

Salud Mental Durante el Embarazo y el Posparto: Tus Derechos Laborales

Esta guía ofrece una descripción general de tus derechos laborales y opciones en el trabajo cuando estas experimentado condiciones de salud mental relacionadas con el embarazo y el parto.

Para obtener ayuda, comunícate con nuestra línea de ayuda legal gratuita: 415-703-8276

No estás sola. Los estados de ánimo y la ansiedad se encuentran entre las complicaciones más comunes del embarazo. [Investigaciones muestran](#) que aproximadamente 1 de cada 5 mujeres experimentará una condición de salud mental durante el embarazo o en el año después del parto.

- ¿Has experimentado la “tristeza posparto” o síntomas de condiciones de salud mental como [ansiedad o depresión](#) durante o después del embarazo?
- ¿Estas recibiendo tratamiento para condiciones de salud mental como: ansiedad o trastornos de pánico; depresión perinatal o posparto; psicosis posparto; o duelo complicado después de una pérdida perinatal?
- ¿No está segura de cómo nombrar los síntomas que está experimentando, como tristeza, enojo, dificultad dormir o concentrarse, miedo o desesperación?

Es posible que tengas derechos laborales que te faciliten realizar tu trabajo u obtener el apoyo de salud mental que necesites, incluso si no tienes un diagnóstico formal.

La mayoría de los trabajadores tienen el derecho legal a recibir cambios en el trabajo o tiempo fuera del trabajo que necesiten para su salud mental y bienestar emocional durante el embarazo, después del parto y después de una pérdida de embarazo o un aborto.

Obteniendo Cambios en el Trabajo:

Según una ley nacional llamada la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act” o “PWFA” por sus siglas en ingles), **si tu empleador tiene 15 o más empleados, tienes el derecho a adaptaciones razonables si las necesitas debido a síntomas del embarazo, complicaciones y afecciones relacionadas, incluso problemas de salud mental.** “Adaptaciones razonables” son cambios en cómo, cuándo y dónde se realiza tu trabajo. Estos cambios deben proporcionarse a menos que causen una “dificultad excesiva” (una dificultad o gasto significativo).

Cómo solicitar adaptaciones razonables:

- (1) Empieza por reflexionar sobre qué sería mejor para ti.** Considera tus necesidades y cómo mejor satisfacerlas. Si recibes apoyo para tu salud mental de un médico, consejero u otra persona de confianza, puedes discutir tus necesidades o dificultades en el trabajo y los cambios que podrían facilitar las cosas.

Los cambios que necesitas pueden ser diferentes a los de otras empleadas embarazadas o en posparto, y eso ESTÁ BIEN. Ejemplos de adaptaciones razonables:

- Tiempo fuera del trabajo para asistir a sesiones de terapia
- Mover temporalmente su estación de trabajo a un espacio más privado o que distraiga menos
- Trabajar desde casa (teletrabajo)
- Horarios de trabajo modificados

(2) Para obtener adaptaciones necesitaras hablar con tu supervisor o recursos humanos. Diles que necesitas cambios según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act” o “PWFA” por sus siglas en inglés) debido a una necesidad que tienes relacionada con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada. Si es posible, haz esto por escrito.

i Para una guía sobre como solicitar adaptaciones, vea [Cómo Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo](#).

(3) Tu empleador puede solicitar una nota médica o que tu proveedor de cuidado médico complete una forma. O tal vez quieras proporcionar una nota médica para respaldar tu solicitud.

- Existen límites sobre cuándo tu empleador puede solicitar documentación médica, y sobre qué información puede solicitar legalmente. Para obtener más información, consulte nuestras preguntas frecuentes sobre papeleo médico.
- Muchas personas se ponen nerviosas al presentar notas porque les preocupa compartir información privada relacionada con su salud mental. Eso es comprensible. Debes saber:
 - La nota o formulario puede ser de un doctor, partera, terapeuta, psicólogo, doula o cualquier otro proveedor de cuidado médico. No tiene que ser el mismo proveedor de cuidado médico que está tratando tus problemas de salud mental. Un proveedor de telesalud también está bien.
 - La documentación médica no tiene que decir que tienes síntomas de salud mental. No tiene que dar un diagnóstico. Puedes pedirle a tu proveedor de cuidado médico que complete nuestro formulario de certificación médica, que le brindará a tu empleador la información requerida, pero nada más.
 - La ley federal exige que los empleadores con 15 o más empleados mantengan tu información médica confidencial. Esto significa que tu empleador no debe decirles a tus compañeros de trabajo que los cambios en tu trabajo se te están dando por una condición relacionada con el embarazo.
 - Cuando proporciones tu documentación médica, es posible que quieras decir por escrito: “Por favor mantenga confidencial esta información médica privada y no la comparta con mis compañeros de trabajo, supervisor o cualquier otra persona que no tenga una razón legítima para saberla. Si necesita compartirla más allá de Recursos Humanos por algún motivo, por favor contáctame primero. Por favor mantenga esta información separada de los registros generales de mi empleo, según lo requieran las leyes estatales y federales. Gracias por proteger mi privacidad.”

i Para obtener más información sobre qué información médica debes proporcionarle a tu empleador, comunícate con [nuestra línea de ayuda gratuita](#) o consulta: [Preguntas frecuentes: notas y documentación médica](#)

(4) Tu empleador debe responder a tu solicitud. Deben acceder a tu solicitud o tener una conversación contigo para comprender tus necesidades e identificar una adaptación que las satisfaga. Tu empleador no tiene que proporcionarte una adaptación que le cause una “dificultad excesiva,” lo que significa que sería muy difícil o costoso para proporcionarla. Pero tu empleador si está obligado a trabajar contigo para encontrar una adaptación que satisfaga tus necesidades.

