



WORKPLACE JUSTICE

¿EMBARAZADA EN EL TRABAJO? CONOCE TUS DERECHOS

Nadie debería tener que escoger entre un empleo y un embarazo saludable. La ley federal y las leyes en muchos estados protegen a las empleadas ante la discriminación si están embarazadas.

Esta hoja informativa discute las leyes federales y estatales. A continuación, hay una serie de definiciones que te pueden ser útiles mientras lees:

- **Ley de Discriminación por Embarazo (PDA, por sus siglas en inglés):** Ley federal que protege a las trabajadoras embarazadas ante la discriminación. Aplica a los empleadores con 15 o más empleados.
- **Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés):** Ley federal que concede a los empleados el derecho a tomar una licencia sin paga por una condición seria de salud, o para cuidar a un familiar, inclusive un recién nacido. Cubre a los empleados que trabajan para un empleador con cincuenta o más empleados y que lo hayan hecho por un mínimo de doce meses y un mínimo de 1.250 horas en los últimos doce meses.
- **Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés):** Ley federal que protege a los trabajadores con diversidad funcional ante la discriminación y requiere que los empleadores ofrezcan acomodo razonable para las discapacidades. Aplica a empleadores con 15 o más empleados. La diversidad funcional se define como tener una discapacidad física o mental que significativamente limita una o más actividades importantes en la vida de una persona. En 2008, la ADA Enmendada expandió la definición de ADA para una discapacidad con el fin de incluir "discapacidades temporales", como la diabetes gestacional.

- **Leyes estatales y locales:** Muchos estados y algunas ciudades han aprobado leyes que conceden protecciones adicionales a las trabajadoras embarazadas, incluso, en algunos lugares, el derecho explícito a un acomodo razonable en el lugar de trabajo. Mira este sitio web para un repaso general: <https://www.dol.gov/wb/maps/> pero asegúrate de consultar con un abogado local para asegurarte de que tengas la información más actualizada.

Si tú crees que enfrentas discriminación en el trabajo porque estás embarazada, puedes contactar a la Red Legal para la Igualdad de Género aquí: <https://nwlc.org/legal-assistance/> y conectar con un abogado para una conversación gratis con el fin de ayudarte con los próximos pasos.

Preguntas frecuentes

1. ¿Qué es la discriminación por embarazo?

La discriminación por embarazo es una forma de discriminación por sexo. Ocurre cuando un empleador discrimina contra una empleada por embarazo, parto o una condición médica relacionada. Por ejemplo, si un empleador se rehúsa a contratarte, te paga menos, te da una asignación menos atractiva de empleo, te despide o te niega beneficios porque estás embarazada, eso es discriminación.

La discriminación contra las trabajadoras embarazadas se hizo ilegal cuando la Ley de Discriminación por Embarazo (PDA) se aprobó en 1978. Entre otras cosas, dice que una persona embarazada, o una persona afectada por el embarazo o condiciones médicas relacionadas tiene que recibir el mismo trato que otros solicitantes o empleados



que sean “similares en su capacidad o incapacidad para trabajar”. Esto significa que, si estás embarazada, tu empleador necesita tratarte de la misma forma que trata a otros empleados que estén heridos o lesionados, tengan una discapacidad o necesiten cambios en su trabajo por alguna otra razón.

Si necesitas acomodo temporal – un cambio en tu trabajo porque estás embarazada o enfrentas condiciones médicas relacionadas – la PDA generalmente requiere que tu empleador te trate tan bien como trata a sus empleados que necesitan acomodo por razones no relacionadas al embarazo. *Para más información sobre el acomodo por embarazo, mira la pregunta 9.*

2. ¿Qué es el acoso por embarazo?

El acoso por embarazo ocurre cuando una persona embarazada es acosada porque está embarazada. El acoso por embarazo o cualquier condición médica relacionada es discriminación por sexo y es ilegal. El acoso puede tomar muchas formas. Puede materializarse en actos verbales, como insultos, imágenes o gráficos, declaraciones escritas u otras acciones que puedan presentar una amenaza física, un daño o una humillación. Por ejemplo, si un supervisor dice en repetidas ocasiones que las mujeres embarazadas no deben estar trabajando, eso puede ser acoso, al igual que el acoso se puede enfocar en el atractivo sexual, o la falta de este, de las mujeres embarazadas.

