

## Como Hablar con tu Jefe Acerca tu Embarazo: Puerto Rico

*Esta hoja informativa se enfoca en la ley de Puerto Rico. Otras leyes estatales pueden proporcionarte diferentes protecciones. También, puedes ser protegida por leyes federales a través de la ley sobre estadounidenses con discapacidades (“Americans with Disabilities Act” en inglés) o la ley en contra de la discriminación por embarazo (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés).<sup>1</sup>*

*Visita [abetterbalance.org](http://abetterbalance.org) para más información.*

### **CUANDO debes hablar con tu jefe:**

- No hay plazos legales para avisarle a tu empleador hasta tarde en tu embarazo, cuando debes dar aviso con 30 días de anticipación de tu permiso de ausencia para el parto y maternidad, si estás cubierta por la Ley de Permiso Familiar y Médico (“Family and Medical Leave Act” en inglés). También es posible que deba notificar con anticipación tu intención de tomar ausencia bajo la ley de Puerto Rico.<sup>2</sup>
- Si necesitas tiempo fuera del trabajo por razón de enfermedad relacionada con el embarazo, o si necesitas ajustes en el trabajo por razón de tu embarazo, es posible que necesites avisarle a tu empleador más temprano.
- Si sospechas que tu jefe no estará feliz de saber que estás embarazada, no te sientas presionada a decirle a tu jefe de tu embarazo antes de que estés lista. Sin embargo, ten en cuenta que es posible que tus colegas y jefe agradezcan saber de tu embarazo en cuanto te sientas cómoda, para que ellos, y tú, pueden planificar con anticipación.

### **QUE debes decirle a tu jefe:**

- Antes de comenzar la conversación, es una buena idea hacer tu tarea y revisar las normas laborales sobre el embarazo y permiso de ausencia parental de tu empleador. También puedes consultar con recursos humanos.
- Asegúrale a tu jefe que estás comprometida a tu trabajo y que planeas volver después de que llegue el bebé. Muchos jefes suponen erróneamente que un embarazo significa el fin de la dedicación y la fiabilidad de un empleado. Es importante abordar esas suposiciones por adelantado.
- Enfatice que estás dispuesta y capaz de seguir trabajando – incluso si tu embarazo afecta tu trabajo, será una situación a corto plazo, como una discapacidad temporal. No necesitas una nota de tu médico para anunciar tu embarazo y, de hecho, a veces una nota puede causar problemas si tu jefe cree que limita lo que puedes hacer en el trabajo.
- Recalca que tú eres el sostén de la familia (o la fuente principal



<sup>1</sup> La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, (“Equal Employment Opportunity Commission” en inglés), hace cumplir la ley en contra de la *discriminación por embarazo*, (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés), y la ley sobre *estadounidenses con discapacidades* (“Americans with Disabilities Act” en inglés), que cubren empleadores a través del país que emplean a 15 o más empleados. Conforme a la ley en contra la discriminación por embarazo es ilegal que tu empleador te castigue a causa de tu embarazo o que te trate diferentemente que otros trabajadores porque estás embarazada. La ley sobre estadounidenses con discapacidades te protege contra la discriminación y te da derecho a arreglos especiales razonables si tienes una discapacidad relacionada al embarazo, como hipertensión, preclamsia, diabetes gestacional, u otra discapacidad relacionada al embarazo que limita considerablemente una o más de las principales actividades vitales.

<sup>2</sup> 29 L.P.R.A. §§ 467-474.

de ingreso para tu familia), y tu hogar depende en tu sueldo.

- Si tienes acceso al permiso de ausencia parental,<sup>3</sup> ven equipada con un plan para ayudar a tu jefe preparar para tu ausencia y cubrir tu carga de trabajo mientras que no estés.
- Escucha atentamente y toma apuntes después de tu conversación, especialmente sobre cualquier cosa que te pareció extraño o incorrecto.
- El tratamiento injusto basado en el embarazo (por ejemplo, despedirte, penalizarte, o acosarte al enterarse de que estás embarazada) es ilegal.

### **Ajustes en tu lugar de trabajo**

Ten una conversación con tu proveedor de servicios médicos sobre tus deberes laborales para comprender si necesitarás cambios en el trabajo debido a tu embarazo, como tiempo fuera del trabajo para citas prenatales o náuseas, un taburete para sentarte, la capacidad de traer una botella de agua, cambios a tu uniforme, límites a levantar objetos pesados, descansos de baño más frecuentes, o cualquier otra cosa. Ten en cuenta que tus necesidades pueden cambiar en el transcurso de tu embarazo. Si quieres solicitar un ajuste, ¡sigue leyendo!

