



NATIONAL WOMEN'S LAW CENTER

Justice for Her. Justice for All.

OCTUBRE 2024 | HOJA DE DATOS

CONOZCA SUS DERECHOS

Ley de Equidad para las trabajadoras embarazadas

En diciembre de 2022, el presidente Biden promulgó la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés). Esta ley federal concede a las trabajadoras el derecho a recibir adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para abordar limitaciones temporales derivadas del embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas. La PWFA entró en vigor el 27 de junio de 2023. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. también emitió [regulaciones](#) vinculantes, así como una guía interpretativa que ofrece numerosos ejemplos para ayudar a trabajadores y empleadores a comprender sus derechos y obligaciones conforme a la ley.

Este documento proporciona una explicación general de la PWFA. No aborda las leyes estatales, que pueden ofrecer mayor protección. Este documento tampoco constituye asesoramiento legal. Si considera que se han vulnerado sus derechos bajo la PWFA, la [Red Legal para la Equidad de Género](#), administrada por el Fondo del Centro Nacional de Derecho de la Mujer, puede ayudarle a conectarle con abogados. Los abogados de nuestra red ofrecerán la primera consulta gratuita. Consulte la sección a continuación sobre "¿Cómo puedo encontrar un abogado?" para obtener enlaces y más información.

Desde la aprobación de la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés), algunos estados y empleadores privados han presentado demandas que impugnan las regulaciones de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). Un estado, Texas, ha cuestionado la constitucionalidad la ley en sí, y otros empleadores han planteado argumentos similares desde entonces. **A pesar de estas dificultades, la PWFA sigue vigente y continúa protegiendo el derecho de las trabajadoras a recibir adaptaciones.** Sin embargo, estos casos en curso podrían influir en la manera en que la PWFA se aplica a ciertas trabajadoras en situaciones específicas. Por ejemplo, un juez federal dictaminó que la EEOC no puede hacer cumplir las secciones de las regulaciones de la PWFA relacionadas con las adaptaciones por aborto o infertilidad para los miembros de la Asociación Católica de Beneficios, una organización que reúne a miles de empleadores. En febrero de 2024, un juez sostuvo que la EEOC no podía hacer cumplir la PWFA contra el Estado de Texas, lo que afecta la capacidad de las empleadas del Estado de Texas para ejercer los derechos que la PWFA les garantiza. Si usted no tiene la seguridad de si la PWFA se aplica a su situación o cómo proceder, debe consultarlo con un abogado.

¿Qué es la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas?

La PWFA es una ley federal que exige a los empleadores implementar adaptaciones razonables para empleadas que presenten limitaciones relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones médicas asociadas, salvo que la adaptación suponga una carga excesiva para el empleador.

¿Estoy cubierto bajo esta ley?

La PWFA cubre a todas las empleadas que laboran para un empleador con más de 15 trabajadores, incluidos los empleadores del sector público y privado. Se aplica a aquellas personas que requieren adaptaciones debido a su estado de embarazo o a condiciones médicas relacionadas con este.

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

La PWFA exige que los empleadores realicen adaptaciones para los empleados que presentan limitaciones vinculadas con "el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas". Las "condiciones médicas relacionadas" incluyen enfermedades, complicaciones y síntomas que una empleada pueda estar experimentando en relación con el embarazo o el parto.

Algunos ejemplos de "condiciones médicas relacionadas" incluyen:

- Náuseas matutinas
- Diabetes gestacional
- Hipertensión inducida por el embarazo
- Síndrome del túnel carpiano relacionado con el embarazo
- Ciática
- Lactancia o necesidad de extraer leche materna
- Interrupción del embarazo, incluyendo aborto espontáneo, muerte fetal o aborto inducido
- Lesiones físicas por el parto
- Depresión posparto

¿Cómo puedo solicitar una adaptación en mi lugar de trabajo?

Puede comunicarse con su supervisor, su gerente, un representante de Recursos Humanos o cualquier otra persona que supervise su trabajo para informar sobre su necesidad de una adaptación en el lugar de trabajo. También puede solicitar que otra persona, como un proveedor de atención médica, un representante sindical, un amigo o un familiar, lo asista en la comunicación con su empleador.