3. ¿Tengo que decirle a mi empleador que estoy embarazada?

No hay ninguna ley que diga que tienes que decirle a tu empleador que estás embarazada. Aun así, es posible que quieras decírselo, así tu supervisor y tus compañeros de trabajo pueden prepararse para una instancia en la que necesites mantenerte alejada del trabajo para cuidar de tu salud durante tu embarazo o después de parir. Además, si piensas tomarte una licencia de FMLA, tienes que informárselo a tu supervisor por lo menos 30 días antes. (Este requisito no aplica si necesitas tomarte una licencia de FMLA para una emergencia o alguna otra necesidad médica o familiar para la que no tengas 30 días de notificación anticipada.)

4. Me preocupa decirle a mi empleador que estoy embarazada, ¿qué puedo hacer?

Decirle a tu empleador que estás embarazada puede causar estrés. Antes de entrar a una reunión, ten un plan para lo que vas a decir y cómo lo vas a decir. Si piensas regresar al trabajo después de parir, asegúrate de dejar eso claro en la reunión.

En la reunión, tienes que pedirle a tu empleador una copia de las políticas laborales que podrían afectarte por ser una trabajadora embarazada. Eso puede incluir una política de maternidad, una política de licencia con paga, una política de discapacidad o alguna otra política. No olvides tomar nota de lo que te diga tu empleador y los tipos de preguntas que te haga en la reunión. Si tu empleador te pide que firmes algún documento, asegúrate de leerlo cuidadosamente y asegúrate de que entiendas completamente lo que dice antes de firmarlo. Siempre pide una copia de todo lo que firmes.

Si te preocupa que tu jefe discrimine en tu contra por estar embarazada, observa cuidadosamente lo que ocurra en las semanas o los meses después de decirle que estás embarazada, busca señales de represalia y escribe las fechas, horas y descripciones de todo lo que podría ser una represalia. Las represalias pueden ser interpretadas de forma diferente por diferentes personas. *Para más información sobre las represalias, mira la pregunta 12.*

5. ¿Mi empleador puede despedirme por estar embarazada?

Si tu empleador está cubierto por la PDA o leyes locales o estatales que protegen a las trabajadoras embarazadas ante la discriminación, no te puede despedir ni discriminar en tu contra de ninguna otra forma, como bajarte las horas, porque estés embarazada. Dependiendo de las circunstancias de tu embarazo, es posible que también haya protecciones legales en el trabajo a través de FMLA o ADA.

Para una lista de protecciones laborales en cada estado para trabajadoras embarazadas o lactantes, visita este sitio web: <https://www.dol.gov/wb/maps/> y asegúrate de hablar con un abogado en tu área para buscar la información más actualizada.

6. ¿Qué pasa si necesito tiempo libre del trabajo durante mi embarazo para ir a citas médicas?

Las leyes federales, como PDA o FMLA, pueden protegerte. Bajo PDA, si tu empleador ofrece una licencia por enfermedad, o de alguna otra forma permite que los empleados tomen tiempo libre para ir a citas médicas por lesiones o discapacidades, necesita tratarte de la misma forma y permitir que tomes tiempo libre para tus citas médicas.

Si estás cubierta por FMLA, puedes tomarte una licencia en bases “intermitentes” para citas prenatales o por tener síntomas de embarazo, como náuseas matutinas. En bases intermitentes significa ocasionalmente.



7. ¿Mi empleador me puede despedir por un aborto?

Hay varias leyes que pueden protegerte ante un despido o discriminación en tu contra por simplemente hacerte un aborto o contemplar hacerte un aborto. Por ejemplo, si tu empleador está cubierto por PDA, no te puede despedir ni discriminar en tu contra de ninguna otra forma, como bajarte las horas, por hacerte un aborto o siquiera considerar hacerte un aborto. Algunas leyes estatales o locales también pueden proveer protecciones adicionales a las trabajadoras que se hayan hecho un aborto o que contemplen hacerse un aborto. En algunas circunstancias, es posible que tengas protecciones legales en el trabajo a través de FMLA si necesitas tiempo libre para hacerte un aborto o después de hacerte un aborto.

