

Embarazo y trabajo

(Pregnancy and work)

Author

Northwest Justice Project

Last Review Date

July 31, 2025

La Ley Healthy Starts del estado de Washington es una ley que da a muchas trabajadoras embarazadas el derecho a acomodaciones en el trabajo relacionadas con descansos para ir al baño, comer y tomar líquidos, levantar objetos pesados, sentarse/estar de pie y otras acomodaciones según sean necesarias. "Acomodaciones" significa aquí un cambio en su día laboral que usted ha pedido para poder atender sus necesidades físicas mientras está embarazada.

¿Estoy cubierta por la Ley Healthy Starts?

Si trabaja en el estado de Washington para un empleador con 15 o más empleados, la Ley Healthy Starts

(<https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=43.10.005>) le cubre.

A partir del 1 de enero de 2027

(<https://lawfilesexternal.wa.gov/biennium/2025->

[26/Pdf/Bills/Session%20Laws/Senate/5217-S2.SL.pdf#page=1](#)), la ley se extenderá para cubrir a los empleadores de cualquier tamaño. Esto significa que la Ley Healthy Starts cubrirá a todos los trabajadores en el estado de Washington.

Si trabaja para un empleador con menos de 15 empleados, la Ley Healthy Starts no le cubre actualmente, pero aún puede tener derecho a ciertas acomodaciones, como las previstas en la Ley de Washington contra la Discriminación (<https://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.60>).

Los casos de discriminación laboral pueden ser complejos. Si cree que se han violado sus derechos pero no está segura de si está protegida por la Ley Healthy Starts u otras leyes laborales, trate de hablar con un abogado laboral (<https://www.mywsba.org/PersonifyEbusiness/Default.aspx?TabID=1536&ShowSearchR>) sobre su situación.

¿Y si no soy ciudadana de Estados Unidos?

La Ley Healthy Starts protege por igual a ciudadanos, migrantes documentados y migrantes indocumentados. Todas las leyes que se explican aquí protegen a todos por igual.

¿Qué requiere la Ley Healthy Starts que hagan los empleadores?

Si su empleador tiene 15 o más empleados, tiene que hacer por lo menos todas estas cosas:

- Proporcionar descansos más frecuentes, más largos o flexibles para ir al baño
- Cambiar una norma de no comer o no beber
- Proporcionar asientos o permitirle sentarse con más frecuencia
- Limitar el peso que levante a 17 libras o menos

Dependiendo de su trabajo, puede que sea difícil ofrecerle estas acomodaciones. Aunque así sea, su empleador tiene que hacer estas acomodaciones si usted las pide.

Su empleador también tiene que considerar otras acomodaciones que usted solicite.

¿Necesito una nota de mi médico?

No para las acomodaciones requeridas. Pero si solicita otras acomodaciones, su empleador puede pedirle una nota de su proveedor de salud para respaldar esa solicitud.

¿Qué otras acomodaciones puedo solicitar?

También puede pedir cualquiera de las siguientes, según correspondan a sus necesidades:

- Reestructuración del puesto de trabajo, incluido un horario a tiempo parcial o ajustado, o reasignación a un puesto vacante.
- Proporcionar o cambiar equipos, dispositivos o su estación de trabajo.
- Traslado temporal a un puesto menos activo o menos peligroso
- Ayuda con el trabajo manual
- Flexibilidad en su horario para las citas de atención prenatal
- Cualquier otra acomodación que pudiera necesitar.

Su empleador tiene que considerar su solicitud y tomar en cuenta cualquier documento médico que usted le proporcione. Su empleador puede negar su solicitud solo si es una "dificultad excesiva".

¿Qué es una dificultad excesiva?

La Ley Healthy Starts define "dificultad excesiva" como "una acción que requiere una dificultad o gasto significativo". Su empleador puede rehusar su solicitud si le resultaría muy difícil o costoso.

Pero su empleador tiene que permitir su solicitud de acomodaciones relacionadas con la comida y la bebida, los descansos, levantar objetos y estar sentada y de pie. Su empleador no tiene permitido decir que esas acomodaciones son una dificultad excesiva.

