

Cómo Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo

Esta hoja informativa proporciona información sobre leyes que se aplican en todo el país. Las leyes estatales o locales donde trabajas pueden brindarte protecciones adicionales..

Puede ser un desafío resolver cómo manejar el trabajo y el embarazo. Esta guía puede ayudarte. Explica tus protecciones legales y te da consejos prácticos sobre cuando decirle a tu jefe, qué decirle y cómo solicitar tiempo fuera del trabajo y cambios en el trabajo que puedas necesitar.

DEBES SABER:

- Si tu empleador tiene 15 o más empleados, según leyes que se aplican en todo el país:
 1. Tu jefe no puede despedirte o tratarte peor porque estás o estuviste embarazada.
 2. Tienes el derecho a recibir los cambios en el trabajo que necesites por tu embarazo, parto o condiciones relacionadas, siempre y cuando no sea muy difícil o costoso para tu empleador.
- Muchos empleados en todo el país tienen el derecho a tomar tiempo fuera del trabajo, sin pago, para recuperarse del parto y/o vincularse con un bebé. Empleados en ciertos estados tienen derecho a recibir pago durante su tiempo fuera del trabajo bajo las leyes estatales de licencia familiar y médica pagada.
- Muchos estados y ciudades tienen leyes que brindan más protecciones o que se aplican a los empleadores pequeños.
- Hay ayuda legal gratuita disponible.

Sigue leyendo para aprender más.

Diciéndole A Tu Jefe Sobre Tu Embarazo

CUANDO *tener la conversación:*

- No hay plazos legales para decirle a tu empleador que estas embarazada. Pero si necesitas tomar tiempo fuera del trabajo, según la Ley de Licencia Médica y Familiar ([FMLA](#)), debes solicitarlo al menos 30 días antes de que comience tu tiempo fuera del trabajo. (Si tu necesidad de ausentarte del trabajo es inesperada, esta regla no se aplica. Por ejemplo, si tienes un parto prematuro o complicaciones repentinas, debes decirle a tu jefe lo antes posible que necesitas ausentarte del trabajo.)
- Si crees que tu jefe no estará contento de saber que estas embarazada, no necesitas decir nada hasta que estes lista. Pero ten en cuenta que tus compañeros del trabajo y tu jefe pueden apreciar que les informes tan pronto que te sientas cómoda, para que puedan preparar con anticipación a tu ausencia.

QUÉ decir:

- **Antes de comenzar la conversación**, es una buena idea recolectar un poco de información. Lee todas las políticas escritas que tenga tu empleador sobre el embarazo y la licencia parental. Averigua si tu empleador tiene políticas de licencia pagada y/o de discapacidad a corto plazo que brindan tiempo fuera del trabajo pagado durante el embarazo. También puedes hablar con compañeras de trabajo de confianza que han estado embarazadas mientras trabajando para el mismo empleador. O tal vez puedes hablar con el departamento de recursos humanos, si tu empleador tiene uno. Solo recuerda que Recursos Humanos podría decirle a tu jefe lo que les dices.
- **Asegúrate de que tu jefe sepa que estas comprometida a tu trabajo** y que planeas volver al trabajo después de que nazca el bebé. Muchos jefes creen que una empleada ya no será confiable ni dedicada a su trabajo después de quedar embarazada. Es una buena idea abordar esas creencias falsas desde el principio diciéndole a tu jefe que tu trabajo sigue siendo muy importante para ti.
- Dile a tu jefe directamente que estas dispuesta y capaz de seguir trabajando. Incluso si tu embarazo afecta tu trabajo, será una situación a corto plazo. No necesitas una nota de tu médico para decirle a tu empleador que estas embarazada. De hecho, a veces una nota puede causar problemas si tu jefe cree que limita el trabajo que puedes realizar.
- Dile a tu jefe que eres la principal fuente de ingresos de tu familia y que tu familia depende de tu sueldo.
- Ven preparada con un plan para ayudar a tu jefe a prepararse para tu ausencia. Comparte tus ideas sobre cómo pueden cubrir tu carga de trabajo cuando estes fuera del trabajo.
- Escucha atentamente y toma notas después de tu conversación, especialmente sobre cualquier cosa que te parezca extraña o incorrecta.

