

Un principio fundamental de toda ley de igualdad en el empleo es que los candidatos para empleo y los empleados serán tratados igualmente sin importar (prescindiendo de) la edad, la raza, el color, las creencias religiosas, la incapacidad, el historial de arresto o convicción, el origen nacional, los antepasados, el estado matrimonial, la orientación sexual, el sexo, la membresía en la guardia nacional, las fuerzas para la defensa del estado o cualquier componente de la reserva de las fuerzas militares de los Estados Unidos o de este estado, o el hecho de que usen o no usen productos legales. Este principio aplica a las empleadas que están embarazadas.

Cualquier procedimiento que trata a las empleadas que están embarazadas de manera menos favorable que a otros empleados que tienen incapacidades temporales es discriminación basada en el sexo bajo las leyes estatales y federales.

Es ilegal que un empleador/patrono use el embarazo como una razón para tomar una acción de personal adversa (contra una empleada embarazada) que no se hubiera tomado en otra circunstancia, incluyendo un despido temporal (dejar cesante), una reducción de responsabilidades o una reducción de paga. Wisconsin también requiere que se les permita a algunos padres y madres que tomen licencia sin paga en relación con los nacimientos y adopciones.

Aquí se presentan las respuestas a algunas preguntas comunes acerca de beneficios por maternidad.

P. ¿Puede un empleador/patrono negarse a emplear a una mujer porque está embarazada?

R. No. Si la mujer reúne las calificaciones y requisitos para el trabajo, no se le puede negar el empleo simplemente porque está embarazada.

P. ¿Está requerido que una mujer informe al empleador/patrono que está embarazada cuando ella solicita un trabajo?

R. No. Ni la ley estatal, ni la ley federal, requieren que ella provea esa información.

P. ¿Está permitido que los empleadores/patronos le pregunten a una mujer si está embarazada o si tiene planes para tener niños en un futuro cercano?

R. Los empleadores/patronos no pueden hacer una pregunta que aplica solamente a un grupo de candidatos y no a otro si la única diferencia entre los grupos es una característica o estado protegido por la Ley de Empleo Justo. Además, los empleadores/patronos no pueden preguntar o usar la información obtenida como resultado de una pregunta para discriminar contra una persona debido a la membresía de esa persona en una categoría protegida. Ya que solamente las mujeres pueden quedar embarazadas y tener niños, hacer preguntas sobre estos asuntos puede ser discriminatorio. El uso de preguntas acerca de las intenciones de un candidato de tener niños puede ser discriminatorio, aún si se les hacen las mismas preguntas a los hombres y a las mujeres.

P. ¿Qué obligación tiene un empleador/patrono con respecto a una empleada que temporalmente no puede hacer su trabajo debido a su embarazo?

R. Se requiere que un empleador/patrono trate a una empleada que no puede hacer su trabajo debido a su embarazo de la misma manera en que trata a otros empleados que estén **temporalmente** incapacitados, ya sea proporcionando tareas modificadas, asignaciones alternativas, licencia por incapacidad, o licencia sin paga.

El empleador/patrono debe brindar los mismos beneficios a las empleadas que están incapacitadas por su embarazo que él provee a otras personas con incapacidades **temporales**. Además, los empleadores/patronos que tienen 50 o más empleados permanentes deben permitirles a las empleadas cubiertas por la Ley de Ausencia Familiar y Médica tomar hasta seis semanas de ausencia (licencia) familiar en un período de 12 meses, sin paga, por el nacimiento del hijo/a de la empleada, si la licencia comienza dentro de las 16 semanas del nacimiento de la criatura.

P. ¿Es posible que un empleador/patrono discipline o despidan legalmente a una empleada embarazada?

R. Sí. Cualquier empleado/a puede ser disciplinado/a o despedido/a por una causa razonable. Un empleador/patrono puede imponer la misma disciplina a una empleada embarazada que a cualquier otro empleado/a. Si se presenta una queja, no se determinará que se ha discriminado si el empleador/patrón puede documentar que la disciplina o despido se debió al descuido intencional de las obligaciones del trabajo, o por falta de seguir reglas del trabajo que son aplicadas imparcialmente a todos los empleados/as.

P. ¿Está permitido que los empleadores/patronos despidan o disciplinen a una empleada porque ella está considerando terminar su embarazo?

R. No. Un empleador/patrono no puede discriminar en sus prácticas de empleo contra una empleada debido a ninguna condición relacionada con el embarazo.

P. ¿Está permitido que los empleadores/patronos despidan, se niegen a emplear, o disciplinen a una candidata o empleada porque está embarazada y no está casada?

