallida — por ejemplo, una inseminación intrauterina o una transferencia de embriones fallida.

ELEGIBILIDAD

- Tienen derecho a la baja los empleados de empresas públicas de cualquier tamaño — o de empresas privadas con cinco o más empleados — que hayan trabajado para la empresa al menos 30 días antes de tomar la baja.
- Un trabajador puede disfrutar de un permiso tras un acontecimiento de pérdida reproductiva propio o de otra persona — como su cónyuge o pareja — si el trabajador hubiera sido el progenitor del hijo nacido o adoptado.
- Es contrario a la ley que un empresario interfiera o deniegue el derecho de un empleado a disfrutar de un permiso tras una pérdida reproductiva si cumple los criterios anteriores.

CALENDARIO Y DURACIÓN DEL PERMISO

La ley obliga a las empresas a conceder a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios un mínimo de cinco días de permiso por pérdida reproductiva. Los trabajadores pueden, pero no están obligados, a tomar sus días de vacaciones de forma consecutiva. Esto significa que pueden elegir

tomarse los cinco días de una sola vez o fraccionarlos en un periodo más largo, siempre que el permiso se complete en los tres meses siguientes al acontecimiento de la pérdida reproductiva.

AUSENCIA POR PÉRDIDA REPRODUCTIVA



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

FICHA TÉCNICA

Si la empresa cuenta con una política de permisos que se aplique a los casos de pérdida de la capacidad reproductora, el trabajador debe tomar el permiso por pérdida de la capacidad reproductora de acuerdo con dicha política. La política de una empresa puede prever más permisos que el mínimo legalmente exigido.

Cuando una sola pérdida reproductiva se produce a lo largo de varios días, la ley la trata como un único suceso.

Si un trabajador sufre más de un episodio de pérdida reproductiva en un año, no tiene derecho a más de 20 días de permiso por pérdida reproductiva en ese periodo de un año, a menos que la política de permisos de la empresa prevea más tiempo.

El permiso por pérdida de procreación es independiente y complementario de los demás permisos a los que tienen derecho los trabajadores. Algunos ejemplos son

para cuidar del propio estado de salud grave o del de determinados miembros de la familia disponible en virtud de la Ley de Derechos Familiares de California ([CFRA](#)) y la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), o la licencia por incapacidad relacionada con el embarazo [o el parto disponible en](#) virtud de la FEHA. Si un empleado está en otro tipo de permiso durante el acontecimiento de pérdida reproductiva, pueden disfrutar del permiso por pérdida reproductiva en los tres meses siguientes a la finalización del otro tipo de permiso.

REMUNERACIÓN DURANTE EL PERMISO POR PÉRDIDA DE LA PROCREACIÓN

Algunas empresas tienen políticas de baja remunerada que cubren las pérdidas reproductivas. Los empresarios que no

dispongan de una política aplicable de permisos retribuidos deben permitir que los empleados utilicen su tiempo disponible de vacaciones, días de baja por enfermedad, días personales o PTO para cubrir su baja por pérdida reproductiva y así poder cobrar. En caso contrario, el permiso por pérdida de procreación puede no ser remunerado.

DERECHO A LA CONFIDENCIALIDAD

En general, las empresas están obligadas a mantener la confidencialidad de cualquier información que el trabajador facilite al ejercer su derecho al permiso por pérdida de procreación. Sin embargo, los empresarios pueden revelar esta información cuando así lo exija la ley o al personal interno o al asesor jurídico cuando sea necesario. La ley no exige que el trabajador presente documentación justificativa de su solicitud de excedencia.

REPRESALIAS ILEGALES

Es ilegal que un empresario tome represalias contra un empleado que ejerce su derecho al permiso por pérdida de procreación. Esto significa que un empresario no puede despedir, degradar, multar, suspender, disciplinar, o discriminar de otro modo a alguien por solicitar o disfrutar de un permiso por pérdida de procreación.

Además, un empresario no puede tomar represalias contra a un empleado por testificar sobre su propio permiso por pérdida de procreación — o el de otra persona — durante un procedimiento judicial relacionado con este derecho.

AUSENCIA POR PÉRDIDA REPRODUCTIVA



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

FICHA TÉCNICA

PRESENTAR UNA DENUNCIA

Si un empleado cree que su empresa ha vulnerado su derecho al permiso por pérdida de procreación o ha tomado represalias contra él en relación con este tipo de permiso, dispone de tres años para presentar una denuncia ante el CRD. El CRD emitirá un derecho de demanda para que el empleado pueda llevar su caso ante un tribunal civil.

No pueden presentar una demanda por discriminación en el empleo ante un tribunal sin haber recibido el derecho a demandar del CRD. El CRD también puede investigar la denuncia.

Si, tras una investigación, el CRD encuentra motivos razonables para pensar que el empresario ha infringido la ley, puede exigir a las partes que acudan a mediación para intentar llegar a un acuerdo y, si la denuncia no puede resolverse, el CRD puede presentar una demanda en nombre del empleado. Los posibles remedios incluyen:

- Obligar al empresario a cambiar sus políticas o prácticas
- Contratación o recontractación del trabajador
- Exigir al empresario que reciba formación
- Indemnización (en metálico) por daños emocionales

Un empleado puede presentar una denuncia de tres maneras:

- En línea, creando una cuenta y utilizando nuestro [Sistema Interactivo de Derechos Civiles de California \(CCRS\)](#)
- Por correo mediante un formulario de [admisión imprimible](#)
- Llamando a nuestro centro de comunicaciones al 800.884.1684 (Gratuito), 800.700.2320 (TTY), o el Servicio de Retransmisión de California en el 711

El CRD puede facilitar adaptaciones razonables a las personas con discapacidad durante el proceso de denuncia.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: civildrights.ca.gov/posters/employment