

PREGNANCY DISABILITY LEAVE

FACT SHEET



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

The Fair Employment and Housing Act (FEHA), enforced by the California Civil Rights Department (CRD), contains provisions guaranteeing leave for employees disabled by pregnancy, childbirth, or a related medical condition (Pregnancy Disability Leave or PDL).

All employers must provide information about PDL to their employees and post information about pregnancy leave rights in a conspicuous place where employees tend to gather. A poster that meets this requirement is available on CRD's "Posters, Brochures and Fact Sheets" webpage (www.cacivilrights.ca.gov/Posters/). Employers who provide employee handbooks must include information about PDL in the handbook.

LEAVE REQUIREMENTS

- An employee disabled by pregnancy, childbirth, or a related medical condition is entitled to up to four months of disability leave per pregnancy. If the employer provides more than four months of leave for other types of temporary disabilities, the same leave must be made available to employees who are disabled due to pregnancy, childbirth, or a related medical condition.
- Leave can be taken before and after birth during any period of time the employee is physically unable to work because of pregnancy or a pregnancy-related condition. All leave taken in connection with a specific pregnancy counts toward computing the four-month period.
- PDL is available when an employee is actually disabled. This includes time off needed for prenatal or postnatal care, severe morning sickness, doctor-ordered bed rest, childbirth, recovery from childbirth, loss or end of pregnancy, or any other related medical condition.
- PDL may be modified as an employee's changing medical condition dictates.

- PDL applies to all employers with five or more full- or part-time employees. Other than having a qualifying pregnancy-related disability, there are no tenure, hours, other eligibility requirements, and full- and part-time employees are treated the same.

EMPLOYEE'S OBLIGATIONS

- If possible, an employee must provide their employer with at least 30 days' advance notice of the date for which the pregnancy disability leave is sought and the estimated duration of the leave.
- If 30 days' advance notice is not possible due to a change in circumstances or a medical emergency, notice must be given as soon as practicable.
- The employer may require written certification from the health-care provider of the employee seeking PDL stating the reasons for the leave and the probable duration of the condition. However, the health-care provider may not disclose the underlying diagnosis without the consent of the patient.

SALARY AND BENEFITS DURING PDL

- An employer may require an employee to use accrued sick leave during any unpaid portion of their pregnancy disability leave. The employee may also choose to use vacation leave or other accrued paid leave to receive compensation for which the employee is eligible, but an employer may not require an employee to use vacation leave or other accrued time off during PDL.
- Your employer must pay for the continuation of your group health benefits if your employer normally pays for those benefits.
- An employee who is disabled by pregnancy may qualify for State Disability Insurance wage replacement while the employee is unable to work. In a normal pregnancy, a worker will typically be disabled 4 weeks before the expected due date and 6 weeks after for a vaginal birth or 8 weeks after for a cesarean section. For more information, visit: www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm.

PREGNANCY DISABILITY LEAVE

FACT SHEET



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

RETURN RIGHTS

- It is illegal for an employer to fire an employee because that employee is pregnant or taking pregnancy disability leave. Employers are required by law to reinstate an employee returning from PDL to the same position the employee had before taking leave, and an employee may request this guarantee in writing. In some situations, an employee may be reinstated to a position that is comparable (same tasks, skills, benefits, and pay) to the job they had before taking PDL.
- If the reinstatement date differs from the original agreement, or if no agreement was made, an employer must reinstate the employee within two business days of being given notice that the employee intends to return. When two business days are not feasible, reinstatement must be made as soon as possible to expedite the employee's return.
- However, pregnancy disability leave does not protect employees from employment actions not related to their pregnancy, such as layoffs.