Comprendiendo Tus Protecciones Legales:

La Ley de Discriminación por Embarazo (*“Pregnancy Discrimination Act” por sus siglas en inglés*): Según esta ley que se aplica en todo el país, si trabajas por un empleador con 15 o más empleados, es ilegal que tu empleador te trate peor debido a tu embarazo. Esto significa que no te pueden despedir, reducir tus horas, quitarte responsabilidades, sancionarte o acosarte, si la razón por lo que lo hacen es porque estas o estuviste embarazada, o dio a luz. Muchos estados también tienen protecciones similares que se aplican a empleadores más pequeños.

Solicitando Cambios en el Trabajo (Adaptaciones Razonables)

Muchas personas embarazadas necesitan cambios en el trabajo para poder trabajar de manera segura mientras mantienen su salud y bienestar durante el embarazo o después del parto. Estos cambios se llaman “adaptaciones.” Es posible que necesites adaptaciones debido a los cambios

típicos que experimenta tu cuerpo durante el embarazo (cansancio, náuseas matutinas, hinchazón, necesidad de ir al baño, y más) o porque tienes una complicación del embarazo (diabetes gestacional, depresión, preeclampsia, o más). O tal vez necesitas adaptaciones para evitar tareas laborales que suponen un riesgo a tu embarazo.

Por ejemplo, es posible que necesites:

- un horario flexible para citas prenatales o posparto, o náuseas matutinas
- un taburete para sentarte
- permiso para traer una botella de agua
- un cambio en tu uniforme de trabajo
- límites a levantamiento pesado
- descansos frecuentes para ir al baño
- tener unos de tus deberes laborales reasignados a otro empleado durante tu embarazo
- transferirte a una posición diferente durante tu embarazo
- permiso para trabajar desde tu hogar
- tiempo fuera del trabajo para el reposo en cama, para recuperarte del parto o de la pérdida del embarazo, o para abordar la depresión posparto
- otros cambios que te mantengan saludable y salva. [Aquí](#) hay más ideas de adaptaciones.

Tus necesidades pueden cambiar durante el transcurso de tu embarazo y después del parto. Si quieres aprender como solicitar una adaptación, ¡sigue leyendo!

Comprendiendo Tu Derecho Legal A Adaptaciones:

La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (*“Pregnant Workers Fairness Act” por sus siglas en inglés*): Si trabajas por un empleador con 15 o más empleados tienes el derecho, en virtud de esta ley nacional, a cambios en el trabajo para tu embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas, como lactancia, aborto espontáneo, muerte fetal, aborto e infertilidad. Estos cambios se llaman adaptaciones razonables. Muchos estados tienen leyes similares que se aplican a empleadores más pequeños.

No es necesario tener una discapacidad o una complicación del embarazo para ser elegible para una adaptación. Tienes derecho a recibir adaptaciones para proteger tu salud y bienestar.

CÓMO Solicitar Una Adaptación:

1. **Haz un plan, si es posible, antes de solicitar la adaptación:** ¿Qué tipo de cambios necesitas y como pueden hacer que funcionen? ¿Por cuánto tiempo necesitaras la adaptación? ¿Qué deberes laborales aun puedes hacer? Para obtener ideas de adaptaciones que satisfagan tus necesidades, consulta la lista anterior. Habla con tus compañeros de trabajo de confianza y pídeles ayuda.
2. **Habla con tu jefe o un representante de recursos humanos:**
 - Di que necesitas una “adaptación razonable” por embarazo o parto.

