

Preguntas Frecuentes:

Aborto, Pérdida del Embarazo, y Sus Derechos Laborales

¿Tiene preguntas sobre sus derechos legales en el trabajo relacionados con el aborto, aborto espontáneo o muerte fetal? Esta hoja informativa le puede ayudar.

Entendemos que no siempre se siente seguro afirmar sus derechos en el trabajo, especialmente cuando se trata del aborto y la pérdida del embarazo. Aunque usted tiene derechos legales, es posible que su empleador no respete la ley y puede ser difícil saber cómo protegerse a sí misma y a su trabajo. Esperamos que la información en esta hoja informativa sea útil cuando esté considerando sus opciones.

Esta hoja informativa no es un consejo legal. Debido a que las leyes sobre el aborto están cambiando rápidamente y son diferentes en cada estado, debería considerar hablar con un abogado sobre sus derechos individuales.

**Para obtener más información sobre sus derechos en el trabajo,
llame a la línea de ayuda gratuita de WorkLife Law al 415-703-8276
o envíe un correo electrónico a hotline@worklifelaw.org.**

**Para obtener información sobre sus derechos legales generales sobre
la solicitud de servicios de aborto, visite If/When/How en [esta página](#)
o llame a su línea legal al 844-868-2812.**

¿Puede despedirme o acosarme mi empleador porque tuve un aborto o pérdida del embarazo?

En la mayoría de las circunstancias, es ilegal que su empleador la despidan, la acose, o la castigue en el trabajo porque pasó por una pérdida del embarazo o una muerte fetal, o porque tuvo un aborto, está pensando en tener uno o decidió no tenerlo. Esto se aplica en todos los estados, incluidos los estados que tienen prohibiciones y restricciones al aborto. Si su empleador tiene 15 o más empleados y toman medidas en su contra, puede ser considerado violación de La Ley de Discriminación por Embarazo, (“Pregnancy Discrimination Act” o “PDA” en inglés). Si su aborto o pérdida del embarazo es causado por o relacionado a una discapacidad, medidas en su contra también pueden ser consideradas violaciones de La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (“Americans with Disabilities Act” o “ADA” en inglés). Incluso si su empleador tiene menos de 15 empleados, aún es posible que tenga protecciones bajo las leyes del estado, ciudad, o condado donde trabaja.

¿Tengo que decirle a mi empleador sobre mi aborto o pérdida del embarazo?

Es su decisión si se lo cuenta a su jefe y compañeros de trabajo. Si su empleador tiene 15 o más empleados, dependiendo de las circunstancias, podría ser ilegal que su jefe le pida detalles sobre cómo terminó su embarazo, y nunca debe verse obligada a responder esa pregunta. Algunos estados tienen

leyes de privacidad que se aplican a empleadores más pequeños (con menos empleados). Aunque puede ser ilegal penalizarla o acosarla porque tuvo un aborto espontáneo, muerte fetal o aborto, algunos empleadores infringirán la ley. El riesgo puede ser mayor en los estados con acceso limitado al cuidado reproductivo. Sigue leyendo para obtener más información sobre qué hacer si eso sucede.

Si solicita tiempo fuera del trabajo, según las pólizas de su empleador y las leyes que se aplican, es posible que deba proporcionar una nota de un médico que explique por qué necesita tiempo fuera del trabajo. Sigue leyendo para aprender qué información se requiere.

¿Puedo tomar tiempo fuera del trabajo para un aborto o debido a una pérdida del embarazo?

Es posible que tenga derecho a ausentarse del trabajo para recibir cuidado relacionado con un aborto, aborto espontáneo o muerte fetal, y también el tiempo que necesita para recuperarse o cuidarse después. Esto incluye tiempo fuera del trabajo que pueda necesitar para acceder el cuidado, como asistir a citas y tiempo para viajar fuera del estado. Hay varias leyes que pueden requerir que su empleador le dé tiempo fuera del trabajo.

