



**NATIONAL
WOMEN'S
LAW CENTER**

Justice for Her. Justice for All.

MARZO 2023 | FACT SHEET

CONOZCA SUS DERECHOS

Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas

En diciembre de 2022, el presidente Biden promulgó la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas. Esta nueva ley federal otorga a las trabajadoras embarazadas el derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para ayudarlas a realizar su trabajo y, al mismo tiempo, proteger su salud y el embarazo. Este documento explica los nuevos derechos de las trabajadoras embarazadas en virtud de esta ley. La ley entrará en vigor el 27 de junio de 2023.¹

¿Qué es la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas?

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés) es una nueva ley federal que exige que los empleadores hagan adaptaciones razonables para las empleadas que tengan una limitación conocida debido al embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, a menos que las adaptaciones representen una dificultad excesiva para el empleador.

¿Estoy amparada por esta ley?

La PWFA ampara a todas las empleadas que trabajan para un empleador con más de 15 empleados, incluidos los empleadores públicos y privados. Ampara a las personas que necesitan adaptaciones porque están embarazadas o acaban de dar a luz, o que necesitan adaptaciones debido a afecciones médicas relacionadas con el embarazo.

¿Qué es una afección médica relacionada con el embarazo o con el parto?

La PWFA exige que los empleadores hagan las adaptaciones necesarias para las empleadas que tengan limitaciones relacionadas con “el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas”. La ley en sí misma no define las “afecciones médicas relacionadas”, pero son los mismos términos utilizados en la Ley contra la Discriminación por Embarazo, que la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y los tribunales han estado interpretando durante más de 40 años. Las “afecciones médicas relacionadas” incluyen las enfermedades, las complicaciones y los síntomas que experimenta una empleada como resultado del embarazo o del parto. Los siguientes son algunos ejemplos de “afecciones médicas relacionadas”:

- náuseas matutinas
- diabetes gestacional
- hipertensión gestacional
- síndrome del túnel carpiano durante el embarazo
- aborto involuntario
- ciática
- lactancia o necesidad de extraerse la leche materna
- recuperación tras un aborto
- lesiones físicas derivadas del parto
- depresión posparto

¹ La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo debe publicar normas de aplicación de la ley y ofrecer ejemplos de adaptaciones razonables para finales de 2023.

¿Cómo solicito una adaptación laboral?

[¡Hacer las adaptaciones para las trabajadoras embarazadas es beneficioso para las empresas!](#) Sin embargo, informar a su empleador que está embarazada o que necesita una adaptación puede resultar estresante. La ley no exige que diga “palabras mágicas” ni que tenga un certificado médico que indique que necesita una adaptación, pero puede resultarle útil planear que dirá y cómo lo dirá. Es posible que el empleador tenga normas sobre el proceso de solicitud de adaptaciones en el manual del empleado o en la política contra la discriminación. También puede preguntarle a un supervisor o al personal de Recursos Humanos (si su empleador tiene un departamento de RR. HH.) si existen políticas o procedimientos relacionados.

Cuando haga su solicitud, debe indicar claramente que necesita una adaptación y decirle a su empleador que está dispuesta a trabajar con él para encontrar una adaptación que funcione para usted y para la empresa. Puede solicitar las adaptaciones específicas que necesita, como no levantar más de 25 libras o trabajar a distancia durante algunas semanas porque su médico le ha dicho que permanezca en reposo, o usted puede proponer varias opciones que se adapten a sus necesidades. Su empleador podría sugerirle otras formas de satisfacer sus requerimientos. Esta conversación a veces se denomina “proceso interactivo”. Si no puede desempeñar temporalmente una de las funciones esenciales de su trabajo, una adaptación temporal puede seguir siendo razonable incluso si no le permite desempeñar esa función esencial, si podrá volver a desempeñar la función esencial en un futuro próximo. Su empleador no puede discriminarla ni tomar represalias en su contra porque usted haya pedido una adaptación, aunque al final determine que la adaptación que ha pedido no es razonable.

Cuando haga su solicitud, debe indicar claramente que necesita una adaptación y decirle a su empleador que está dispuesta a trabajar con él para encontrar una adaptación que funcione para usted y para la empresa. Puede solicitar las adaptaciones específicas que necesita, como no levantar más de 25 libras o trabajar a distancia durante algunas semanas porque su médico le ha dicho que permanezca en reposo, o usted puede proponer varias opciones que se adapten a sus necesidades. Su empleador podría sugerirle otras formas de satisfacer sus requerimientos. Esta conversación a veces se denomina “proceso interactivo”. Si no puede desempeñar temporalmente una de las funciones esenciales de su trabajo, una adaptación temporal puede seguir siendo razonable incluso si no le permite desempeñar esa función esencial, si podrá volver a desempeñar la función esencial en un futuro próximo. Su empleador no puede discriminarla ni tomar represalias en su contra porque usted haya pedido una adaptación, aunque al final determine que la adaptación que ha pedido no es razonable.