¿Y si me despiden o me bajan de puesto (degradan) por esto?

Su empleador **no puede** discriminar en su contra (<https://legalvoice.org/employment-discrimination/>) por estar embarazada o por haber solicitado acomodaciones. Su empleador no puede:

- Tomar represalias contra usted o castigarle por pedir acomodaciones
- Negarle oportunidades de empleo por haber pedido acomodaciones
- Obligarle a pedir licencia en lugar de permitirle una acomodación razonable
- Negar su solicitud de otras acomodaciones (a menos que puedan demostrar una dificultad excesiva)

¿Tengo obligación de aceptar estas acomodaciones?

No. Su empleador no puede hacer cambios a su trabajo por estar embarazada a menos que usted los pida.

¿Qué hago si mi empleador viola mis derechos?

- Es posible que pueda corregir la situación con la ayuda de un abogado o de la oficina del Procurador General.
- Puede demandar a su empleador por no cumplir (por violar) la Ley Healthy Starts.
- También puede presentar una denuncia en la oficina del Procurador General (<https://www.atg.wa.gov/pregnancy-and-breastfeeding-accommodations>).

Los casos de discriminación laboral son complejos. Le recomendamos encarecidamente que trate de obtener ayuda de un abogado laboral

(<https://www.mywsba.org/PersonifyEbusiness/Default.aspx?TabID=1536&ShowSearchR>

.

¿Hay otras leyes que protejen a las trabajadoras embarazadas?

Sí. La Ley Healthy Starts se suma a sus derechos y no entra en conflicto con estas otras leyes:

La Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD)

(<https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=49.60>) cubre a los empleadores con 8 o más empleados. Estos empleadores tienen que hacer acomodaciones razonables para las discapacidades conocidas. Esto puede incluir condiciones médicas relacionadas con el embarazo (por ejemplo, diabetes gestacional o trastornos del estado de ánimo) **si** el empleador hace acomodaciones similares para otras discapacidades o condiciones médicas. Esta ley es como

la Ley Federal de Discriminación por Embarazo (véase más abajo), pero cubre a más empleadores.

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

(<https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>), una ley federal, cubre a los empleadores con 15 o más empleados. Estos empleadores tienen que hacer acomodaciones razonables para las discapacidades, incluidas algunas condiciones médicas relacionadas con el embarazo.

En virtud de la Ley de Discriminación por Embarazo

(<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e>), una ley federal, los empleadores con 15 o más empleados tienen que hacer acomodaciones razonables para una trabajadora embarazada si el empleador hace acomodaciones similares para otras discapacidades o condiciones médicas. Esta ley también rige el trato discriminatorio, como la contratación y el despido, la asignación de trabajos, etc.

En virtud de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA)

(<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/chapter-21G>), una ley federal, los empleadores con 15 o más empleados tienen que proporcionar acomodaciones razonables para limitaciones que se deben al embarazo, dar a luz o problemas médicos relacionados. El empleador tiene que conocer sobre dicha limitación y la acomodación no puede causar una “dificultad excesiva”.

Las acomodaciones razonables pueden incluir:

- Sentarse
- Beber agua
- Tener un espacio de estacionamiento más cercano
- Tener un horario más flexible
- Tener más tiempo de descanso para ir al baño, comer y descansar

- Tomar licencia o ausentarse para recuperarse del parto.
- Ser eximida de actividades que sean extenuantes o conlleven exponerse a materiales o productos químicos que no son seguros para el embarazo.

La Ley de Rehabilitación (<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/701>) cubre **solo a los empleados federales**. Los empleadores tienen que acomodar razonablemente las limitaciones de una empleada federal debidas al embarazo o al parto que limiten sustancialmente una actividad importante de la vida. El empleador no puede tomar ninguna medida laboral adversa contra dicha empleada.

WashingtonLawHelp.org gives general information. It is not legal advice. Find organizations that provide free legal help on our [Get legal help](#) page.