### **COMO pedir un ajuste:**

1. **Dile a tu jefe que necesitas ajustes razonables por tu condición médica o discapacidad diagnosticada asociada con tu embarazo.** Si tienes una condición médica o discapacidad diagnóstica asociada con tu embarazo, como diabetes gestacional, hipertensión, migrañas, fatiga, dolor de espalda o hinchazón en los pies, la ley de discapacidad federal y/o estatal debería protegerte. Debes explicar cuáles son tus limitaciones (p. ej., no se puede levantar más de 50 libras; no se puede permanecer de pie por más de 4 horas sin tomar un descanso; debe beber agua regularmente; etc.).
  - a. Ven preparada con un plan— ¿qué tipos de cambios necesitas y como puedes hacer que funcionen? Habla con tus compañeros de trabajo y solicita su ayuda.
  - b. Para obtener ideas sobre ajustes que satisfagan tus necesidades, consulte la lista de condiciones relacionadas al embarazo y ajustes posibles en el lugar del trabajo del Center for WorkLife Law: [www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Workable-Accommodation-Ideas.pdf](http://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Workable-Accommodation-Ideas.pdf).
2. **Especifica cuál es tu limitación y que tipo de ajuste necesitas**, incluyendo deberes laborales que necesitas modificar, y asegura que tu jefe sepa que aun puedes realizar la mayor parte de las tareas de tu trabajo. Refiere a tu jefe al Job Accommodation Network (<https://askjan.org/disabilities/Pregnancy.cfm>) para obtener más información e ideas.

---

<sup>3</sup> La ley de Puerto Rico proporciona ocho semanas de vacaciones pagadas a empleadas embarazadas para el nacimiento de niño—empleadas embarazadas puede tomar cuatro semanas de licencia prenatal y cuatro semanas de licencia posparto, o puede optar por tomar una semana de licencia prenatal y siete semanas de licencia posparto, siempre que su médico certificará que puede trabajar hasta una semana antes de dar a luz. Empleadas embarazadas quienes dan a luz antes de su licencia prenatal puede tomar hasta ocho semanas de licencia posparto. Si surgen complicaciones después del parto, pueden estar disponibles doce semanas adicionales de licencia no remunerada. Para acceder a la licencia, la empleada debe presentar una nota de su proveedor de servicios médicos que indique que está embarazada y su fecha estimada de parto. *Id.*

3. **Explica como tu ajuste solicitado no será demasiado difícil o costoso para la empresa** (por ejemplo, es por tiempo limitado, otro empleado está dispuesto a ayudarte ocasionalmente con tareas que no puedas realizar, y más).
  - a. Ten en cuenta que si tu empleador proporciona ajustes a un gran porcentaje de trabajadores con quienes no están embarazados, es decir, trabajadores con discapacidades o con lesiones relacionadas al trabajo, entonces tu empleador también puede ser obligado a hacer lo mismo para ti bajo la ley en contra de la discriminación por embarazo (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés). Tu empleador no puede alegar que es más costoso o menos conveniente también proporcionar ajustes para mujeres embarazadas para justificar el niego de ajustes para ti.
  - b. Si calificas, puedes usar tiempo bajo la Ley de Permiso Familiar y Médico (“Family and Medical Leave Act” en inglés) para citas prenatales y periodos de tiempo más cortos cuando tu embarazo hace que sea imposible que te presentes a trabajar. Avísale a tu empleador con anticipación (30 días si es posible) por tiempo fuera del trabajo relacionado con tu embarazo.
  
4. **Si tu jefe requiere una nota de tu proveedor de servicios médicos para confirmar tu necesidad médica, asegúrate que la nota del proveedor 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 liviano”, que tu jefe puede interpretar como sí que significan que ya no puedes hacer tu trabajo. Ten en cuenta que los empleadores seguido usan las notas de proveedores de servicios médicos para decir que las mujeres embarazadas no pueden hacer sus trabajos y para expulsarlas del trabajo, ya sea forzándolas a empezar su ausencia antes de que estén listas o despidiéndolas de inmediato. Para pautas sobre como escribir notas efectivas para solicitar ajustes en el trabajo, refiera a tu proveedor a: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Puerto-Rico-Work-Note-Guidelines.pdf>
  
5. **Asegúrate de documentar por escrito cualquier conversación que tengas con tu empleador**—puedes enviar un correo electrónico o una nota resumiendo lo que fue discutido y guarda una copia para tus registros.

***Las obligaciones de tu empleador:***

- Cuando pides un ajuste a tu empleador, debe ser una conversación de dos vías—tu jefe debe participar contigo. Si pide información adicional para comprender tus limitaciones, debes proporcionarla.
- Tu empleador no puede discriminar ni tomar represalias en contra de ti (por ejemplo, despedirte, penalizarte, o acosarte) a causa de tu embarazo.

**¿Preguntas? Llama a nuestras líneas nacionales de asistencia legal gratuita:**

**A Better Balance al (833) 633-3222**

**Center for WorkLife Law al (415) 703-8276**