Informar a su empleador sobre su embarazo o la necesidad de una adaptación puede resultar estresante. Es recomendable tener un plan sobre lo que desea comunicar y la forma en que lo hará.

La legislación no exige que utilice una "palabra mágica", que presente una solicitud por escrito o que disponga de una nota médica que certifique la necesidad de una adaptación. Para solicitar una adaptación, únicamente necesita informar a su empleador sobre una limitación relacionada con el embarazo y su necesidad de un ajuste en el trabajo. Por ejemplo, al comunicar a su supervisor: "Tengo dificultades para llegar al trabajo a la hora programada debido a las náuseas matutinas", está realizando una solicitud de adaptación.

Es importante señalar de manera clara que requiere una adaptación y comunicar a su empleador su disposición para colaborar en la búsqueda de una solución que beneficie tanto a usted como a la empresa. Puede solicitar la adaptación específica que necesita, como no levantar más de 25 libras, tiempo libre o trabajar desde su hogar durante algunas semanas por la recomendación de su médico, quien le indicó que permaneciera en cama, o puede ofrecerle diversas opciones que podrían ser adecuadas para usted.

Su empleador podría proponer otras maneras de adaptarse a sus necesidades. Esta conversación se conoce como "proceso interactivo".

Es posible que su empleador disponga de información sobre el proceso para solicitar adaptaciones en su manual del empleado o en su política de antidiscriminación. También puede consultar a un supervisor o a un representante de Recursos humanos, si su empleador cuenta con dicho departamento, sobre las políticas o procedimientos aplicables.

Su empleador no puede discriminarlo, ni tomar represalias contra usted por haber solicitado una adaptación, incluso si posteriormente determina que dicha adaptación no es razonable.

¿Necesito probar que tengo una discapacidad para poder ser elegible para una adaptación?

No es necesario tener una discapacidad para ser elegible para una adaptación bajo la PWFA. La PWFA garantiza a las trabajadoras que enfrentan un embarazo, un parto o condiciones médicas relacionadas el derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para "limitaciones conocidas". Una "limitación conocida" se refiere a una condición física o mental que está relacionada con, se ve afectada por o surge del embarazo, el parto o condiciones médicas asociadas. La condición física o mental no tiene que ser grave. Si necesita buscar atención médica o tiene un problema relacionado con el mantenimiento de su salud o la salud de su embarazo, esta también constituye una limitación que debe ser adaptada en virtud de la PWFA.

La ley establece que una "limitación conocida" no necesariamente debe ajustarse a la definición de discapacidad según la Ley de estadounidenses con discapacidades. La PWFA se aplica a cualquier trabajadora embarazada o en periodo de posparto que requiera una adaptación, incluidas aquellas con embarazos sin complicaciones.

¿Qué tipo de adaptaciones puedo solicitar?

Las adaptaciones son modificaciones personalizadas en su trabajo que le permiten atender sus necesidades de salud sin comprometer su empleo. La Red de Adaptaciones Laborales puede asistirle en la identificación de los tipos de adaptaciones que podría solicitar. La EEOC también ha publicado ejemplos de situaciones en las que se aplicaría la PWFA, así como ejemplos de adaptaciones. Algunos ejemplos de adaptaciones incluyen:

- Modificar la política de prohibición de alimentos y bebidas para una empleada embarazada que experimenta contracciones uterinas dolorosas o potencialmente peligrosas si no se hidrata adecuadamente.
- Proporcionar un banquillo a una cajera embarazada que sufre dolor e hinchazón en las piernas debido a largas jornadas de pie.
- Reasignar las tareas de levantamiento de objetos pesados a otros empleados durante una parte del embarazo de una trabajadora.
- Ofrecer un puesto de trabajo liviano a una agente de policía embarazada que temporalmente no puede cumplir funciones de patrullaje debido a la falta de un chaleco antibalas adecuado.
- Permitir que una empleada utilice una oficina vacía como sala de lactancia.
- Modificar el horario de una empleada para que pueda asistir a citas médicas relacionadas con el embarazo o el parto, tales como tratamientos para la depresión posparto, procedimientos de fertilización in vitro (FIV) o interrupciones del embarazo.
- Permitir que una empleada tome tiempo libre para recuperarse físicamente del parto, aun cuando no cumpla con los requisitos para licencia de ausencia según la Ley de licencia médica y familiar.