Tiempo Fuera del Trabajo

Es posible que necesites ausentarse del trabajo para asistir a citas de cuidado de salud mental o porque tu afección te impide trabajar, incluso con adaptaciones. **Si tu empleador tiene 15 o más empleados, tienes el derecho a recibir tiempo fuera del trabajo como adaptación razonable según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas** (“Pregnant Workers Fairness Act” o “PWFA” por sus siglas en inglés), a menos que sea significativamente difícil o costoso para tu empleador. También puedes tener derechos bajo otras leyes.

- Aún puedes tener el derecho a tomar tiempo fuera del trabajo según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas incluso si no eres elegible para tiempo fuera del trabajo bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” por sus siglas en inglés).
- No existe una cantidad fija de tiempo que puedes tomar fuera del trabajo según la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act” o “PWFA” por sus siglas en inglés). Tu empleador debe darte tiempo fuera del trabajo para tus necesidades de salud mental relacionadas con el embarazo y el parto, siempre y cuando no sea muy difícil o costoso hacerlo.
- Tu empleador no está obligado a pagarte durante tu tiempo fuera del trabajo, pero es posible que estén obligados a permitir que utilices cualquier licencia remunerada que ya tengas disponible, incluidos PTO (tiempo fuera del trabajo remunerado), días de enfermedad y/o vacaciones. También se le puede exigir al empleador que te permita elegir si deseas utilizar la licencia remunerada o la licencia no remunerada. Tu empleador debe continuar de proporcionarte los beneficios de seguro médico en la misma medida que lo hace para empleados en situación de licencia similar.
- Además, es posible que tengas derecho a recibir pago durante tu tiempo fuera del trabajo del programa de discapacidad temporal de tu estado, del programa de licencia familiar y médica pagada, y/o del programa de beneficios por discapacidades temporales de tu empleador. Puedes solicitar más información de Recursos Humanos y/o a su [agencia estatal](#).
- La Ley de Licencia Familiar y Médica (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” por sus siglas en inglés) les proporciona a los empleados cubiertos el derecho a tomar hasta 12 semanas de licencia (tiempo fuera del trabajo) por año debido al embarazo y parto, incluso por condiciones de salud mental relacionadas. Puede obtener más información sobre la FMLA y su elegibilidad [aquí](#). Algunos estados proporcionan más de 12 semanas de licencia por embarazo/parto y cubren a más personas. Ten en cuenta que el tiempo que tomes fuera del trabajo bajo la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas (“Pregnant Workers Fairness Act” o “PWFA” por sus siglas en inglés) puede reducir cualquier tiempo que tengas disponible bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” por sus siglas en inglés). Para ayuda comprendiendo como estas protecciones legales se superponen, llámanos.

¿Tienes preguntas sobre tus derechos en el trabajo o necesitas ayuda para hablar con tu empleador?

Comunícate con nuestra línea de ayuda legal gratuita y confidencial:

hotline@worklifelaw.org o (415) 703-8276

¿Necesitas más apoyo?

La Línea Nacional de Asistencia de Salud Mental Materna Para Mamás Primerizas y Embarazadas está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, por mensaje de texto o por teléfono y ofrece apoyo gratuito y confidencial: [1-833-852-6262](tel:1-833-852-6262).

Consulta nuestros recursos adicionales:

- [Embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas: limitaciones laborales comunes y adaptaciones razonables explicadas](#) enumera adaptaciones razonables que pueden ayudar con una amplia gama de condiciones y necesidades.
- [Como Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo](#). Esta hoja informativa proporciona información sobre las leyes que se aplican a trabajadores en todo el país que necesitan cambios en el trabajo relacionados con el embarazo.
- [Como Hablar con tu Jefe Acerca tu Extractor de Leche Materna](#). Aprende más sobre tus derechos a recibir descansos y espacio para extraer leche y otros cambios en el trabajo para la lactancia.
- [Preguntas frecuentes: notas y documentación médica](#) explica tus derechos cuando tu empleador te pide que proporciones documentación médica.
- [Formulario para certificación médica](#) que tu proveedor de cuidado médico puede completar para respaldar tu solicitud para adaptaciones.
- [Para proveedores de cuidado médico: una guía sobre como escribir notas para solicitar adaptaciones razonables en el trabajo para pacientes embarazadas o posparto](#). Dale esta guía a tu proveedor de cuidado médico cuando solicites una nota para el trabajo.