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (“The Family and Medical Leave Act” o “FMLA” en inglés) le da el derecho de tomar hasta 12 semanas fuera del trabajo a los empleados cubiertos por la ley. Para determinar si está cubierta, visite: www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28-fmla. Si está cubierta, su empleador no puede despedirla, cambiar su salario o deberes laborales, ni tomar ninguna otra acción negativa en su contra porque tomó tiempo fuera del trabajo por un aborto o pérdida del embarazo, o porque pidió tomar tiempo fuera del trabajo. También puede ser ilegal que su empleador se niegue a darle tiempo fuera del trabajo, o que trate de convencerla de que no se tome tiempo fuera del trabajo por un aborto o la pérdida del embarazo. La ley no requiere que su empleador le pague durante su tiempo fuera del trabajo, pero debe permitirle usar cualquier pago por vacaciones o enfermedad que tenga disponible. Su empleador debe continuar dándole beneficios de seguro médico durante su tiempo fuera del trabajo. Si no está cubierta por la FMLA, podría tener derechos similares bajo las leyes estatales de donde trabaje.

La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act” en inglés) les da a empleados el derecho de solicitar y recibir "adaptaciones razonables" que necesiten debido al embarazo y otras condiciones relacionadas. Esto puede incluir tiempo fuera del trabajo sin pago para ir a sus citas médicas por aborto y recuperación, o por pérdida del embarazo y recuperación. Esta ley se aplica en todo el país a las empresas con 15 o más empleados. Tu empleador debe darte el tiempo fuera del trabajo que necesites, siempre y cuando no sea muy difícil o costoso para tu empleador. Tu empresa no puede despedirte, acosarte o castigarte por pedir o tomar tiempo fuera del trabajo por aborto o pérdida del embarazo. Si trabajas para una empresa con menos de 15 empleados, es posible que exista una ley estatal que te ofrezca derechos similares.

La Ley de Discriminación por Embarazo (“Pregnancy Discrimination Act” o “PDA” en inglés) puede darle derecho a tomar tiempo fuera del trabajo, especialmente si su empleador les ha permitido a otros empleados tomar tiempo fuera del trabajo por otros motivos personales o de salud. Por ejemplo, un empleador no puede prohibirle que use sus días de enfermedad disponibles u otro tiempo fuera del trabajo pagado (“Paid Time Off” o “PTO” en inglés) o no pagado para aborto o pérdida del embarazo. Incluso si su empleador no tiene una póliza escrita, es posible que se le solicite que le dé tiempo fuera del trabajo para sus necesidades de salud reproductiva si le ha dado tiempo fuera del trabajo a otras personas por otros motivos, como citas médicas, condiciones de salud graves (ataque cardíaco, cáncer, etc.), o enfermedad leve como tos y resfriado. La Ley de Discriminación por Embarazo se aplica solo a

los empleadores con 15 o más empleados, pero muchos estados tienen leyes similares que cubren a los empleadores más pequeños.

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (“Americans with Disabilities Act” o “ADA” en inglés) también puede darle el derecho a tomar tiempo fuera del trabajo si la terminación o pérdida de su embarazo se debió a una afección médica cubierta por la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (por ejemplo, depresión, lupus, preeclampsia, enfermedad renal). La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades se aplica solo a los empleadores con 15 o más empleados, pero la mayoría de los estados tienen leyes similares que cubren a los empleadores más pequeños. Para más información sobre las leyes de su estado, visite: <https://www.workplacefairness.org/disability-discrimination-state-law>.

El estado, la ciudad, o el condado donde trabaja puede requerir que su empleador proporcione:

- **Días de enfermedad pagados:** Para averiguar si tiene derecho a días de enfermedad pagados, visite: <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/paid-sickdays/current-paid-sick-days-laws.pdf>.
- **Ausencia familiar y médica (tiempo fuera del trabajo):** Algunos estados pueden tener leyes que son como La Ley de Ausencia Familiar y Médica nacional, pero que cubren a más empleados.
- **Ausencia pagada:** Algunos estados proporcionan tiempo *pagado* para la ausencia médica, como discapacidad a corto plazo, relacionada con el embarazo o una discapacidad
- **"Adaptaciones razonables" (“reasonable accommodations” en inglés) por razones relacionadas con el embarazo, que pueden incluir el tiempo fuera del trabajo necesario para el aborto y debido a la pérdida del embarazo.** Algunos estados tienen leyes similares a La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (descrito arriba) que se aplican a empresas con menos de 15 empleados. Visite www.pregnantatwork.org/pregnantemployees para averiguar si tiene derecho a este tiempo en su estado.