¿Está obligado mi empleador a proveer una adaptación?

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas estipula que su empleador debe ofrecer una adaptación razonable, salvo que dicha adaptación imponga una "dificultad excesiva" a la empresa. En términos generales, una dificultad excesiva se refiere a que la provisión de la adaptación genere un gasto o una carga significativa para el empleador.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) ha indicado que las siguientes cuatro adaptaciones son prácticamente siempre razonables y casi nunca representan una "dificultad excesiva" para los empleadores:

- Permitir que lleve o mantenga agua cerca de su estación de trabajo;
- Proporcionar descansos adicionales para el uso de instalaciones sanitarias;
- Permitirle sentarse o pararse según sea necesario;
- Proporcionar pausas adicionales para la alimentación o la hidratación.

Si bien su empleador está obligado a proporcionar una adaptación siempre que no represente una "dificultad indebida", no tiene la obligación de ofrecerle exactamente la adaptación que usted solicitó, siempre que la solución proporcionada aborde eficazmente su limitación. Su empleador debe evaluar sus necesidades en conjunto con usted y puede proponer adaptaciones alternativas en lo que se conoce como un "proceso interactivo", una conversación en la que ambas partes colaboran para encontrar la mejor solución. Su empleador no puede obligarlo a aceptar una adaptación que no se haya alcanzado mediante este proceso interactivo.

Su empleador debe proporcionar una adaptación razonable de manera oportuna. En ciertas circunstancias, una demora innecesaria en la provisión de una adaptación puede violar la PWFA, incluso si su empleador finalmente la proporciona.

Si su empleador es una institución religiosa, es posible que tenga la capacidad de denegar una adaptación, pero únicamente en circunstancias limitadas. Las instituciones religiosas pueden preferir contar con personal de la misma religión para llevar a cabo las adaptaciones. Por ejemplo, si una iglesia se enfrenta a la decisión de ofrecer a una trabajadora embarazada la tarea de responder preguntas de posibles feligreses como una actividad ligera o de contratar a un nuevo empleado que sea miembro de la denominación de la iglesia para ese puesto, podría optar por la contratación en lugar de proporcionar la adaptación, sin que ello infrinja la PWFA. No obstante, su empleador debe continuar colaborando con usted a través del proceso interactivo para intentar identificar otra adaptación razonable.

¿Mi empleador está obligado a brindarme una adaptación, incluso si no puedo desempeñar todas las funciones de mi trabajo?

Sí, incluso si no puede realizar temporalmente una o más de las funciones esenciales de su trabajo, su empleador está obligado a proporcionarle una adaptación siempre que esta sea temporal; usted podría reanudar sus funciones "en un futuro cercano" (definido como "dentro de generalmente cuarenta semanas"); y su empleador puede implementarla de manera razonable.

Por ejemplo, una carpintera regresa al trabajo tras una cesárea. Su médico le aconseja que evite levantar más de 10 libras. Sin embargo, las labores del carpintero implican comúnmente levantar madera pesada. La carpintera podría solicitar un ajuste en sus funciones laborales durante 8 semanas para evitar levantar más de 10 libras. Su empleador podría asignarle a este trabajador tareas administrativas durante ese período. Dado que la incapacidad del trabajador para realizar una función esencial de su labor es temporal y puede adaptarse razonablemente, su empleador debe proporcionar una adaptación.

¿Mi empleador puede forzarme a tomar una licencia familiar debido a que necesito una adaptación por embarazo?

No. Su empleador no puede exigirle que se tome una licencia si existe una adaptación razonable que este puede proporcionarle para que le permita continuar trabajando.