- Se especifica acerca de las limitaciones o necesidades que tienes, y que deberes laborales o reglas del lugar de trabajo que quisieras cambiar temporalmente. Trata de ser lo más específica posible acerca de cuánto tiempo necesitaras la adaptación.
 - Explica como tu adaptación solicitada no será demasiado difícil o costosa para tu empleador (por ejemplo: es por poco tiempo u otro empleado está dispuesto a ayudarte con la tarea que tú no puedes realizar.)
 - **Una carta de muestra para solicitar adaptaciones está disponible [aquí](#).**
3. **Tu jefe debe responder a tu solicitud.** Debe conceder tu solicitud o tener una conversación contigo para comprender tus necesidades e identificar una adaptación que las satisfaga. Es tu responsabilidad de comunicarte con tu empleador para asegurarte de que comprenda exactamente cuáles son tus necesidades. Tu empleador no tiene que proporcionar una adaptación que le cause una “dificultad excesiva,” lo que significa que sería muy difícil o costoso para proporcionarla. Las dificultades excesivas dependerán de lo que necesitas y cosas como el tamaño de tu empleador y los recursos que tiene, o que tan grande es el negocio y que tipo de recursos tiene. Además, tu empleador no está obligado a brindarle la adaptación exacta que solicites, si existe otra opción que satisfaga tus necesidades de salud. Pero tu empleador *si está obligado* a trabajar contigo para encontrar una adaptación que satisfaga tus necesidades.
4. **Asegúrate de obtener un registro escrito de lo que hablaron**—puedes enviar un correo electrónico o una nota a tu empleador resumiendo lo que se dijo. Asegúrate de guardar una copia para ti. (Es una buena idea imprimir o reenviar a tu cuenta de correo electrónico personal lo que has enviado desde tu cuenta de correo electrónico del trabajo, en caso de que pierdas el acceso.)
5. **Es posible que necesites proporcionar una nota de tu médico, partera, terapeuta u otro tipo de proveedor de cuidado médico.** Tu empleador puede pedirte que traigas una nota médica cuando solicites una adaptación. O, si crees que es posible que tu jefe no quiera darte una adaptación, podría ser útil darle una nota médica cuando hagas tu solicitud.

Asegúrate de que la nota sea lo más específica posible y describa exactamente lo que puedes y no puedes hacer en el trabajo. Evita términos vagos como “levantar objetos pesados,” “evitar el estrés,” o “trabajo ligero,” que pueden hacer que tu jefe piense que no puedes hacer tu trabajo. Pídele a tu proveedor de cuidado médico que siga esta [guía para escribir notas](#).

Recuerda: tienes derecho a solicitar una adaptación, pero tu jefe no puede obligarte a aceptar una adaptación ni obligarte a ausentarte si deseas seguir trabajando. Llámenos si te presionan a aceptar tiempo fuera del trabajo u otros cambios en el trabajo que no pediste y no quieres.

¿Necesitas Tiempo Fuera del Trabajo Durante tu Embarazo?

Es posible que necesites ausentarte del trabajo en diferentes momentos durante tu embarazo y después de dar a luz. Por ejemplo:

- Asistir a las citas de cuidado prenatal
- Para condiciones médicas como náuseas matutinas severas o depresión/ansiedad
- Si te ponen en reposo de cama o te hospitalizan
- Para evitar riesgos de embarazo o exposiciones tóxicas como pesticidas y radiación
- Para recuperarte del parto o de la pérdida del embarazo

Comprendiendo Tu Derecho Legal A Tiempo Fuera Del Trabajo:

El tiempo fuera del trabajo es una “adaptación razonable” según la **Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas** (ve más arriba), siempre que pueda brindarse sin que sea muy difícil o costoso para tu empleador.

También puedes tener derecho a tomar hasta 12 semanas de tiempo fuera del trabajo sin pago según la **Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)**. Tu empleador debe asignarte al mismo trabajo, o un trabajo muy similar, cuando regreses al trabajo. Además, tu empleador debe continuar pagando su parte de los costos de tu seguro médico durante el tiempo que estes fuera del trabajo. Desafortunadamente, no todos los empleados son elegibles para FMLA. Estas cubierto si (1) tu empleador tiene 50 o más empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo; (2) has trabajado para el empleador por un total de al menos 12 meses en cualquier momento en el pasado; (3) has trabajado 1250 horas o más en los últimos 12 meses (aproximadamente 24 horas a la semana); y (4) aún no has utilizado tus 12 semanas anuales de tiempo fuera del trabajo bajo la FMLA. Aprende más sobre la FMLA [aquí](#).

Si no eres elegible para FMLA, es posible que tengas derecho a tiempo fuera del trabajo según la ley estatal/local.

PRECAUCIÓN: El tiempo fuera del trabajo durante tu embarazo puede reducir la cantidad de tiempo que puedes tomar después de recuperarte del parto para vincularte con tu bebé según la FMLA y algunas otras leyes. Para obtener ayuda comprendiendo tu situación, llama a una de las líneas de ayuda legal gratuitas enumeradas al final de esta guía.

Es posible que puedas recibir pago por tu tiempo libre durante el embarazo o después del parto:

- Solicitando con una agencia estatal una licencia familiar y médica pagada si necesitas tiempo fuera del trabajo para tus propias necesidades de salud o para vincularte con tu nuevo bebé. [Consulta aquí](#) para obtener una descripción general de las leyes estatales sobre licencias médicas y familiares pagadas.