Pólizas del empleador: algunos empleadores proporcionan tiempo fuera del trabajo para las necesidades de salud, y algunos empleadores tienen un seguro de discapacidad a corto plazo que proporciona ingresos durante el tiempo fuera del trabajo por discapacidad o ausencia relacionada con el embarazo.

Si necesitas ayuda entendiendo cuales leyes se aplican a ti, llámenos a nuestra línea de ayuda gratuita.

¿Cómo protejo mi privacidad cuando pido tiempo fuera del trabajo?

Solicitar tiempo fuera del trabajo para el aborto o debido a la pérdida del embarazo puede ser un desafío cuando desea mantener privada su información de salud reproductiva. Cada situación es diferente y no hay una sola mejor manera de solicitar tiempo fuera del trabajo. Sin embargo, si le preocupa preguntarle a su supervisor directo, puede considerar preguntarle al departamento de recursos humanos (si tiene uno). Es más probable que el personal de recursos humanos esté familiarizado con las leyes que les exigen mantener la confidencialidad de su información médica y las leyes que prohíben la discriminación contra los empleados debido al aborto, aborto espontáneo, o muerte fetal. Por otra parte, es más probable que recursos humanos solicite documentación médica.

Puedes entregar tu nota médica y formularios en persona o por correo (no por fax) a Recursos Humanos en un sobre en el que escribes tu nombre y "Información médica privada y protegida." Igual puedes escribir "confidencial" en el exterior. También puedes decir, por escrito si es posible: "Por favor, mantenga confidencial esta información médica protegida y privada, y no la comparta con mis compañeros de trabajo, supervisor o cualquier otra persona que no tenga una razón legítima para accederla. Si necesita compartirla más allá del departamento de recursos humanos por cualquier motivo, primero comuníquese conmigo. Por favor, mantenga esta información separada de mis registros generales de empleado, según lo exijan las leyes estatales y federales. Gracias por proteger mi privacidad."

Para obtener más información, consulte la sección anterior: "¿Tengo que decirle a mi empleador sobre mi aborto o pérdida del embarazo?" Consulte también "¿Qué información debo proporcionar a mi empleador cuando solicito tiempo fuera del trabajo?" para comprender que información médica puede solicitar su empleador de su proveedor de cuidado médico cuando solicita tiempo fuera del trabajo.

¿Qué información debo proporcionar a mi empleador cuando solicito tiempo fuera del trabajo?

Depende sobre las leyes que apliquen a ti y como hagas tu solicitud. También depende de que cómoda te sientas compartiendo información sobre tu embarazo o aborto con tu empleador.

Revisa si tienes días de enfermedad pagados bajo las leyes del estado donde trabajas o la política de tu empresa. Si te preocupa proteger tu privacidad, la mejor opción puede ser tomar tus días de enfermedad. Bajo las leyes de muchos estados, tu empleador no puede requerir que presentes una nota de tu médico o que expliques por qué necesitas utilizar tus días de enfermedad. Puedes pedir tiempo de descanso por una "cita médica" o un "problema de salud." Es posible que tu empresa te permita faltar al trabajo sin pedir más información.

La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas ("Pregnant Workers Fairness Act") es una nueva ley que tomo efecto el 27 de junio de 2023 y que se aplica a las empresas con 15 o más empleados (descritas arriba). Te da derecho a ausentarte para ir a citas médicas relacionadas con el embarazo, incluyendo la pérdida del embarazo y el aborto. Para tener derecho a ausentarte bajo esta ley, no tienes que informarle a tu empresa de que vas a abortar o tener un aborto espontáneo. Sin embargo, para que te aplique esta ley, debes informarle a tu empresa de que tu cita médica está relacionada con el embarazo. Por lo que esta ley es nueva, aún no se sabe si la empresa está autorizada legalmente a pedirte una nota de tu proveedor de cuidado médico que demuestre que has agendado una cita médica.