¿Será que mi empleador puede requerir que provea documentación que demuestre que necesito una adaptación?

Su empleador únicamente puede solicitarle que proporcione documentación en situaciones específicas. Su empleador **no puede** solicitarle que proporcione documentación si:

- Su condición relacionada con el embarazo y el cambio solicitado en el entorno laboral son evidentes;
- Su empleador cuenta con la información suficiente para determinar que se requiere una adaptación;
- Está solicitando una de las cuatro adaptaciones sencillas mencionadas anteriormente (la disponibilidad de agua cerca de su estación de trabajo, descansos adicionales para ir al baño, la opción de sentarse o pararse según sea necesario, o descansos adicionales para comer o beber);
- Está solicitando una adaptación relacionada con la extracción de leche y/o la lactancia en el lugar de trabajo; o
- Su empleador no exigiría documentación a otros empleados que soliciten el mismo tipo de adaptación por motivos ajenos al embarazo, al parto o a una condición médica relacionada.

En otras circunstancias, su empleador puede solicitarle que aporte documentación de un proveedor de atención médica. El término proveedor de atención médica se define de manera amplia e incluye, entre otros, médicos, parteras, enfermeras, fisioterapeutas, asesores de lactancia, doulas, terapeutas ocupacionales, especialistas en rehabilitación vocacional, terapeutas, profesionales de la salud mental autorizados, psicólogos o psiquiatras.

Su empleador únicamente puede solicitarle una declaración simple para confirmar su estado relacionado con el embarazo y/o describir el cambio que requiere en su trabajo. No puede exigirle que brinde detalles adicionales o información médica, ni tampoco puede requerir documentación mediante un formulario específico. Por ejemplo, un correo electrónico de su proveedor de atención

médica que indique que necesita tres meses de reposo en cama para recuperarse de una lesión de espalda relacionada con el embarazo sería suficiente para confirmar su condición y la adaptación necesaria. Su empleador debe otorgarle un tiempo razonable para presentar cualquier documentación.

De acuerdo con los requisitos de la Ley de estadounidenses con discapacidades, los empleadores deben conservar de manera confidencial toda la información médica que usted proporcione, con [excepciones limitadas](#).

Mi empleador se está rehusando a proveer una adaptación. ¿Qué puedo hacer?

Si su empleador se niega a proporcionarle una adaptación, es fundamental documentar lo sucedido. Tome nota de los eventos, guarde cualquier correspondencia por correo electrónico y mantenga un cronograma de su solicitud de adaptación y la respuesta de su empleador. Revise si su empleador cuenta con una política de adaptación o antidiscriminación, la cual puede estar disponible en el sitio web de la empresa o en el manual del empleado.

Asimismo, puede consultar a un supervisor o a un representante de Recursos Humanos (en caso de que su empleador cuente con un departamento de Recursos Humanos), y pregunte sobre la existencia de políticas pertinentes si aún no las tiene. Solicite una copia.

Dado que la PWFA es una legislación reciente, es posible que su empleador no esté plenamente informado sobre sus obligaciones bajo esta ley. Si su empleador no tiene conocimiento de la PWFA, usted puede compartir información relacionada con la ley y las regulaciones correspondientes de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC): [“Lo que debe saber sobre la Ley de equidad para las trabajadoras embarazadas”](#) y [“Resumen de las disposiciones clave de la norma final de la EEOC que implementa la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas”](#).

Si considera que su empleador está incumpliendo la PWFA, usted puede acudir a la EEOC, que es la agencia federal encargada de hacer cumplir la PWFA. Si desea consultar a un abogado sobre sus derechos y opciones bajo la PWFA, puede comunicarse con la Red legal para la equidad de género completando un [formulario de admisión en línea](#).

¿Puede mi empleador castigarme por hacer una solicitud de una adaptación razonable, o por levantar una queja bajo la PWFA?

