

¿Qué es la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas?

La Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas (PWFA) es **una ley de derechos civiles histórica que garantizará que las trabajadoras embarazadas y posparto no sean forzadas a dejar el trabajo y obtengan las adaptaciones que necesitan, sin sufrir discriminación ni represalias en el lugar de trabajo.**

En concreto, la PWFA garantiza a las trabajadoras el derecho afirmativo a recibir adaptaciones razonables para las limitaciones conocidas derivadas del embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, a menos que las adaptaciones solicitadas representen una "dificultad excesiva" para el empleador (similar al proceso ya conocido para los trabajadores con discapacidad). La ley asegura que millones de trabajadoras embarazadas, y las que han dado a luz recientemente, puedan proteger su salud sin arriesgar su sueldo. Es un paso importante para la justicia de género, racial y económica en todo el país.

¿Cuándo entra en vigor la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas?

La PWFA entrará en vigor el **27 de junio de 2023**.

¿Qué problema remedió la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas?

Al garantizar el derecho a adaptaciones razonables para el embarazo, el parto y condiciones médicas relacionadas, la **PWFA cierra una brecha en la ley federal que dejaba a las trabajadoras embarazadas y posparto sin remedio si necesitaban adaptaciones para prevenir complicaciones de salud y seguir trabajando.** Antes de la PWFA, la ley existente, tales como la Ley de Discriminación por Embarazo, solo le concedía este derecho a recibir adaptaciones siempre cuando pudiesen identificar a alguien en una situación similar que ya ha recibido estas adaptaciones en el trabajo, un obstáculo insuperable para la mayoría de las trabajadoras. Del mismo modo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades solo otorga el derecho a adaptaciones razonables si la trabajadora tiene una discapacidad relacionada con el embarazo. Antes de la aprobación de la PWFA, entonces, muchas trabajadoras que tenían una necesidad médica de adaptaciones relacionadas con el embarazo no tenían protecciones legales y a menudo eran forzadas a abandonar el trabajo y vivir en una situación financiera precaria.

¿Qué derechos tienen las trabajadoras bajo la Ley de Equidad de Trabajadoras Embarazadas?

Las trabajadoras ahora tendrán derecho a adaptaciones razonables para el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, a menos que la adaptación sea realmente difícil o costosa (una "carga onerosa") para el empleador.

Algunos ejemplos de **adaptaciones razonables** incluyen:

- Trabajo liviano, o ayuda con trabajo manual y levantar.
- Transferencia temporal a una posición más segura o con menos exigencias físicas
- Descansos adicionales, más largos o flexibles para beber agua, comer, descansar o usar el baño
- Cambiar las políticas de alimentos o bebidas para permitir que una persona empleada tenga una botella de agua o comida

- Cambiar equipos, dispositivos o estación de trabajo, como proporcionar un banquillo para sentarse o agregar un pestillo a una sala de reuniones limpia para convertirla en un espacio temporal para lactancia
- Hacer que las instalaciones existentes sean más fáciles de usar, como el reubicar una estación de trabajo más cerca del baño
- Cambiar el uniforme o el código de vestimenta, como permitir el uso de ropa de maternidad
- Cambiar un horario de trabajo, como tener horas de trabajo más cortas o empezar a trabajar una hora más tarde para acomodar las enfermedades matutinas
- Descansos, espacio privado (no en un baño) y otras adaptaciones para las necesidades de lactancia
- Horario laboral flexible para citas prenatales o postnatales
- Trabajo remoto o teletrabajo
- Tiempo libre para reposo en cama, recuperación del parto, depresión posparto, mastitis y más

Las trabajadoras tienen derecho a adaptaciones razonables siempre y cuando no sea significativamente difícil o costoso, una "carga onerosa", para sus empleadores. Se consideran como una carga onerosa factores como el costo de una adaptación y los recursos financieros del empleador.