Bajo otras leyes, como la Ley de Licencia Familiar y Médica ("FMLA") y la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades ("ADA"), su empleador puede denegar su solicitud para tiempo fuera del trabajo si su proveedor de cuidado médico no proporciona información que explique por qué necesita tiempo fuera del trabajo. Tu empleador puede darte un formulario de certificación médica para que lo llenes o pedirte una nota de tu médico explicando porque necesitas tiempo fuera del trabajo.

La ADA exige que los empleadores mantengan la confidencialidad de los formularios y notas médicas. Esto significa que tu empleador no debe informarles a tus compañeros de trabajo o a tu supervisor sobre tu información médica, a menos que exista una buena razón para hacerlo, como informar a un empleado de Recursos Humanos que está a cargo de las solicitudes de tiempo fuera del trabajo. Toma en cuenta que no hay garantía de que cumplan con la ley y mantengan la confidencialidad de tu información

médica privada. Además, tu empresa puede llegar a ser autorizada para entregar información médica si lo solicita las autoridades policiales por una investigación penal o si así lo exige una orden o citación judicial en el marco de un pleito. Para más información, consulta la sección anterior “Cómo protejo mi privacidad cuando pido tiempo fuera del trabajo.”

Incluso si su empleador solicita información de salud, los médicos y el personal médico *no pueden* informarle a su empleador sobre su embarazo o aborto sin su permiso. Si está solicitando tiempo fuera del trabajo y quiere que su proveedor de cuidado médico comparta solo cierta información, díglele claramente (por escrito, si es posible) lo que puede y no puede compartir con su empleador.

Para obtener más información sobre la información que su empleador debe mantener confidencial, consulte ¿Puede mi empleador informar a otros sobre mi aborto o pérdida del embarazo? Usted o su proveedor de cuidado médico también pueden comunicarse con la línea de ayuda legal gratuita del Center for WorkLife Law para obtener más información sobre lo que su empleador puede solicitar 415-703-8276.

¿Puede mi empleador informar a otros sobre mi aborto o pérdida del embarazo?

Una ley que se aplica en todos los estados, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (“Americans with Disabilities Act” o “ADA” en inglés), requiere que los empleadores con 15 o más empleados mantengan su información de salud confidencial cuando se proporciona en respuesta de una solicitud de información médica por el empleador. Esto se aplica ya sea que tenga una discapacidad o no. Además, la Ley de Ausencia Familiar y Médica (“The Family and Medical Leave Act” o “FMLA” en inglés), requiere que su empleador mantenga confidencial la información médica que usted proporciona como parte de una solicitud para ausencia de FMLA. Esto significa que el personal de recursos humanos no puede decirles a sus compañeros de trabajo o supervisor que tuvo un aborto, aborto espontáneo o muerte fetal cuando proporciona esa información en respuesta a una solicitud del empleador o como parte de la solicitud para ausencia de FMLA.

Además, su documentación de FMLA debe mantenerse separada de sus registros generales de empleado. Algunos estados tienen protecciones de privacidad adicionales. Aunque tenga estas protecciones legales, siempre debe tener cuidado de no ofrecer voluntariamente información de salud privada a su empleador, incluso a su departamento de recursos humanos, sin que se la pidan directamente. Es posible que la información que proporcione sin que se le solicite no considere confidencial. En su lugar, haga su solicitud inicial pidiendo tiempo fuera del trabajo por "cita con el médico", "problema de salud" o "emergencia médica". Para obtener más información, consulte “¿Qué información debo proporcionar a mi empleador cuando solicito tiempo fuera del trabajo?”

Finalmente, es importante tener en cuenta que los empleadores y el personal de recursos humanos no siempre siguen la ley sobre cuándo mantener la información de salud privada. Además, aunque sería ilegal compartir con sus compañeros de trabajo o supervisor información de salud confidencial que está protegida legalmente, es posible que su empleador pueda entregar información de su salud cuando lo soliciten las autoridades policiales como parte de una investigación criminal o si lo requiere una orden judicial o citación como parte de una demanda.

Consulte ¿Cómo protejo mi privacidad cuando pido tiempo fuera del trabajo? para obtener más información, incluyendo cómo pedirle a su empleador que mantenga la confidencialidad de su información médica.

¿Qué sucede si necesito cambios en el trabajo después de un aborto espontáneo, muerte fetal o aborto?