No, esto constituye una represalia. Las represalias son ilegales. Es posible que haya sido objeto de represalias si, tras informar a su empleador sobre la necesidad de una adaptación o al intentar hacer valer sus derechos conforme a la PWFA, ha sufrido despido, degradación, medidas disciplinarias o amenazas, reducción de horas y, por lo tanto, reducción de salario, mayor escrutinio o evaluaciones de desempeño más bajas, transferencia a un puesto menos deseable, abuso verbal o físico, denuncia o amenaza de denuncia ante las autoridades de inmigración o asignaciones laborales menos deseables.

Si le preocupa que su empleador esté tomando represalias o discriminándola debido a su solicitud de adaptación o a sus intentos de hacer valer sus derechos, es recomendable documentar fechas, horas y descripciones de cualquier acto que pueda constituir represalia, así como conservar todos los correos electrónicos, cartas, documentos disciplinarios y otros registros escritos relevantes.

Si usted experimenta represalias u otro comportamiento que puedan constituir discriminación por embarazo y su empleador tiene una política de no discriminación en el lugar de trabajo, siga los procedimientos establecidos para denunciar dichas represalias y la discriminación. Si no existe una política, comuníquese con un supervisor, un representante de recursos humanos o una persona de confianza en una posición de autoridad en la organización. Explique la situación y solicite su asistencia para detener el comportamiento inapropiado.

Puede considerar la posibilidad de llevar a un compañero de trabajo o a un representante sindical para dialogar con un supervisor o con el departamento de Recursos Humanos. Contar con alguien de confianza puede ser beneficioso al asistir a una reunión.

Si su empleador carece de una política y no dispone de una persona en su organización con quien pueda dialogar sin temor a represalias (por ejemplo, en una empresa de 15 empleados donde el acosador es el director ejecutivo), puede ponerse en contacto con un abogado a través de la [Red legal para la equidad de género](#).

Si mi empleador ha violado mis derechos bajo la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas, ¿qué puedo hacer?

Si desea presentar una queja legal contra su empleador, debe interponer una denuncia por discriminación ante la EEOC.

Normalmente, a menos que trabaje para el gobierno federal, en cuyo caso se aplican requisitos especiales que se describen a continuación, usted debe presentar una denuncia por discriminación dentro de los 180 días posteriores al acto ilegal. El plazo de 180 días puede extenderse a 300 días si la reclamación también está cubierta por una ley estatal o local contra la discriminación; sin embargo, es recomendable no esperar para presentar la denuncia. Aunque la asistencia de un abogado puede ser beneficiosa en este proceso, no es necesario contar con uno para presentar una denuncia por discriminación ante la EEOC.

Para presentar una denuncia ante la EEOC, usted puede hacerlo a través de su portal en línea (publicportal.eeoc.gov) o acudiendo en persona a una oficina de la EEOC. Para localizar la oficina de la EEOC más cercana, visite <http://www.eeoc.gov/field-office>. Al presentar una denuncia, se le realizará una serie de preguntas sobre usted, su empleo, su historial laboral y sobre la situación de discriminación que experimentó. La EEOC también puede contactar a su empleador para obtener información adicional sobre el incidente. Tras la presentación de la denuncia, la EEOC puede llevar a cabo una investigación. Se enviará una copia de la denuncia a su empleador y este podrá ser contactado como parte del proceso de investigación.

Si la EEOC no puede determinar que hubo discriminación, concluirá su investigación y le emitirá una carta de “derecho a demandar”. Esta carta le permite presentar una demanda en el tribunal. Una vez que reciba la carta de “derecho a demandar”, dispondrá de 90 días para iniciar la acción legal correspondiente.

Si la EEOC determina que existe una probabilidad de discriminación, colaborará con usted y su empleador para resolver su reclamación. También tiene la opción de participar en una mediación. Si su empleador consiente en la mediación, este proceso puede llevarse a cabo antes o durante la investigación. En caso de que no se alcance un acuerdo, la EEOC procederá a presentar una demanda contra su empleador o le emitirá una carta de “derecho a demandar”. Si decide no continuar con el proceso de investigación de la EEOC y prefiere presentar una demanda, puede solicitar y obtener una carta de “derecho a demandar” en cualquier momento después de transcurridos 180 días desde la presentación de su denuncia.