- Por ejemplo, es probable que no sea una carga onerosa para una corporación multimillonaria con miles de empleados transferir temporalmente a una trabajadora de almacén a un puesto de trabajo liviano.
- Del mismo modo, probablemente no sería una dificultad excesiva para una empresa de contabilidad proporcionar a una empleada descansos adicionales para usar el baño y beber agua.

Las trabajadoras ahora tendrán derecho a adaptaciones para una amplia gama de necesidades "relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas".

- Esto incluye necesidades comunes relacionadas con el embarazo y la recuperación del parto.
- La condición médica relacionada incluye lactancia, mastitis y otras.
- Una trabajadora embarazada o posparto no necesita tener una *discapacidad* relacionada con el embarazo para recibir una adaptación. **Este es un cambio muy importante a la ley federal existente.**

Bajo la Ley de Equidad de Trabajadoras Embarazadas, un empleador debe tener una conversación de buena fe con una trabajadora que solicite adaptaciones razonables para atender esas necesidades y las adaptaciones deben satisfacer esas necesidades. Esto se llama el "**proceso interactivo**".

- El proceso interactivo puede ocurrir en persona, por teléfono, por correo electrónico o de otras maneras. Por ejemplo, Recursos Humanos podría tener una reunión con una trabajadora embarazada solicitando adaptaciones para discutir qué tareas laborales puede hacer la empleada de manera segura, o hablar sobre los puestos disponibles a los que la empleada podría transferirse temporalmente.
- Una trabajadora no necesita usar ninguna "palabra mágica", o mencionar la "Ley de Equidad de Trabajadoras Embarazadas" o la frase "adaptación razonable", para comenzar este proceso.
- El empleador debe responder a la solicitud y participar en el proceso interactivo con prontitud.
- Incluso si no puede realizar algunas de sus tareas laborales principales, a veces denominadas "funciones esenciales", aún puede ser posible recibir adaptaciones siempre que pueda realizar esas tareas en un futuro cercano y solo necesite la adaptación por un período de tiempo temporal.

Tomar represalias contra un trabajador por necesitar, solicitar o usar una adaptación razonable es ilegal. Un empleador no puede obligar a un trabajador a aceptar una adaptación que el trabajador no quiere o necesita, u obligar a un trabajador a tomar licencia, ya sea pagada o no. Por ejemplo, un

empleador no puede obligar a una empleada embarazada a aceptar un horario de trabajo reducido o dejar de viajar por trabajo, si la empleada no quiere o necesita esos cambios.

¿A quién protege la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas?

La ley protege a las personas que trabajan para el gobierno y para empleadores privados con al menos 15 empleados. Además de los trabajadores a tiempo completo, la ley también protege a los trabajadores a tiempo parcial, temporales y estacionales, así como a las personas que solicitan empleo.

¿Qué otras leyes protegen a las trabajadoras embarazadas y posparto?

Otras leyes federales, incluyen la ley de Discriminación por Embarazo (PDA, por sus siglas en inglés), la ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) y la ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés), que también brindan protecciones adicionales, como el derecho a no ser discriminada por el embarazo, el derecho a un puesto laboral protegido y tiempo libre no remunerado, y el derecho a tiempo de descanso y espacio para la extracción de leche en el trabajo. Las leyes estatales y locales de [equidad para las trabajadoras embarazadas](#), las leyes de [licencia familiar y médica pagada](#), [los estatutos de tiempo de enfermedad pagado](#) y las leyes contra la discriminación brindan más protecciones.

¿Dónde puedo obtener ayuda y más información?

Llame a la línea de ayuda legal gratuita y confidencial de A Better Balance al 1-833-633-3222 o visite nuestra página web [Obtenga ayuda, Recursos de PWFA o Centro de derechos en el lugar de trabajo](#). Aunque la PWFA no entrará en vigor hasta el 27 de junio de 2023, como los mencionados anteriormente es posible que tenga derechos y protecciones existentes que podrían ayudarle.