

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, comuníquese con la línea de ayuda 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 <https://www.reprolegalhelpline.org/el-aborto-autoinducido-conoce-tus-derechos/?lang=es> o llame a su línea de ayuda 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 despida, 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 tuviste 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.

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 le 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 de 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-sick-days/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

- **"Cambios 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. Para averiguar si tiene derecho a tiempo fuera del trabajo como cambios razonables, visite: www.pregnantatwork.org/pregnantemployees. El tiempo fuera del trabajo bajo la ley de "cambios razonables" no tiene que ser pagado, a menos que su empleador les pague a otros empleados cuando toman otros tipos de ausencias.

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.

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

Solicitar tiempo fuera del trabajo 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.

También puede 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?

Eso depende sobre qué leyes le dan derecho a tomar una ausencia del trabajo en su estado.

Si tiene días de enfermedad disponibles bajo la ley estatal/local o la póliza de su empleador, esta puede ser su mejor opción para proteger su privacidad, ya que bajo las leyes de muchos estados su empleador no le puede exigir que proporcione una nota del médico o que explique por qué necesita usar los días de enfermedad.

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. Más información sobre los detalles que su empleador puede solicitar y cómo responderle estará disponible a fines de agosto de 2022 en www.pregnantatwork.org/confidencialidad-de-informacion-medica.

Si debe informar a su empleador de su aborto o pérdida de embarazo para poder tomar tiempo fuera del trabajo, y decide hacerlo, es mejor esperar a que su empleador le pida directamente información médica. Si proporciona información de salud privada sin que su empleador se la solicite, en muchos casos el empleador no está legalmente obligado a mantenerla confidencial. Por esta razón, es una buena idea pedir tiempo fuera del trabajo para una “cita con el médico”, “problema de salud” o “emergencia médica”. Es posible que su empleador le permita tomarse tiempo fuera del trabajo sin pedirle más información.

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, dígame 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?

Algunas empleadas necesitan cambios en el trabajo después de la pérdida del embarazo o el aborto. Por ejemplo, es posible que necesite usar el baño más frecuentemente, limitar cuánto puede levantar, tomar más descansos o evitar conducir u operar maquinaria pesada mientras toma medicamentos. Es posible que necesite cambios en el trabajo para ayudar a satisfacer las necesidades de su salud mental, como un horario cambiado o flexible, descansos, teletrabajo (trabajo remoto o desde casa) o un espacio de trabajo rediseñado. Estos cambios se denominan con frecuencia “cambios razonables” (“reasonable accommodations” en inglés). Si no puede hacer estos cambios por su cuenta, o si a su empleador le preocupa que no pueda hacer su trabajo como están acostumbrados, es posible que deba solicitar un cambio razonable. La mayoría de los estados tienen leyes que requieren que los empleadores proporcionen adaptaciones relacionadas con el embarazo, y también pueden estar disponibles bajo la Ley de Discriminación por Embarazo (“PDA”) o la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (“ADA”). Para obtener más información, visite: www.pregnantatwork.org.

¿Puede tomar tiempo fuera del trabajo del trabajo un miembro de mi familia por mi aborto?

Su cónyuge, padres u otro miembro de la familia puede tener derecho a tomar tiempo fuera del trabajo para acompañarla a su aborto, o para cuidarla después, si están cubiertos por la La Ley de Ausencia Familiar y Médica (“FMLA”) o una ley estatal/local que proporciona días de enfermedad o ausencia familiar y médica. Varía de un caso a otro si su familiar puede tomar este tiempo fuera del trabajo y por cuánto tiempo. Comuníquese con nosotros para obtener ayuda para comprender sus derechos.

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

Su cónyuge, padres u otro miembro de la familia puede tener derecho a tomar tiempo fuera del trabajo para acompañarla mientras solicita cuidado médico por la pérdida de su embarazo y para cuidarla después si están cubiertos por La Ley de Ausencia Familiar y Médica (“FMLA”) o una ley estatal/local que proporciona días de enfermedad o ausencia familiar y médica.

Si su familiar tiene dificultades con su salud mental debido a un aborto espontáneo o una muerte fetal, 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”) o otras leyes estatales y locales. Varía de un caso a otro si su familiar puede tomar este tiempo fuera del trabajo y por cuánto tiempo. Comuníquese con nosotros para obtener ayuda para comprender sus 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 "cambios 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, comuníquese con 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 <https://www.reprolegalhelpline.org/el-aborto-autoinducido-conoce-tus-derechos/?lang=es> o llame a su línea de ayuda legal al 844-868-2812.