

EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

A. Vigente a partir del 1 de enero de 2015, La Ley Pública 98-1050 modifica la Ley de Derechos Humanos de Illinois (775 ILCS 5/1 y ss.) a fin de crear protecciones adicionales para las trabajadoras embarazadas.

- La Ley Pública 98-1050 se aplica a cualquier empleador que emplea a 1 o más empleadas.
- La Ley Pública 98-1050 protege a empleadas con jornada a tiempo parcial, a tiempo completo y en período de prueba, así como a las postulantes de empleo.
- La Ley Pública 98-1050 contempla a las empleadas que están embarazadas, que han dado a luz recientemente o que tienen una afección médica o común relacionada con el embarazo o el parto.

B. En virtud de la Ley Pública 98-1050, es ilegal que un empleador:

- Se niegue a contratar, segregar o actuar con respecto a la selección, contratación, promoción, renovación de empleo, selección para la formación o aprendizaje, despido, disciplina, tenencia o términos, privilegios o condiciones de empleo, beneficios secundarios sobre la base del embarazo;
- Se niegue a aceptar razonablemente a una empleada embarazada, a menos que el arreglo imponga una carga excesiva;
- Niegue oportunidades o beneficios de empleo, o tome medidas adversas contra una postulante de empleo o empleada calificada de otra manera, si la negación o medida adversa se basa en la necesidad del empleador de hacer arreglos razonables para una empleada embarazada;
- Exija a una empleada embarazada aceptar un arreglo que esta no solicitó y que la empleada elige rechazar;
- Exija a una empleada solicitar una licencia en virtud de cualquier ley o política del empleador, si puede proporcionarse otro arreglo razonable a la empleada;
- No reintegre a la empleada embarazada a su trabajo original o a un puesto equivalente con sueldo equivalente y a la antigüedad, la jubilación y los beneficios complementarios acumulados, y otros créditos de servicio aplicables, después de que esta manifieste su intención de regresar o cuando cese su necesidad de arreglos razonables, a menos que el empleador puede demostrar que el arreglo para reintegrar a la empleada imponga una carga excesiva en las operaciones ordinarias del empleador;
- Deje de publicar o mantener publicada en un lugar visible de las instalaciones del empleador, o deje de incluir en cualquier manual del empleado, información relativa a los derechos de un empleado en virtud de la Ley Pública 98-1050; y
- Tome represalias contra una empleada porque esta solicitó o se le proporcionó un arreglo razonable.

C. Arreglo razonable

- La carga recae sobre la empleada que realiza la solicitud;
- Una vez que la empleada realiza la solicitud, la carga de conceder el arreglo se traslada al empleador, a menos que el empleador pueda demostrar que el arreglo impondría una carga excesiva en las operaciones ordinarias de la empresa del empleador;
- Un arreglo impondría una carga excesiva en las operaciones ordinarias de la empresa del empleador si conceder dicho arreglo sería prohibitivamente costoso o perjudicial, cuando se considera a la luz de los siguientes factores:
 - (1) La naturaleza y el costo del arreglo necesario;
 - (2) Los recursos financieros totales de la instalación o las instalaciones involucradas en la proporción del arreglo razonable, la cantidad de personas empleadas por la instalación, el efecto sobre los gastos y los recursos, o el impacto que el arreglo tendría de otro modo sobre las operaciones de la instalación;
 - (3) Los recursos financieros totales del empleador con respecto a la cantidad de sus empleados, y la cantidad, el tipo y la ubicación de sus instalaciones; y
 - (4) El tipo de operación u operaciones de la empresa, incluida la composición, estructura y las funciones del personal del empleador, la separación geográfica, administrativa o relación fiscal de la instalación o instalaciones relacionadas con el empleador.
- Un arreglo razonable es una modificación o ajuste razonable al proceso de postulación de empleo o entorno de trabajo, o a la manera o las circunstancias en que se realiza habitualmente la posición deseada o desempeñada, que permite que una postulante o empleada afectada por embarazo sea considerada para la posición o para llevar



a cabo las funciones esenciales de esa posición. Algunos ejemplos incluyen:

- (1) Intervalos más frecuentes o más prolongados para ir al baño;
 - (2) Intervalos para aumentar la ingesta de agua;
 - (3) Intervalos para descansos periódicos;
 - (4) Espacio privado distinto del baño para la extracción de leche materna y la lactancia materna;
 - (5) Asientos;
 - (6) Asistencia con trabajos manuales;
 - (7) Tareas livianas;
 - (8) Traslado temporal a un puesto menos extenuante o peligroso;
 - (9) Disposición de un lugar de trabajo accesible;
 - (10) Adquisición o modificación de los equipos;
 - (11) Reestructuración del empleo;
 - (12) Jornada de trabajo modificada o de medio tiempo;
 - (13) Ajuste o modificaciones adecuados de exámenes, materiales de capacitación o políticas;
 - (14) Reasignación a un puesto vacante;
 - (15) Tiempo libre para recuperarse del embarazo; y
 - (16) Licencia necesaria durante el embarazo.
- El empleador y el empleado deben hacer un intercambio oportuno, de buena fe y significativo para determinar los arreglos efectivos razonables.
 - Un empleador no está obligado a crear más empleo del que no habría creado de otro modo, a menos que el empleador lo haga o lo haría para otras categorías de empleados que necesitan un arreglo.
 - Un empleador no está obligado a despedir a ningún empleado, transferir a un empleado con más antigüedad ni promover a ningún empleado que no esté calificado para realizar el trabajo, a menos que el empleador lo haga o lo haría para hacer arreglos de otras categorías de empleados que los necesitan.

D. Documentación médica

- En respuesta a una solicitud de arreglo, un empleador puede solicitar que la empleada proporcione documentación del proveedor de atención médica de la empleada, si:
 - (1) El empleador también solicita documentación similar para condiciones relacionadas con una discapacidad;
 - (2) La solicitud está relacionada con el trabajo y es coherente con las necesidades de la empresa; y
 - (3) La solicitud se limita a información sobre:
 - (i) La necesidad o justificación médica para el arreglo solicitado;
 - (ii) Una descripción del arreglo razonable médicamente aconsejable;
 - (iii) La fecha en que el arreglo razonable se convirtió en médicamente aconsejable; y
 - (iv) La duración probable del arreglo razonable.
- Si un empleador solicita documentación a la que tiene derecho en virtud de la Ley Pública 98-1050, la empleada que solicita el arreglo deberá presentarle al empleador la documentación solicitada.
- No hay ninguna disposición en la Ley Pública 98-1050 que prohíba que un empleador solicite documentación del proveedor de salud de la empleada para determinar el cumplimiento con otras leyes.

**Para obtener ayuda inmediata, o si tiene preguntas relacionadas con sus derechos,
llame al (312) 814-6200, (217) 785-5100 o (866) 740-3953 (TTY)**

OFICINA DE CHICAGO

100 W. Randolph Street, 10th Floor
Unidad de Admisión
Chicago, IL 60601
(312) 814-6200

OFICINA DE SPRINGFIELD

222 South College, Room 101-A
Unidad de Admisión
Springfield, IL 62704
(217) 785-5100

OFICINA DE MARION

2309 West Main Street, Suite 112
Unidad de Admisión
Marion, IL 62959
(618) 993-7463

El proceso de carga puede ser iniciado completando el formulario en: <http://www.illinois.gov/dhr>

