



¿La ley protege a las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo?

Sí. La ley la protege contra discriminación debido

- Embarazo (o posible embarazo);
- Necesidades del embarazo; y
- Parto.

La ley trata su embarazo como si fuera una discapacidad temporal. Su empleador no puede:

- Preguntarle sobre su embarazo o sus planes para tener hijos.
- Despedirla o negarle un puesto o promoción porque está o puede quedar embarazada.
- Tratarla distinto que a los otros empleados. Por ejemplo, si se toma licencia debido a su embarazo su empleador no la puede tratar distinto que a los otros empleados que están con licencia debido a una discapacidad.
- Obligarla a ausentarse del trabajo porque está embarazada. Si su trabajo es peligroso o le es difícil hacerlo debido a su embarazo, su empleador tiene que cambiar el tipo de trabajo que hace u ofrecerle otro puesto.

Nota: Su empleador no está obligado a crear un puesto solamente para usted.

¿Puedo ausentarme del trabajo?

Sí. La ley dice que puede ausentarse del trabajo durante o después del embarazo.

¿Puedo tomarme una licencia con goce de sueldo?

Puede usar sus días por enfermedad o tomar una licencia por discapacidad (si la tiene) debido a su embarazo y licencia por maternidad. También puede usar vacaciones u otro permiso personal.

¿Puedo tomarme una licencia sin goce de sueldo?

Sí. Después de que nazca el bebé, usted y el padre tienen el derecho de tomar una licencia familiar para cuidar del bebé. También tiene el derecho de tomarse una licencia familiar antes del nacimiento si tiene complicaciones relacionadas con su embarazo.

¿Cuánto tiempo de licencia me puedo tomar?

Deberías poder tomar al menos 6 a 8 semanas de licencia familiar. Es posible que se pueda tomar hasta 16 semanas de licencia familiar. El tiempo de licencia depende cuántos empleados trabajan para su empresa, de cuántos empleados trabajan allí y de cuánto tiempo ha trabajado allí. Hable con el Departamento de Recursos Humanos de su empresa, si existe.

¿El padre tiene que estar casado conmigo para tomarse una licencia familiar?

No. Ambos padres tienen el derecho de tomarse una licencia familiar. No importa que estén casados, vivan juntos, tengan una unión civil u otro arreglo.

¿Quién decide cuándo tengo que dejar de trabajar?

¡Usted! Puede trabajar por todo el tiempo que quiera y pueda realizar su trabajo.

Nota: Si su embarazo interfiere con su trabajo, su empleador tiene que:

- Modificar sus tareas; o
- Transferirla para que haga otro tipo de trabajo que usted pueda realizar (si lo hay).

¿Puedo seguir recibiendo mis beneficios durante la licencia?

Sí. Sus beneficios tienen que ser los mismos que cuando usted trabajaba. Lo que significa que si su empleador pagaba por su seguro médico antes de que usted saliera por licencia, debe seguir pagándolo durante el tiempo que esté fuera por licencia.

¿Puedo volver a mi trabajo anterior después de la licencia?

Sí. Cuando vuelva al trabajo, su empleador tiene que darle el mismo trabajo (o uno similar) con la misma paga, los mismos beneficios y antigüedad

¿Puedo cobrar compensación por desempleo (UC)?

Probablemente no. La compensación por desempleo es para personas que pueden trabajar y están disponibles para hacerlo.

Excepción: Si quiere hacer un trabajo liviano pero su empleador no tiene un trabajo liviano para darle, es posible que pueda cobrar compensación por desempleo.

¿Qué hago si creo que mi lugar de trabajo no es seguro para mí o para mi bebé aún no nacido?

Todos los empleados – embarazadas o no – tienen el derecho a un lugar de trabajo seguro.

Su empleador no puede:

- Hacerla trabajar en condiciones inseguras; o
- Castigarla si se niega a hacerlo.

Si hay algo que no sea seguro en su lugar de trabajo infórmele a su empleador por escrito. Su carta también debería:

- Pedirle al empleador que solucione el problema de seguridad; o
- Pedirle que la transfiera (por lo menos mientras está embarazada) a otro trabajo.

¿Mi empleador me puede tratar distinto porque estoy embarazada?

No. Un empleador no puede tratarla distinto porque está embarazada. Por ejemplo, su empleador no puede:

- Cambiar sus responsabilidades de trabajo, horario o paga; o
- Cambiar dónde trabaja, como por ejemplo hacerla trabajar en la parte trasera del local o en un lugar distinto para que la gente no la vea.

¿Mi empleador me puede pedir que prometa no quedar embarazada?

¡No! Su empleador no puede:

- Pedirle que no se embarace; o
- Pedirle que se esterilice para darle o conservar un trabajo.

¿Qué puedo hacer si mi empleador no obedece las leyes sobre el embarazo?

Obtenga ayuda legal de un abogado, su sindicato o una de las agencias que se indican a continuación. Ellos le pueden brindar asesoramiento, información y ayuda para presentar una queja. Pero comuníquese pronto. La mayoría de los casos de discriminación se tienen que presentar en un plazo de 180 días.

La información de este folleto se basa en las leyes de Connecticut al noviembre de 2017. Esperamos que esta información le resulte útil. No pretende ser asesoramiento legal. Si necesita consejo para su situación, llame a Statewide Legal Services o póngase en contacto con un abogado.

Ayuda para personas de bajos ingresos	Ayuda para casos de discriminación	Ayuda para casos de licencia familiar/médica
<p>Statewide Legal Service:</p> <p>Región central de Connecticut: 860-344-0380</p> <p>Todas las demás áreas de Connecticut: 800-453-3320</p>	<p>Commission on Human Rights & Opportunities</p> <p>Eastern CT 860-886-5703</p> <p>Hartford Area 860-566-7710</p> <p>West Central CT 203-805-6579</p> <p>Southwest CT 203-579-6246</p> <p>http://www.ct.gov/chro/lib/chro/pdf/chromap.pdf</p> <p>U.S. Equal Employment Opportunity Comm. 1-800-669-4000</p>	<p>CT Department of Labor 860-263-6790</p> <p>U.S. Department of Labor 1-866-487-9243</p>