FAMILY AND MEDICAL LEAVE (NON-PREGNANCY)

- In addition to PDL, the California Family Rights Act (CFRA) requires employers of five or more employees to provide 12 weeks of job-protected leave to employees to bond with a new child (by birth, adoption, or foster placement), to care for a family member with a serious health condition, or because the employee has a serious health condition. CFRA leave is not for pregnancy-related conditions, which are covered by PDL. Employees are entitled to take CFRA leave in addition to any leave entitlement related to pregnancy. CFRA leave taken to bond with a new child must be completed within one year of the birth, adoption, or foster placement. For more information about CFRA leave, visit: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- Paid Family Leave (PFL) provides benefits to individuals who need to take time off work to care for a seriously ill child, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling, spouse, or domestic partner. Benefits are also available to parents who need time to bond with a new child entering their life either by birth, adoption, or foster care placement. For more information, visit: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

ACCOMMODATIONS WHILE WORKING

- Sometimes employees affected by pregnancy, childbirth, or related medical condition are able to keep working with a reasonable accommodation. If such an employee requests a reasonable accommodation upon the advice of the employee's health-care provider so that the employee can keep working, an employer must provide reasonable accommodation.
- For example, on the advice of a physician, an employee can request to transfer to a less strenuous or hazardous position or modified duties because of the employee's pregnancy-related condition.

If you have been subjected to discrimination, harassment, or retaliation at work, please contact CRD.

TO FILE A COMPLAINT

Civil Rights Department

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Toll Free: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation? CRD can assist you with your complaint.

For translations of this guidance, visit:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment

LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO

HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

La Ley de vivienda y empleo justo (FEHA), aplicada por el Departamento de Derechos Civiles (CRD), contiene disposiciones que garantizan la licencia para empleadas discapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada (licencia por discapacidad por embarazo o PDL).

Todos los empleadores deben dar información sobre la PDL a sus empleados y publicar información sobre los derechos de licencia por embarazo en un lugar visible donde los empleados tienden a reunirse. Un cartel que cumple este requisito está en la página web “Posters, Brochures and Fact Sheets” (Carteles, folletos y hojas informativas) del CRD (www.civilrights.ca.gov/Posters/). Los empleadores que les den a los empleados manuales deben incluir información sobre la PDL en el manual.

REQUISITOS DE LA LICENCIA

- Una empleada discapacitada por embarazo, parto o una condición médica relacionada tiene derecho a una licencia por discapacidad de hasta cuatro meses por embarazo. Si el empleador da más de cuatro meses de licencia para otros tipos de discapacidades temporales, la misma licencia deberá estar disponible para las empleadas que estén discapacitadas por embarazo, parto o una condición médica relacionada.
- La licencia se puede tomar antes y después del parto durante cualquier período de tiempo en que la empleada no pueda trabajar físicamente debido al embarazo o condición relacionada con el embarazo. Todas las licencias tomadas en relación con un embarazo específico cuentan para calcular el período de cuatro meses.
- La PDL está disponible cuando una empleada está realmente discapacitada. Esto incluye el tiempo libre necesario para la atención prenatal o posnatal, náuseas matutinas graves, reposo en cama ordenado por el médico, parto, recuperación del parto, pérdida o finalización del embarazo o cualquier otra condición médica relacionada.

- La PDL puede modificarse según lo dicte la condición médica cambiante de la empleada.
- La PDL se aplica a todos los empleadores con cinco o más empleados a tiempo completo o parcial. Aparte de tener una discapacidad calificada relacionada con el embarazo, no hay requisitos de antigüedad, horas, ni otros requisitos de elegibilidad, y las empleadas a tiempo completo y parcial reciben el mismo trato.

OBLIGACIONES DE LA EMPLEADA

- Si es posible, una empleada debe dar aviso a su empleador con al menos 30 días de antelación de la fecha para la que se solicita la licencia por discapacidad por embarazo y la duración calculada de la licencia.
- Si no es posible avisar con 30 días de antelación debido a un cambio en las circunstancias o una emergencia médica, se debe notificar lo antes posible.
- El empleador puede exigir una certificación por escrito del proveedor de atención médica de la empleada que solicita la PDL que indique los motivos de la licencia y la duración probable de la condición. Sin embargo, el proveedor de atención médica no puede revelar el diagnóstico subyacente sin el consentimiento de la paciente.

