



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division
1560 Broadway Street, Suite 1050
Denver, CO 80202

**AVISO PARA QUE LO UTILIZEN LOS PATRONES PARA ESTAR EN CONFORMIDAD CON HB-
1438
(ACOMODACIÓN de EMBARAZO)**

**Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas
C.R.S. § 24-34-402.3**

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas lo hace una práctica de empleo discriminatoria o injusta si un patrón no ofrece una acomodación razonable a candidatas de empleo o empleadas embarazadas, madres recuperándose del parto, o una condición relacionada.

Requisitos:

De acuerdo con la Ley, si una candidata de empleo o empleada embarazada, o con una condición relacionada de embarazo o de parto pide una acomodación razonable, un patrón debe participar en un proceso interactivo con la candidata de empleo o empleada embarazada y proveerles una acomodación razonable para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo a menos de que una acomodación le impondría dificultades indebidas al negocio.

La Ley identifica acomodaciones razonables, incluyendo, pero no limitándose a:

- Descansos más frecuentes o más prolongados
- Descansos más frecuentes para ir al baño, tomar agua, o para el alimento.
- adquisición o modificación de equipo o de asientos
- Restricciones para levantar cosas pesadas
- Deberes más livianos o traslado temporal a un puesto menos arduo o peligroso que esté disponible
- Reestructuración de trabajo
- Asignar tareas livianas si están disponibles
- Ayuda con labores manuales y modificación de horarios de trabajo

La Ley prohíbe que un patrón requiera que una candidata de empleo o empleada acepte una acomodación que la candidata o empleada no solicito o una acomodación que sea innecesaria para que la candidata o empleada pueda realizar las funciones esenciales del trabajo.

El perímetro de las acomodaciones requeridas:

Un acomodamiento pueda no considerarse razonable si su patrón tiene que ocupar a nuevos empleados que no habría tenido que ocupar, si tiene que despedir a empleados,

transferir a empleados con más precedencia, promover a empleados sin estar cualificados para el trabajo, crear una nueva posición para el empleado, o proveerle a su empleado pago de ausencia laboral más allá de lo que se les permite a empleados similarmente situados.

De acuerdo con la Ley, una acomodación razonable no puede causar “dificultades indebidas” al patrón. Una dificultad indebida se refiere a una acción que le requiera una dificultad o gasto significativo al patrón. Los factores siguientes se consideran para determinar si es que existen dificultades indebidas al patrón:

- La razón y el costo de la acomodación
- La situación en general de los recursos financieros del empleador
- El tamaño en general de la empresa del empleador
- El efecto que tendrá la acomodación en gastos y recursos o el efecto que tendrá hacia las operaciones de la empresa del empleador.

Si su empleador le ha proveído una acomodación similar a empleados de otras clases, la Ley provee que existe una presunción refutable que la acomodación no impone una dificultad indebida.

Acción adversa prohibida:

La Ley prohíbe que un patrón tome una acción adversa en contra de una empleada que solicita una acomodación razonable y que le niegue oportunidades de empleo a una candidata de empleo o empleada por el hecho de pedir una acomodación razonable.

Aviso:

Este aviso escrito debe ser colocado en un área visible de la empresa. Los patrones también tienen el deber de proveerles este aviso escrito a sus nuevos empleados al inicio de empleo y a empleados actuales dentro de 120 días a partir del 10 de Agosto, 2016, la fecha efectiva de la Ley.