Para una lista de protecciones laborales en cada estado para las trabajadoras embarazadas o lactantes, visita este sitio web: <https://www.dol.gov/wb/maps/> y asegúrate de hablar con un abogado en tu área para buscar la información más actualizada.

8. ¿Mi empleador puede despedirme si pierdo el embarazo?

Hay varias leyes que te pueden proteger de un despido por la pérdida de un embarazo (lo cual se conoce como un aborto espontáneo). Si tu empleador está cubierto por PDA o leyes locales o estatales que protegen a las trabajadoras embarazadas ante la discriminación, no te puede despedir ni discriminar en tu contra de ninguna otra forma, como bajarte las horas, por perder un embarazo. Dependiendo de las circunstancias de tu aborto espontáneo, es posible que tengas protecciones legales a través de FMLA o ADA.

Para una lista de protecciones en cada estado, visita este sitio web: <https://www.dol.gov/wb/maps/> y asegúrate de hablar con un abogado en tu área para buscar la información más actualizada.

9. ¿Qué pasa si necesito cambios en el trabajo (lo cual también se conoce como “acomodos”) para ayudarme a trabajar por el embarazo o una condición médica relacionada?

Muchas mujeres pueden trabajar durante todo su embarazo sin ningún cambio en su trabajo. Pero algunas actividades laborales, como levantar cosas, doblarse o estar de pie por largos períodos de tiempo pueden ser difíciles de hacer en algún punto de algunos embarazos. De ser así, tienes una necesidad médica de que se hagan ajustes temporales en tu trabajo para que puedas continuar trabajando de forma segura y mantener a tu familia. Esos ajustes temporales se conocen como acomodados. Unas cuantas leyes federales pueden darte el derecho a un acomodo razonable.

Acomodos de PDA

Si tu empleador está cubierto por PDA, necesita tratar a las trabajadoras embarazadas de la misma forma en que trata a otros trabajadores que necesitan cambios en sus trabajos por enfermedades, lesiones o discapacidades.

- *Kai y Amy trabajan en el deli de un supermercado, donde ambos tienen que sacar del congelador cajas de pan congelado que pesan 40 libras. Kai se lastima la espalda y no puede levantar las pesadas cajas. Él pide que lo cambien a trabajar como cajero hasta que su espalda mejore. El jefe dice que está bien. Amy está embarazada y su doctor le dice que no debe levantar más de 25 libras en su tercer trimestre. Ella le pregunta a su jefe si, como Kai, puede ser reasignada temporalmente como cajera durante lo que le queda de embarazo. La posición está disponible, al igual que estuvo disponible cuando Kai se lastimó la espalda.*

PDA dice que los empleadores tienen que tratar a los empleados de igual forma según su capacidad o incapacidad para trabajar. Ya que el empleador permitió que Kai trabajara como cajero, el empleador tiene que darle a Amy el mismo trato.

Acomodos de ADA

El embarazo en sí no es una discapacidad – pero algunos síntomas y complicaciones del embarazo pueden calificarse como discapacidades si limitan significativamente una actividad principal, lo cual incluye la operación de funciones principales del cuerpo. Si tienes una situación relacionada con el embarazo que cae bajo la definición de una discapacidad según ADA, como hipertensión, náuseas severas, ciático o diabetes gestacional, entonces tu empleador tiene que darte un “acomodo razonable”, siempre y cuando pueda hacerlo sin que esto represente una “carga onerosa” para el empleador. ¿Qué significa eso? Las consideraciones relevantes para decidir si un acomodo es razonable son cuánto puede costarle cualquier acomodo al empleador o cuánta carga puede significar el acomodo para un empleador. Para algunas ideas de acomodados que puedes sugerirle a tu empleador, visita este sitio web: <https://askjan.org/index.cfm>

- *En su trabajo, Adele es la persona que saluda a la gente que entra a un supermercado. Ella está de pie o caminando la mayor parte del día. En su sexto mes de embarazo, ella desarrolla ciático, lo cual es extremadamente doloroso y a menudo no le permite estar de pie ni caminar.*

Adele tiene una discapacidad según ADA porque tiene una situación relacionada con el embarazo que “limita significativamente” actividades importantes en su



vida y cualifica para un acomodo razonable, como un taburete o una reasignación a una posición disponible para la cual esté calificada.