¿Tengo que demostrar que tengo una discapacidad para que aprueben la adaptación?

No, no es necesario tener una discapacidad para que aprueben la adaptación en virtud de la PWFA. La PWFA garantiza a las trabajadoras que estén embarazadas, hayan dado a luz o tengan afecciones médicas relacionadas el derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo por “limitaciones conocidas”. Una “limitación conocida” es una afección física o mental que está relacionada con el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, o que se ve afectada por estos o deriva de estos. La ley establece específicamente que una “limitación conocida” no tiene que cumplir con la definición de discapacidad

según la Ley para Estadounidenses con Discapacidades. Las trabajadoras con embarazos normales y sin complicaciones, por ejemplo, pueden experimentar limitaciones relacionadas con el embarazo que están cubiertas por la PWFA.

¿Qué tipos de adaptaciones puedo solicitar?

Las adaptaciones son cambios personalizados en su trabajo para ayudarla a mantener su seguridad y su trabajo. La [red de adaptación laboral](#) puede ayudarla a pensar qué tipos de adaptaciones podría solicitar. Algunos ejemplos de adaptaciones:

- Es posible que se exija al empleador que modifique la política de no comer ni beber para una empleada embarazada que tenga contracciones uterinas dolorosas o potencialmente peligrosas cuando no bebe agua con regularidad.
- Es posible que un empleador deba proporcionar una banqueta a una cajera embarazada que tenga dolor e hinchazón en las piernas por estar de pie durante períodos prolongados.
- Es posible que un empleador deba reasignar las tareas de levantamiento de objetos pesados a otras empleadas durante una parte del período de embarazo de una empleada.
- Es posible que se le exija al empleador que proporcione un puesto de trabajo liviano disponible a una agente de policía embarazada que no pueda ir a patrullar temporalmente porque no entra ningún chaleco antibalas.
- Es posible que el empleador deba permitir que una empleada utilice una oficina vacía como sala de lactancia.
- Es posible que el empleador deba modificar el horario de una empleada para que tenga tiempo de asistir a una cita médica relacionada con el embarazo o el parto, por ejemplo, para tratar la depresión posparto o para abortar.
- Es posible que el empleador deba permitir a una empleada que se tome algunos días libres para recuperarse físicamente del parto, aunque ella no tenga derecho a una licencia en virtud de la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares solo porque empezó a trabajar recientemente para el empleador.

¿Mi empleador tiene que brindarme la adaptación?

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas exige que el empleador le brinde una adaptación razonable, a menos que la adaptación cause “dificultades excesivas” a la empresa. Por lo general, las dificultades excesivas implican que la adaptación supondría un gasto o una dificultad considerables para el empleador.

Si bien el empleador tiene la obligación de proporcionarle la adaptación si no representa una “dificultad excesiva”, no está obligado a proporcionarle la adaptación exacta que usted solicitó, siempre que la adaptación proporcionada aborde de manera efectiva su limitación. Su empleador debe analizar sus necesidades con usted y sugerirle adaptaciones alternativas en lo que se denomina un “proceso interactivo” en el que trabajan juntos para llegar al mejor acuerdo. Su empleador no puede obligarla a aceptar una adaptación que no hayan acordado durante el proceso interactivo.

Si su empleador es una institución religiosa, es posible que pueda negarle una adaptación, pero solo en circunstancias limitadas. Las instituciones religiosas pueden preferir a alguien de la misma religión a la hora de hacer adaptaciones. Por ejemplo, si una iglesia tuviera que elegir entre poner a disposición de una trabajadora embarazada un puesto de trabajo para responder a las preguntas de los posibles feligreses como trabajo liviano o contratar a alguien que sea miembro de la denominación de la iglesia para que ocupe ese puesto, podría optar por contratar a otra persona en lugar de proporcionarle la adaptación a usted, sin infringir la PWFA. Sin embargo, su empleador debe continuar trabajando con usted durante el proceso interactivo para tratar de encontrar otra adaptación razonable.

¿El empleador puede obligarme a tomar una licencia porque necesito una adaptación para el embarazo?

No. El empleador no puede exigirle que se tome una licencia si hay otra adaptación razonable que el empleador pueda proporcionarle que le permita seguir trabajando.

El empleador se niega a brindarme una adaptación. ¿Qué debo hacer?