Para comunicarse por teléfono con la oficina de la EEOC más cercana a su área, llame al 1-866-408-8075. El sistema identificará automáticamente su código de área y lo conectará con la oficina correspondiente. Puede consultar a su oficina local de la EEOC sobre cómo comunicarse con cualquier agencia estatal o local en su área. Muchos estados y localidades cuentan con Agencias de Prácticas Justas de Empleo donde puede presentar una denuncia que se tramitará simultáneamente ante la EEOC.

SI USTED ES UN EMPLEADO DE UNA AGENCIA DEL GOBIERNO FEDERAL

Primero debe comunicarse con el asesor de igualdad de oportunidades en el empleo (EEO por sus siglas en inglés) de la agencia dentro de los 45 días a partir de la fecha en que ocurrió la discriminación. El asesor de EEO intentará resolver el problema y, en caso de no lograrlo, le informará sobre el proceso para presentar una queja formal.

Si decide presentar una queja formal, debe hacerlo ante la oficina de EEO de la agencia dentro de los 15 días a partir del día en que reciba la notificación. Cuando la agencia complete su investigación, emitirá una 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 no está de acuerdo con la decisión, puede apelar la decisión ante la EEOC o presentar una demanda en un tribunal federal.

¿Tengo otros derechos para recibir una adaptación bajo las leyes estatales y federales?

Es posible. Para obtener más información sobre las diversas protecciones para trabajadoras embarazadas y en posparto bajo la Ley de Discriminación por Embarazo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Licencia Médica y Familiar, por favor consulte la hoja informativa del NWLC: [¿Embarazada en el trabajo? Conozca sus derechos](#). Además, muchos estados cuentan con sus propias leyes de adaptación por embarazo que pueden abarcar a más empleadas o proporcionar mayores protecciones que la legislación federal. Se recomienda consultar la hoja informativa del NWLC sobre [adaptaciones por embarazo en los estados](#) para determinar si su estado cuenta con una ley al respecto.

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

¿COMO PUEDO ENCONTRAR A UN ABOGADO?

Una opción para encontrar un abogado es ponerse en contacto con la Red Legal para la Equidad de Género del Fondo del Centro Nacional de Derecho de la Mujer. Esta red está compuesta por abogados especializados en litigios relacionados con casos de discriminación sexual, incluida la discriminación por embarazo. Los individuos elegibles que se comunican con la Red Legal son conectados con abogados que están dispuestos a ofrecer una consulta gratuita. Algunos abogados de la Red Legal pueden ofrecer tarifas reducidas o asistencia gratuita, mientras que otros pueden trabajar bajo una base de contingencia (lo que implica que solo recibirán su pago en caso de ganar el caso), y algunos requerirán el pago tras la consulta inicial.

Para contactar a la Red Legal para la Equidad de Género, complete el formulario de admisión en línea aquí: nwlc.org/legal-assistance, o llámenos al 202-319-3053.

También puede consultar la base de datos de abogados de la Asociación Nacional de Abogados laborales aquí: <https://exchange.nela.org/memberdirectory/findalawyer>.

También puede encontrar asistencia legal a través del Directorio de la Asociación Americana de Abogados: https://www.americanbar.org/groups/legal_services/flh-home/flh-bar-directories-and-lawyer-finders/.

DECLARACIÓN

Esta hoja informativa no constituye asesoramiento legal. Las personas y organizaciones que consideren emprender acciones legales deben consultar a su propio asesor legal antes de decidir el curso de acción a seguir.

NOTAS

- 1 La PWFA solicitó a la EEOC la emisión de normas para la implementación de la ley, 42 U.S.C. 2000gg-3. La norma final de la EEOC abarca su interpretación de los términos clave de la PWFA y proporciona ejemplos útiles para asegurar que los empleadores implementen las protecciones establecidas por la ley, 29 C.F.R. 1636.
- 2 La expresión "condiciones médicas relacionadas" es la misma terminología empleada en la Ley de Discriminación por Embarazo, 42 U.S.C. § 2000e(k), que la EEOC y los tribunales han interpretado durante más de cuarenta años.