- *Mary es cajera en una tienda de ropa. Después de quedar embarazada, desarrolló infecciones urinarias severas porque no bebía suficiente agua y no iba al baño con suficiente frecuencia. Su médico le advirtió que evitar infecciones urinarias es muy importante porque pueden causar infecciones en los riñones, lo cual puede resultar en un parto antes de término y un peso bajo en el recién nacido. Ella necesita tener siempre agua consigo y mantenerse hidratada.*

Mary tiene una discapacidad según ADA porque tiene una situación relacionada con el embarazo que “limita significativamente actividades importantes en su vida”. Mary cualifica para un acomodo razonable, como recesos adicionales para beber agua y usar el baño.

Acomodos de leyes estatales y locales

Es posible que tu estado, ciudad o área local también tenga leyes que requieran que tu empleador ofrezca acomodo para una trabajadora cuya capacidad para trabajar esté limitada por un embarazo, un parto o una condición médica relacionada, a menos que el acomodo signifique una carga onerosa para el empleador. Aunque los detalles sobre las leyes varían de estado en estado, sí comparten un principio fundamental: una trabajadora embarazada con la necesidad médica de un acomodo no debe ser empujada fuera de su trabajo si puede recibir un acomodo razonable sin imponer ninguna carga onerosa sobre su empleador. Revisa si tu estado o municipio ha aprobado alguna ley sobre acomodos por embarazo: <https://nwlc.org/resources/pregnancy-accommodations-states/>

10. Si necesito un acomodo y mi empleador dice que no me lo puede dar, ¿estoy obligada a tomar una licencia sin paga?

A veces, un empleador obliga a una trabajadora embarazada en busca de acomodo temporal a tomarse una licencia sin paga, aunque ella quiera seguir trabajando. Esto puede resultar en que la trabajadora embarazada use todo su tiempo libre disponible antes de que nazca el bebé y, entonces, o pierde su trabajo o se ve obligada a regresar al trabajo inmediatamente después de parir.

Antes de aceptar tomar una licencia sin paga, ten una conversación con tu médico para asegurarte de que cualquier limitación laboral que el médico recomiende esté adaptada a ti. Por ejemplo, ¿necesitas un límite de cuánto puedes levantar porque tienes un embarazo de alto riesgo? ¿O el médico le da la misma recomendación a todo el mundo? Explícale a tu médico que quieres tener un

embarazo seguro y saludable, pero que también quieres evitar limitaciones innecesarias.

Los factores que hay que considerar para determinar si un empleador puede requerir que tomes una licencia en lugar de brindar un acomodo razonable que te permita seguir trabajando incluyen: si necesitas el acomodo por una discapacidad relacionada con el embarazo, qué protecciones ofrece la ley de tu estado, si el acomodo que necesitas es razonable y te permite hacer bien tu trabajo, y (si no tienes una discapacidad relacionada con el embarazo) cómo tu empleador trata a quienes necesitan acomodos similares por razones no relacionadas con un embarazo. Si tu empleador te obliga a tomar una licencia en vez de ofrecerte un acomodo razonable que te permita seguir trabajando, es posible que sea buena idea que consultes con un abogado para discutir si esto es discriminación ilegal. Si tu empleador te está obligando a usar tu licencia de FMLA, esto podría ser ilegal.

Las leyes de algunos estados estipulan que un empleador no te puede obligar a tomar una licencia si hay otro acomodo razonable disponible que te pueda permitir seguir trabajando. Busca las leyes de tu estado aquí: <https://nwlc.org/resources/pregnancy-accommodations-states/>.