- Solicitando beneficios de seguro de discapacidad temporal con una agencia estatal si tu médico dice que no puedes hacer tu trabajo debido al embarazo o parto.
- Pidiéndole a tu empleador usar tus días de enfermedad pagados, que son requeridos por la ley en [algunos estados y ciudades](#).
- Pidiéndole a tu empleador si ofrece seguro de discapacidad o beneficios de licencia pagada como política de la empresa.

Llama a las líneas de ayuda legal gratuitas a continuación para obtener ayuda sobre tus derechos de tiempo fuera del trabajo pagado.

Cómo Solicitar Tiempo Fuera del Trabajo:

1. Haz tu solicitud con tu jefe o con recursos humanos. Si es posible, diles al menos 30 días antes de que comience tu ausencia.
2. Ven con un plan e ideas sobre cómo se puede cubrir tu trabajo mientras estes ausente. Habla con tus compañeros de trabajo y pide apoyo.
3. Indica claramente que tu trabajo es importante para ti y que regresaras cuando termine tu tiempo fuera del trabajo.
4. **Si eres elegible para FMLA:** Tu empleador te pedirá que tu proveedor de cuidado médico llene documentación. Es tu responsabilidad asegurarte de que se llene la documentación y devolverla a tu empleador a tiempo. ([Obtenga información sobre elegibilidad de FMLA](#)).

Si tu empleador dice que no es elegible para la FMLA o que ya usaste tus 12 semanas de licencia: Dile a tu empleador que estas solicitando tiempo fuera del trabajo como una “adaptación razonable” según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas y ve los pasos para solicitar una adaptación razonable más arriba. La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas no requiere que tu empleador te dé tiempo fuera del trabajo para cuidar a tu bebé. Sin embargo, tienes derecho a recibir adaptaciones como tiempo fuera del trabajo para tus propias necesidades de salud debido al embarazo o el parto, siempre que no sea muy difícil o costoso proporcionarlas. Esto puede incluir el tiempo fuera del trabajo que necesites para recuperarte del parto (típicamente 6 semanas para un parto vaginal y 8 semanas para una cesárea) además del tiempo libre que necesites para la depresión/ansiedad posparto u otros problemas médicos relacionados con su embarazo o parto.

**Si planeas amamantar o dar pecho a tu bebé,
¡no olvides hacer un plan para extraerte leche en el trabajo cuando regreses!**

Es una buena idea solicitar tiempo de descanso y un espacio privado para extraerte leche *antes* de volver al trabajo después de tener un bebé. Para aprender más, consulte nuestra guía [“Cómo Hablar Con Tu Jefe Acerca Tu Extractor de Leche Materna.”](#)

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Me Niega Adaptaciones O Me Trata Injustamente?

Frecuentemente, los empleadores que no brindan adaptaciones para el embarazo o el tiempo fuera del trabajo no comprenden las necesidades de salud de sus empleados o desconocen los requisitos legales. (La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas es una ley muy nueva.) En muchos casos, comunicándote claramente con tu empleador utilizando los consejos anteriores puede ayudarte a obtener lo que necesites.

En algunos casos, incluso cuando un empleado comunica claramente sus necesidades, su jefe aún puede darle un tiempo difícil o incluso castigarlo por pedir cambios en el trabajo o tiempo fuera del trabajo. Si estas siendo maltratada en el trabajo durante o poco después de tu embarazo, puede ser discriminación ilegal o represalia. Por ejemplo, tu jefe no debe reducirte las horas o el pago, forzarte a tomar tiempo fuera del trabajo sin pago, hacer comentarios acosadores, quitarte responsabilidades, pasarte por alto cuando de oportunidades o penalizarte por estar embarazada, pedir cambios o tomar tiempo fuera del trabajo.

Si tu jefe no te brinda adaptaciones para tus necesidades o te trata injustamente, podemos ayudarte. Puedes comunicarte con nuestras líneas de ayuda legal gratuitas y confidenciales para obtener asistencia.

Los servicios se brindan en inglés y español, y otros idiomas a pedido:

Center for WorkLife Law [en línea aquí](#) o por teléfono al (415) 703-8276
A Better Balance [en línea aquí](#) o por teléfono al 1-833-NEED-ABB (1-833-633-3222)