SUELDO Y BENEFICIOS DURANTE LA PDL

- Un empleador puede exigir que una empleada use la licencia por enfermedad acumulada durante cualquier parte no remunerada de su licencia por discapacidad por embarazo. La empleada también puede optar por usar la licencia de vacaciones u otra licencia pagada acumulada para recibir una compensación para la que la empleada es elegible, pero el empleador no puede exigir que una empleada use la licencia de vacaciones u otro tiempo libre acumulado durante la licencia por discapacidad por embarazo.
- El empleador debe pagar la continuación de sus beneficios médicos de grupo si el empleador, normalmente, paga esos beneficios.
- Una empleada que está discapacitada por embarazo puede calificar para el reemplazo

LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO

HOJA DE INFORMACIÓN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

salarial del Seguro de discapacidad del estado mientras la empleada no pueda trabajar. En un embarazo normal, una trabajadora generalmente estará discapacitada 4 semanas antes de la fecha prevista de parto y 6 semanas después para un parto natural u 8 semanas después para un parto por cesárea. Para obtener más información, visite: www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm.

DERECHOS DE REINCORPORACIÓN

- Es ilegal que un empleador despidan a una empleada porque está embarazada o por tomarse una licencia por discapacidad por embarazo. Los empleadores están obligados por ley a reincorporar a una empleada que regresa de una PDL al mismo puesto que tenía antes de tomar la licencia, y una empleada puede pedir esta garantía por escrito. En algunas situaciones, una empleada puede ser reincorporada a un puesto que es comparable (las mismas tareas, competencias, beneficios y pago) al trabajo que tenía antes de tomar la PDL.
- Si la fecha de reincorporación difiere del acuerdo original, o si no se llegó a un acuerdo, el empleador debe reincorporar a la empleada dentro de los dos días hábiles siguientes al aviso de que la empleada tiene la intención de regresar. En caso de que dos días hábiles no sean factibles, la reincorporación debe hacerse lo antes posible para agilizar el regreso de la empleada.
- Sin embargo, la licencia por discapacidad por embarazo no protege a las empleadas de acciones laborales que no estén relacionadas con su embarazo, como los despidos.

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (NO EMBARAZO)

- Además de la PDL, la Ley de derechos de la familia de California (CFRA) exige que los empleadores de cinco o más empleados les den a estos 12 semanas de licencia protegida en el trabajo para vincularse con un nuevo niño (por nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal), para cuidar a un familiar que padezca una condición grave o porque el empleado tenga una condición grave. La licencia de la CFRA no es para condiciones relacionadas con el embarazo, que están cubiertas por la PDL. Los empleados tienen derecho a tomar una licencia de la CFRA además de cualquier licencia relacionada con el embarazo. La licencia de la CFRA que se

toma para vincularse con un nuevo niño debe completarse dentro de un año del nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal. Para obtener más información sobre la CFRA, visite: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- La Licencia familiar pagada (PFL) presta beneficios a las personas que necesitan tomar tiempo libre en el trabajo para cuidar de un niño, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja gravemente enfermo. Los beneficios también están disponibles para los padres que necesitan tiempo para vincularse con un nuevo niño que ingresa a su vida, ya sea por nacimiento, adopción o colocación de crianza temporal. Para obtener más información, visite: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

ADAPTACIONES MIENTRAS TRABAJA

- A veces, las empleadas afectadas por un embarazo, parto o condición médica relacionada pueden seguir trabajando con una adaptación razonable. Si dicha empleada solicita una adaptación razonable siguiendo el consejo de su proveedor de atención médica para que la empleada pueda seguir trabajando, el empleador debe dar una adaptación razonable.
- Por ejemplo, por consejo de un médico, una empleada puede solicitar el traslado a un puesto menos extenuante o peligroso o la modificación de sus funciones debido a la condición relacionada con el embarazo de la empleada.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada sin costo: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320
Servicio de Relay de California (711)

¿Tiene una discapacidad que necesite una acomodación razonable?
CRD puede ayudarlo con su queja.

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