11. Si no necesito un acomodo, ¿mi empleador puede obligarme a tomar una licencia sin paga?

A veces, un empleador obliga a una trabajadora embarazada a tomarse una licencia sin paga, aunque ella quiera seguir trabajando y no necesite ningún acomodo para hacer su trabajo. Si puedes hacer tu trabajo (y el empleador está cubierto por PDA), es ilegal que tu empleador te obligue a tomar una licencia sin paga. Aunque tu empleador insista en que está actuando en tu mejor interés, si tu empleador te está obligando a tomar una licencia basándose en estereotipos sexistas sobre tu capacidad para hacer el trabajo durante tu embarazo, esto es discriminación ilegal. Si tu empleador te está obligando a tomar una licencia de FMLA, esto también podría ser ilegal.

12. ¿Mi empleador puede castigarme por pedir un acomodo razonable o por reportar discriminación por embarazo?

No – eso es una represalia. Las represalias son ilegales y pueden variar de un lugar de trabajo al otro. Es posible que haya represalias en tu contra si has recibido disciplina o amenazas, te han bajado las horas o las responsabilidades, ha aumentado el escrutinio o han empeorado tus evaluaciones, te han cambiado a una posición menos atractiva, has sufrido abuso verbal o físico, te han reportado o te han amenazado con reportarte a las autoridades de inmigración o la policía, se han regado rumores falsos, te han asignado tareas laborales más difíciles.



13. Creo que me están discriminando, ¿qué debo hacer?

Documenta todo. Escribe lo que te suceda. Toma nota y registra las fechas y horas de los sucesos.

Averigua si tu empleador tiene una política contra el acoso. Esto podría estar en el sitio web del empleador o en el manual del empleado. También puedes preguntarle a tu supervisor o a alguien de Recursos Humanos (si tu empleador tiene un Departamento de Recursos Humanos) si hay una política contra el acoso. Pide una copia.

If there is a policy, follow the steps in the policy to report the Si hay una política, sigue los pasos en la política para reportar discriminación.

Si no hay ninguna política, habla con tu supervisor o alguien en una posición de poder en la organización en quien confíes que te pueda ayudar. Explica lo que está ocurriendo y pídele ayuda a la persona para que la conducta cese.

Si tu empleador no tiene una política y no tienes a nadie en tu organización con quien puedas hablar sin que haya represalias en tu contra (por ejemplo, trabajas en una compañía que tiene 15 empleados y la persona que te está acosando es el presidente de la compañía), puedes ir directamente a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). Pero, ten cuidado, la EEOC normalmente requiere que uses los procesos internos antes de radicar un cargo.

14. ¿Cómo inicio un proceso legal?

Las demandas legales pueden consumir mucho tiempo, costar mucho dinero y, a menudo, son muy difíciles emocionalmente. Pero si no puedes detener la discriminación por tu cuenta, o a través de las políticas internas de tu empleador, tomar acción legal puede ser tu mejor opción.

El primer paso para radicar una queja legal de discriminación por embarazo bajo la ley federal es radicar un cargo por discriminación con una agencia federal llamada la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) con oficinas en todo el país. También hay “Agencias de Prácticas de Empleo Justas” en algunas áreas, donde puedes radicar un cargo a través de las leyes estatales contra la discriminación.

Normalmente, tienes que radicar un cargo por discriminación dentro de 180 días de la discriminación. Gracias a algunas leyes estatales, en algunas áreas podrías tener hasta 300 días para radicar y luego puedes obtener una carta de “derecho a demandar” por parte

de la agencia, lo cual te permite radicar una demanda en el tribunal. Una vez recibas la carta de “derecho a demandar”, solamente tienes 90 días para iniciar una demanda en el tribunal.

- Para contactar por teléfono a la oficina de EEOC más cercana en tu área, llama al 1-866-408-8075. El sistema automáticamente reconocerá tu código de área y te conectará con la oficina que corresponda al código de área asociado a tu número de teléfono.
- Para buscar por internet la oficina de EEOC más cercana, visita <https://www.eeoc.gov/field/index.cfm>. Puedes preguntarle a tu EEOC local cómo contactar a cualquier agencia estatal o local en tu área.