R. No. Un empleador/patrono no puede tratar a una empleada embarazada en forma diferente debido solamente a su estado matrimonial (o civil). Los empleadores / patronos también deben proveer beneficios de seguro por maternidad a los empleados sin importar el estado matrimonial (civil) de estos. Aún cuando esto no cubre necesariamente a la criatura recién nacida, un empleador/patrono no puede ofrecerles a algunos empleados cubrir a sus dependientes, y no ofrecer lo mismo a otros en base a su sexo.

P. ¿Está permitido que los empleadores/patronos fuercen a una empleada a tomar licencia por maternidad a un punto arbitrario de su embarazo?

R. No. Un empleador/patrono no puede forzar a una empleada a tomar licencia a menos que ella no pueda desempeñar las tareas o funciones de su trabajo. El momento y la duración de la licencia por incapacidad temporal deben ser determinados entre la empleada y su doctor, lo mismo que con otras licencias médicas.

P. ¿Que pasa si los clientes y/o compañeros de trabajo están incómodos con que una empleada embarazada esté haciendo el trabajo?

R. La preferencia de un cliente o compañero no es una razón válida para negarse a permitir que la empleada embarazada continúe haciendo su trabajo, si ella es capaz.

P. ¿Tienen los empleadores/patronos la obligación de mantener disponible el trabajo de una empleada que está ausente (de licencia) porque está incapacitada temporalmente por una condición relacionada con su embarazo?

R. El trabajo de una empleada embarazada debe mantenerse disponible para su retorno lo mismo que otros trabajos se mantienen disponibles para empleados que están de licencia por enfermedad o incapacidad por otras razones. Si una empleada tiene derecho a licencia médica bajo la ley, y toma esa licencia médica en relación con su embarazo, cuando ella regrese, deben retornarla a su antigua (previa) posición si está vacante. Si su posición no está disponible, ella debe ser retornada a una posición equivalente, con compensación (paga), beneficios, turnos y horas de trabajo, y otros términos y condiciones de trabajo equivalentes a los que tenía antes de su licencia. De acuerdo con la ley, este requerimiento ciertamente también aplica a los empleados y empleadas que toman licencia familiar para establecer vínculos con la criatura o para cuidarla.

P. ¿Qué sucede si una empleada desea tiempo libre sin trabajar más allá del período durante el que está físicamente incapacitada por su embarazo?

R. Hay una clara distinción entre la licencia de maternidad (para dar a luz) y licencia para criar a la criatura. La licencia de maternidad (cuando un médico determina que la mujer está temporalmente incapacitada) debe ser tratada de la misma manera que otras licencias temporales por razones médicas. Cuando un empleador/patrón aprueba licencia para criar a una criatura, ese tipo de licencia debe estar disponible a los hombres y las mujeres, y debe ser tratado del mismo modo que una licencia por cualquier otra razón personal que no sea médica.

Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin, los empleadores / patronos que tienen 50 o más empleados permanentes deben permitir a los empleados/as que califican hasta seis semanas de licencia familiar en un período de 12 meses, sin paga, para: 1. El nacimiento del hijo/a del empleado/a si la licencia

comienza dentro de las 16 semanas del nacimiento de la criatura. 2. La colocación de un niño/a con el empleado/a para su adopción si la licencia comienza dentro de las 16 semanas de la colocación del mismo. Nota: La Ley federal de Ausencia Familiar y Médica tal vez provea semanas adicionales de licencia. Póngase en contacto con la División de Salarios y Horas del Departamento de Labor de los Estados Unidos.

P. ¿Qué obligación tienen los empleadores/patronos con respecto al pago de beneficios de maternidad?

R. Se requiere que los empleadores/patronos provean beneficios de seguro por incapacidad debida al embarazo tales como los que proveen para cualquier otra condición. Esto significa que la protección del sueldo por incapacidad y el seguro para gastos médicos deben cubrir las incapacidades relacionadas con la maternidad, y los gastos del cuidado de la salud relacionados con la maternidad tal como cubren todas las otras condiciones.

Cualquier plan de seguro por enfermedad que se ofrezca en conexión con el empleo debe cubrir la maternidad tal como cubre otras condiciones, tanto si el empleador/patrón hace contribuciones al plan como si no. El patrono que no ofrece seguro que cubra a sus empleados por incapacidad no está obligado a proveer tal cobertura para la maternidad, pero debe, sin embargo, tratar a la empleada embarazada de la misma manera en que trata a otros empleados con incapacidades temporales.