Si el empleador se niega a brindarle una adaptación, asegúrese de documentar lo que sucedió. Es recomendable que guarde notas, la correspondencia por correo electrónico y el desarrollo cronológico de su solicitud de adaptación y la respuesta del empleador. Verifique si el

empleador tiene una política de adaptaciones o contra la discriminación. Puede estar en el sitio web del empleador o en el manual para empleados.

También puede preguntarle a un supervisor o al personal de Recursos Humanos (si su empleador tiene un departamento de RR. HH.) si existen políticas pertinentes, en caso de que usted aún no disponga de ellas. Pida una copia.

Dado que la PWFA es nueva, es posible que el empleador no conozca sus obligaciones en virtud de esta ley. Si su empleador no ha oído hablar de la PWFA, puede compartir las directrices sobre la ley de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés): “[Lo que debe saber sobre la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas](#)”.

Si cree que el empleador está infringiendo la PWFA, puede dirigirse a la EEOC, que es la agencia federal encargada de hacer cumplir la PWFA. Si desea hablar con un abogado sobre sus derechos y opciones en virtud de la PWFA, puede comunicarse con la Red Legal para la Igualdad de Género, administrada por el National Women’s Law Center Fund, rellene un formulario de admisión en línea (consulte la sección a continuación “¿Cómo puedo encontrar un abogado?” para obtener enlaces y más información).

¿Mi empleador puede sancionarme por solicitar una adaptación razonable o por presentar una queja en virtud de la PWFA?

No, esto es una represalia. Las represalias son ilegales. Es posible que se hayan tomado represalias en su contra si, después de informar a su empleador que necesita una adaptación o de intentar hacer valer sus derechos en virtud de la PWFA, la despiden; obtiene un descenso de categoría; recibe medidas disciplinarias o amenazas; le aplican una reducción de la jornada y, por lo tanto, una reducción del salario; le realizan un mayor escrutinio o una evaluación de desempeño más baja; le informan su traslado a un puesto menos deseable; es objeto de abuso verbal o físico; la denuncian o la amenazan con denunciarla ante las autoridades de inmigración; o le asignan tareas de trabajo menos deseables.

Si le preocupa que el empleador esté tomando represalias o está discriminándola porque usted solicitó una adaptación o intentó hacer valer sus derechos, es recomendable que anote la fecha, la hora y las descripciones de todo lo que pueda ser una represalia, y que conserve todos los correos electrónicos, cartas, documentos disciplinarios u otros registros escritos pertinentes.

Si está sufriendo represalias u otro comportamiento que pueda constituir discriminación durante el embarazo y el empleador cuenta con una política de no discriminación en el lugar de trabajo, siga los pasos de la política para denunciar las represalias y la discriminación. Si no hay una política, hable con un supervisor, un representante de recursos humanos u otra persona que tenga una posición de poder en la empresa, en quien confíe y pueda ayudarla. Explique lo que está sucediendo y pídale ayuda a esa persona para detener ese comportamiento.

Puede considerar la posibilidad de llevar a un compañero de trabajo o a un representante sindical para hablar con un supervisor o con RR. HH. Puede ser útil contar con la compañía de alguien de confianza cuando vaya a una reunión.

Si el empleador no tiene ninguna política y no hay nadie en la empresa con quien pueda hablar sin que se tomen represalias en su contra (por ejemplo, trabaja en una empresa con 15 empleados y la persona que lo acosa es el director ejecutivo), puede comunicarse con un abogado a través de la Red Legal para la Igualdad de Género.

Si el empleador ha violado mis derechos en virtud de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas, ¿qué puedo hacer?

Si desea presentar una demanda legal contra el empleador, debe presentar una denuncia por discriminación ante la EEOC. Normalmente (a menos que trabaje para el gobierno federal, en cuyo caso se aplicarán los requisitos especiales que se describen a continuación), debe presentar una denuncia por discriminación en los 180 días posteriores al acto ilegal. El plazo de presentación de 180 días puede ampliarse a 300 días si la demanda también está cubierta por una ley contra la discriminación, pero es mejor no esperar para presentar una denuncia. Si bien un abogado puede ser útil en este proceso, usted no necesita uno para presentar una denuncia por discriminación ante la EEOC.