Si estás empleada por una agencia del gobierno federal, tienes que contactar primero al consejero de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de la agencia dentro de 45 días de la fecha en que ocurrió la discriminación. El consejero de EEOC intentará resolver el problema y, si no puede hacerlo, te notificará acerca de cómo radicar una queja formal. Si decides radicar una queja formal, tienes que hacerlo con la oficina de EEOC de la agencia dentro de 15 días de la fecha en que recibiste la notificación. Cuando la agencia termine su investigación, emitirá una notificación que te permita pedir una audiencia ante un juez administrativo de EEOC. Si la agencia encuentra que no ha ocurrido ninguna discriminación, o si no estás de acuerdo con la decisión, puedes apelar la decisión ante la EEOC o radicar una demanda en el tribunal federal.

15. ¿Cuánto tiempo tengo para radicar un cargo?

Hay límites de tiempo importantes que aplican a las quejas de discriminación por embarazo. Si estás usando la PDA federal, tienes 180 días, o seis meses, a partir de la fecha en que se te discriminó para radicar una queja con EEOC o tu agencia estatal. En algunos estados, el tiempo límite es de 300 días. Usar los procedimientos internos de la compañía no extiende el límite de tiempo bajo la ley federal, aunque podría hacerlo bajo algunas leyes estatales. (Recuerda los diferentes límites de tiempo que aplican a los empleados federales, descritos anteriormente.) Debes contactar inmediatamente a tu oficina local de EEOC para averiguar el límite de tiempo correcto que te aplica. Para contactar por teléfono a la oficina de EEOC más cercana en tu área, llama al 1-866-408-8075. El sistema reconocerá automáticamente tu código de área y te conectará con la oficina que corresponda al código de área asociado a tu número de teléfono. Para buscar por internet la oficina más cercana de EEOC, visita <https://www.eeoc.gov/field/index.cfm>.



16. ¿Necesito un abogado?

No necesitas un abogado para radicar un cargo con la EEOC; sin embargo, siempre es buena idea consultar con un abogado antes de radicar tu cargo.

Si decides demandar a tu empleador en un tribunal antes de pasar por el proceso de EEOC, podrías representarte a ti misma en el tribunal sin un abogado, o “pro se”. Sin embargo, no te recomendamos que hagas esto. Es extremadamente útil tener a alguien que entienda el proceso para que te represente y se asegure de que presentes el caso más sólido posible.

17. ¿Cómo puedo buscar un abogado?

Puedes contactar a la Red Legal para la Equidad de Género y te enviaremos los nombres de tres abogados en la Red Legal para la Equidad de Género que practican en tu área. Los abogados en la Red Legal para la Equidad de Género tienen una reunión inicial gratis con la gente que va a verlos a través de la Red Legal. Algunos de estos abogados también ofrecen tarifas más bajas o ayuda gratis, pero otros requieren que se les pague después de la primera reunión.

Para contactar a la Red Legal para la Equidad de Género, completa un formulario inicial aquí: <https://hwlc.org/legal-assistance/> o llámanos al: 202-319-3053.

También puedes mirar la base de datos de abogados de National Employment Lawyers Association aquí: <http://exchange.nela.org/memberdirectory/findalawyer>.

También puedes buscar ayuda legal a través del directorio del Colegio de Abogados de Estados Unidos: https://www.americanbar.org/groups/legal_services/flh-home/flh-bar-directories-and-lawyer-finders/.

Renuncia de responsabilidad: Esta hoja informativa no constituye asesoría legal; los individuos y las organizaciones que estén considerando tomar acción legal deben consultar con su propio abogado o asesor legal antes de tomar una decisión sobre dicha acción.

National Women’s Law Center trabaja para ayudar a mujeres y niñas a hacer uso de su potencial en el transcurso de sus vidas – en la escuela, el trabajo, el hogar y sus comunidades. Para más información sobre nuestro trabajo, visítenos en <https://nwlc.org/>.