Algunos empleados necesitan cambios en el trabajo después de la pérdida del embarazo o el aborto. Por ejemplo, es posible que necesites usar el baño con más frecuencia, limitar cuánto puedes levantar, tomar más descansos, o evitar conducir u operar maquinaria pesada mientras tomas medicamentos. Es posible que necesites cambios para ayudarte satisfacer tus necesidades de salud mental, como un horario cambiado o flexible, descansos, trabajo remoto, o un espacio de trabajo rediseñado. Estos cambios se denominan “adaptaciones razonables.” Si no puedes hacer los cambios por tu cuenta, o si tu empleador está preocupado de que no puedas hacer tu trabajo como se acostumbra, es posible que debas solicitar una adaptación razonable.

La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act”) es una ley nacional que se aplica si trabajas por un empleador con 15 o más empleados. Requiere que los empleadores brinden adaptaciones razonables para el embarazo y las condiciones médicas relacionadas, siempre que no sea muy difícil o costoso para el empleador. Esto incluye aborto espontáneo, muerte fetal, e aborto. Muchos estados tienen leyes similares que se aplican a empleadores más pequeños. Para más información, visite www.pregnantatwork.org/accommodations.

¿Puede tomar tiempo fuera del trabajo del trabajo un miembro de mi familia por mi aborto, aborto espontáneo o muerte fetal?

Tu cónyuge, padres u otro miembro de tu familia puede tener derecho a tomar tiempo fuera del trabajo para acompañarte mientras solicitas cuidado médico por tu aborto, aborto espontáneo o muerte fetal y para cuidarte después, si están cubiertos por La Ley de Ausencia Familiar y Médica (“FMLA”) o una ley estatal/local que proporcione días de enfermedad o licencia familiar y médica.

Si tu familiar tiene dificultades con su salud mental debido a un aborto espontáneo, una muerte fetal o un aborto, podría ser elegible para tomar tiempo fuera del trabajo para atender sus propias necesidades de salud según La Ley de Ausencia Familiar y Médica (“FMLA”), la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (“ADA”) u otras leyes estatales o locales. Si tu familiar puede tomar este tiempo fuera del trabajo y cuánto tiempo pueda tomar varía de un caso a otro. Comunícate con nosotros para obtener ayuda para comprender tus derechos.

¿Tengo los mismos derechos si trabajo para una organización religiosa?

En muchas circunstancias, las protecciones en el lugar de trabajo para el aborto y la pérdida del embarazo no se aplican a las organizaciones religiosas. Comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita del Center for WorkLife Law al 415-703-8276 para obtener más información.

¿Qué puedo hacer si creo que mi empleador me está tratando injustamente o ha violado la ley?

Si está siendo acosada o ha sido tratada injustamente debido a su embarazo, aborto espontáneo, muerte fetal o aborto, de una manera que afecta su salario, deberes laborales, o salud mental, es posible que es discriminación ilegal. O su empleador puede haber violado la ley si trató de evitar que se tomara tiempo fuera del trabajo que tenía derecho a tomar, la penalizó por tomar tiempo fuera del trabajo o se negó a hacer "adaptaciones razonables" que tenía derecho a recibir por su aborto o pérdida del embarazo.

Es posible que pueda presentar una queja usted misma o con la ayuda de un abogado con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("Equal Employment Opportunity Commission" o "EEOC" en inglés), la oficina de igualdad de oportunidades o agencia laboral del estado/ciudad donde trabaja, o la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo ("Department of Labor's Wage and Hour Division" en inglés). Qué oficina contactar dependerá de su situación. Frecuentemente hay plazos cortos para presentar quejas y archivar demandas. Comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita del Center for WorkLife Law (a continuación) para obtener más información y conexiones con recursos locales.

¿Cómo puedo obtener más información sobre mis derechos legales?

Para obtener información sobre sus derechos en el lugar de trabajo, llame a la línea de ayuda legal gratuita del Center for WorkLife Law al 415-703-8276 o envíe un correo electrónico a hotline@worklifelaw.org.

Para obtener información sobre sus derechos legales generales sobre la solicitud de servicios de aborto, visite If/When/How en [esta página](#) o llame a su línea de ayuda legal al 844-868-2812.