Si un patrono emplea a 50 o más personas en forma permanente y una persona ha estado empleada durante las 52 semanas previas, y ha trabajado por lo menos 1000 horas durante ese período, esa persona tiene derecho a licencia sin paga en conexión con el dar a luz de acuerdo a la ley. Un empleado/a puede decidir usar ausencia (licencia) paga que tenga acumulada en lugar de licencia sin paga. El patrón debe mantener la misma póliza de seguro por enfermedad para ese empleado/a que la que le cubría antes de la licencia, con las mismas garantías de pago de gastos por enfermedad y las mismas condiciones aplicables a esa persona antes de que tomara la licencia.

P. ¿Está requerido que un empleador/patrono pague parte del salario de una empleada mientras ella está con licencia por incapacidad debida al embarazo?

R. No. Se requiere que el empleador/patrono pague solamente tales beneficios como él paga a los empleados que están de licencia por incapacidad debido a otras razones que no tienen que ver con el embarazo.

P. ¿Está permitido que un sindicato/gremio y un patrono convengan en un contrato de seguro por enfermedad o incapacidad que excluye beneficios por maternidad?

R. No. El sindicato o gremio y el patrono están ambos sujetos a la Ley de Empleo Justo de Wisconsin y se los hace responsables a ambos por haber entrado en un contrato (o convenio) discriminatorio.

P. ¿Puede haber períodos de espera antes de que comience la cobertura por maternidad?

R. El período de espera antes de que los beneficios por maternidad se pongan en efecto debe ser el mismo que para los beneficios por otras condiciones de salud.

P. ¿Si una empleada embarazada deja el trabajo, debe el empleador/patrono pagar beneficios de maternidad?

R. Si los beneficios por otras condiciones se extienden más allá del fin del empleo, entonces los beneficios por maternidad también deben ser extendidos. Si los beneficios por otras condiciones terminan, también pueden terminar para la maternidad.

P. ¿Está obligado un empleador/patrono a proveer seguro por enfermedad para los gastos médicos de las condiciones relacionadas con el embarazo de las esposas de los empleados o de los dependientes de todos los empleados/as?

R. Cuando un empleador/patrono no cubre a los dependientes en su póliza de seguro por enfermedad, él no está obligado a comenzar tal cobertura. Sin embargo, todas las pólizas de seguros por enfermedad para grupos que cubren a los hijos/as dependientes y cubren la maternidad de cualquier individuo deberán cubrir la maternidad de las hijas dependientes. Los reglamentos de la Comisión de Seguros de Wisconsin requieren que se cubran las complicaciones de embarazo en todos los planes de seguro por enfermedad.

P. Cuando un empleador/patrono ofrece a sus empleados la oportunidad de elegir entre varios planes de seguro por enfermedad: ¿deben todos los planes cubrir las condiciones relacionadas con el embarazo?

R. Sí. Cada plan debe cubrir condiciones relacionadas con el embarazo. Una empleada con una póliza que la cubre a ella solamente debe recibir beneficios que cubren sus propias condiciones relacionadas con su embarazo. Esa empleada no debe ser forzada a tener una póliza de familia. Sin embargo, una empleada soltera (divorciada o viuda) puede tener que comprar una póliza de familia para poder cubrir a su hijo/a.

P. Cuando un empleado/a convierte su póliza de grupo de seguro por enfermedad a una póliza individual cuando termina su empleo: ¿aplican las leyes con respecto a la discriminación a su póliza individual?

R. Sí. Se le debe ofrecer una póliza nueva convertida (de grupo a individual) que otorga beneficios que cubren las condiciones relacionadas con el embarazo del mismo modo en que cubre otras condiciones médicas. Si los beneficios que cubren a todas las condiciones son reducidos, pueden ser reducidos en la misma base para las condiciones relacionadas con el embarazo.

P. ¿Es elegible para compensación para trabajadores una empleada que no puede trabajar debido a una incapacidad temporal relacionada con su embarazo?

R. No. La compensación para trabajadores está disponible solamente para aquellas personas que tienen una enfermedad relacionada con el trabajo o se han lastimado en el trabajo.

P. ¿Qué leyes aplican específicamente a los beneficios disponibles a los empleados/as?

R. Ambas leyes federales y estatales tratan sobre el tema de los beneficios de maternidad. Las Enmiendas de Embarazo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 es la legislación federal.

La Ley de Empleo Justo de Wisconsin (sección 111.31-111.395 de los Estatutos de Wisconsin) incluye el siguiente texto con respecto a la maternidad:

“111.31(1) La discriminación en el empleo debida al sexo incluye, pero no se limita a ninguna de las siguientes acciones tomadas por cualquier patrono (empleador), organización laboral, agencia de empleos, agencia de licenciamiento, u otra persona

111.31(1) (c) Discriminar contra cualquier mujer en base a embarazo, dar a luz, licencia por maternidad o condiciones médicas relacionadas mediante el empleo de cualquiera de las acciones prohibidas bajo s. 111.322, incluyendo, pero sin estar limitado a, acciones concernientes a los programas de beneficios adicionales que cubren enfermedades e incapacidades.”