Para presentar una demanda ante la EEOC, puede presentar una queja a través de su portal en línea (publicportal.eeoc.gov) o puede acudir a una oficina de la EEOC en persona. La EEOC tiene oficinas en todo el país, cuyas ubicaciones se pueden encontrar en www.eeoc.gov/field-office. Cuando presente una denuncia, le harán algunas preguntas sobre usted, su trabajo y su historial laboral, y sobre la discriminación que sufrió. La EEOC también puede comunicarse con su empleador para obtener más información sobre lo ocurrido. Después de presentar una denuncia, la EEOC puede investigar lo ocurrido. También le enviarán una copia de la acusación a su empleador y

es posible que se comuniquen con él como parte de la investigación. La EEOC tomará entonces una decisión sobre si es probable que haya habido discriminación o no. Si la EEOC no puede determinar que hubo discriminación, pondrá fin a su investigación y le entregará una carta de "derecho a demandar". Si determina que es probable que haya habido discriminación, trabajará con usted y su empleador para tratar de lograr que el empleador resuelva su demanda. También puede optar por participar en una mediación. Si el empleador acepta la mediación, el proceso puede tener lugar antes de la investigación o durante esta. Si no se llega a un acuerdo, la EEOC iniciará una demanda contra el empleador o emitirá una carta para usted de "derecho a demandar". Si no desea continuar con el proceso de investigación de la EEOC y prefiere presentar una acción legal, en cualquier momento, transcurridos 180 días desde que presentó su denuncia, puede solicitar y obtener una carta de la EEOC de "derecho a demandar". La carta de "derecho a demandar" le permite presentar una acción legal ante el tribunal. Una vez que reciba la carta de "derecho a demandar", solo tendrá 90 días para iniciar una acción legal en la corte.

Para comunicarse con la oficina de la EEOC más cercana en su área por teléfono, llame al 1-866-408-8075. El sistema reconocerá automáticamente su código de área y lo conectará con la oficina correspondiente al código de área asociado a su número de teléfono. Puede preguntar a la oficina local de la EEOC cómo comunicarse con cualquier agencia estatal o local de su área. Muchos estados y localidades tienen Agencias de Prácticas de Empleo Justas, en las que puede presentar una denuncia que automáticamente se "presentará por partida doble" ante la EEOC.

SI ES EMPLEADA DE UNA AGENCIA DEL GOBIERNO FEDERAL, primero debe comunicarse con el consejero

de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) de la agencia en los 45 días posteriores a la fecha en que sufrió la discriminación. El consejero de EEO tratará de resolver el problema y, si no lo logra, le informará sobre cómo presentar una queja formal. Si decide presentar una queja formal, debe hacerlo en la oficina de EEO de la agencia en los 15 días posteriores a la fecha en que reciba la notificación. Cuando la agencia complete su investigación, emitirá un notificación que le permitirá solicitar una audiencia ante un juez administrativo de la EEOC, o solicitar que la agencia decida si hubo discriminación. Si la agencia determina que no hubo discriminación, o si usted no está de acuerdo con la decisión, puede apelar la decisión ante la EEOC o presentar una acción legal ante un tribunal federal.

¿Tengo algún otro derecho de adaptación en virtud de la ley estatal o federal?

Tal vez. Para obtener más información sobre las diferentes protecciones para las trabajadoras embarazadas en virtud de la Ley contra la Discriminación por Embarazo, la Ley para Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares, consulte la hoja informativa del NWLC: [¿Está embarazada y trabaja?](#) Conozca sus derechos. Además, muchos estados tienen sus propias leyes de adaptación durante el embarazo que pueden cubrir a más empleadas o brindar más protecciones que la ley federal. Puede consultar la hoja informativa del NWLC sobre [Adaptaciones para Embarazadas en los Estados Unidos](#) para obtener más información sobre si su estado cuenta con una ley de este tipo.

Para más información, visite nuestro sitio web en www.nwlc.org.

¿CÓMO PUEDO ENCONTRAR UN ABOGADO?

Una opción para encontrar un abogado es comunicarse con la Red Legal para la Igualdad de Género, administrada por el National Women's Law Center Fund. La Red Legal está compuesta por abogados que litigan causas de discriminación sexual, incluidas causas de discriminación por embarazo. Si se comunica con la Red, le proporcionarán el contacto de tres abogados de la Red Legal para la Igualdad de Género que ejercen en su área. Los abogados de la Red Legal aceptan celebrar una reunión inicial gratuita con las personas que acuden a ellos a través de la Red Legal. Algunos de estos abogados también ofrecen tarifas más bajas o asistencia gratuita, y otros trabajan de manera contingente, lo que significa que solo le cobrarán si usted gana su caso, pero otros exigen un pago después de la primera reunión.

Para comunicarse con la Red Legal para la Igualdad de Género, complete un formulario de admisión en línea aquí: <https://nwlc.org/legal-assistance> o llámenos al: 202-319-3053.

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

También puede encontrar ayuda legal en el directorio de la American Bar Association: https://www.americanbar.org/groups/legal_services/flh-home/flh-bar-directories-and-lawyer-finders.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Esta hoja informativa no constituye asesoramiento legal; las personas y empresas que estén considerando emprender acciones legales deben consultar con su propio asesor legal antes de decidir el curso de acción.