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin aplica a los patronos / empleadores que tienen 50 o más empleados permanentes y a los empleados de esos patronos que han estado empleados durante las previas 52 semanas y han trabajado por lo menos 1,000 horas durante ese período.

P. ¿Están las compañías de seguros sujetas a estas leyes?

R. Estas leyes aplican solamente a los patronos / empleadores. Es la responsabilidad del patrono o del sindicato / gremio comprar pólizas de seguros que están de acuerdo con la ley. No existe una obligación comparable para las compañías de seguros. Sin embargo, sería prudente de parte de una compañía de seguros el notificar a un cliente que es un patrono/sindicato/gremio de las obligaciones legales con respecto a los beneficios por maternidad.

P. ¿Hay diferencias entre las leyes federales y estatales?

R. No hay diferencias entre la ley federal y la ley del estado que prohíben la discriminación en cuanto al tratamiento requerido de los patronos para con las empleadas embarazadas. La ley federal contra la discriminación aplica solamente a los patronos que tienen 15 o más empleados. La Ley de Empleo Justo de Wisconsin cubre a todos los patronos que tienen empleados que trabajan en Wisconsin. Tanto la ley federal de ausencia (licencia) familiar y médica como la ley del estado cubren a los patronos que tienen 50 o más empleados. Sin embargo las dos leyes difieren en áreas fundamentales. Para obtener una comparación entre la ley federal de ausencia familiar y médica y la ley del estado, póngase en contacto con la División de Derechos Iguales de Wisconsin.

P. ¿Hay alguna diferencia si se presenta una queja basada en maternidad relacionada con el empleo a la Comisión federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o a la División de Derechos Iguales de Wisconsin (ERD)?

R. En cuanto a quejas de discriminación, realmente no. En Wisconsin, la EEOC y la ERD tienen un acuerdo para compartir el trabajo que requiere que las quejas se registren con ambas a menos que el demandante se oponga. Hay algunas diferencias en los procedimientos usados por cada agencia cuando se presenta la queja. El reembolso de los honorarios del abogado está disponible mediante una acción exitosa bajo la ley federal y la del estado. Las quejas que alegan violaciones de la Ley de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin deben ser presentadas al ERD dentro de los 30 días de enterarse de la violación alegada. Una queja bajo la ley federal de ausencia familiar y médica debe ser presentada a la División de Salarios y Horas del Departamento de Labor de los Estados Unidos.

P. ¿Qué pasa usualmente cuando se presenta al ERD una queja basada en maternidad relacionada con el empleo?

R. Debido a que la jurisprudencia y el precedente en casos de discriminación están bastante bien establecidos, las partes (el demandante y el demandado) en los casos de discriminación basada en embarazo frecuentemente logran un acuerdo con prontitud. Por favor solicite una copia del folleto "La Ley de Empleo Justo de Wisconsin y el Proceso de Quejas" para mayor información acerca de los pasos que se toman para procesar una queja de discriminación.

P. ¿A dónde debo dirigirme para mayor información?

Si usted tiene preguntas acerca de los beneficios de maternidad en una relación entre un patrono y un empleado, comuníquese con:

**DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

**201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708**

**Telephone :(608) 266-6860
TTY :(608) 264-8752**

**819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203**

**Telephone :(414) 227-4384
TTY :(414) 227-4081**

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Si usted desea mayor información acerca de los reglamentos federales o si desea presentar una queja bajo las Enmiendas de Discriminación Basada en Embarazo de la Ley de Derechos Civiles, usted debe dirigirse a:

**EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION
310 W WISCONSIN AVE SUITE 800
MILWAUKEE WI 53203
(414) 297-1111**

Si usted tiene un problema con su seguro y no puede obtener la respuesta que necesita del agente de seguros o de la compañía en cuestión, por favor diríjase a:

**OFFICE OF COMMISSIONER OF INSURANCE
125 S WEBSTER ST
MADISON WI 53702
(608) 266-1031**

Si usted desea presentar una queja bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica federal, o desea solicitar información acerca de esta ley, por favor diríjase a:

**U S DEPARTMENT OF LABOR
WAGE AND HOUR DIVISION
740 REGENT ST ROOM 102
MADISON WI 53715**

**Madison Office: (608) 414-5221
Milwaukee Office: (414) 297-3585**

EQUAL RIGHTS DIVISION

**201 E WASHINGTON AVE
PO BOX 8928
MADISON WI 53708**

**(608) 266-6860
(608) 264-8752(TTY):**

**819 N 6TH ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203**

**(414) 227-4384
(414) 227-4081(TTY))**