

1. Que son la Ley de Ajustes Laborales para Mujeres Embarazadas y La Ley de Alojamiento de Lactancia?

La Ley de Ajustes Laborales para Mujeres Embarazadas fue firmada y aprobada por el gobernador Henry McMaster en Mayo 17, 2018. El intento de pasar esta ley de parte de la Asamblea General fue para combatir la discriminación hacia mujeres embarazadas. Para sumar, esta ley requiere que empleadores con 15 o más empleados o empleadas proporcione acomodaciones y ajustes a empleadas embarazadas y a aplicantes de empleo basado en necesidad medica causado por el embarazo, nacimiento del bebe, o condiciones médicas relacionadas.

La ley de Alojamiento de Lactancia fue firmada y aprobada por el gobernador Henry McMaster en Junio 25, 2020. Esta ley requiere que empleadores, sin importar el tamaño, permita a los empleados oportunidades razonables para extraer la leche en un lugar privado que no sea un retrete. Un empleado agraviado puede presentar un cargo de discriminación a las oficinas de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur (SHAC). En caso de que se tomen medidas adversas para solicitar o utilizar un tiempo de descanso razonable no remunerado, o tiempo de descanso pagado u hora de comer, para extraer la leche materna. Sin embargo, un empleador no será responsable si toma esfuerzos razonables para cumplir con la Ley de Apoyo a la Lactancia.

2. Qué tipos de personas están cubiertas por estas leyes?

Estas leyes protegen a los empleados y solicitantes que tienen necesidades o condiciones médicas debido a el embarazo, el parto y la lactancia.

3. Que empleadores deberán cumplir con esta ley?

Ambas leyes se aplican a todos los empleadores cubiertos por la ley de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del sur (SHAC), lo que significa cualquier empleador que tenga quince o más empleados por cada día hábil, en cada una de veinte o más semanas del calendario en el año calendario actual o anterior. Las agencias de personal o temporales también se consideran empleadores. Adicionalmente, la Ley de Alojamiento de Lactancia se aplica a cualquier empleador con al menos un empleado. Si tiene preguntas sobre si su empresa califica como empleador en virtud de una o ambas leyes, favor de llamar a nuestra agencia al 803-737-7800.

4. Como debo notificar a mis empleados sobre las leyes de la Ley de Ajustes Laborales para Mujeres Embarazadas y La Ley de Alojamiento de Lactancia?

Debe informar a los nuevos empleados durante el proceso de incorporación (o inicio de empleo) sobre La ley de Ajustes Laborales para Mujeres Embarazadas. La Ley exige un aviso por escrito. La agencia de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur (SHAC) también ha desarrollado un cartel para notificar a los empleados sobre ambas leyes en inglés y español.

5. Cuando debe un empleador proporcionar adaptaciones razonables a mujeres embarazadas o lactantes?

Un empleador debe proporcionar adaptaciones razonables a estas personas una vez que esas mujeres hayan solicitado una adaptación o alojamiento, a menos de que proporcionar tal

adaptación o alojamiento sea una dificultad excesiva para el empleador (vea las preguntas 7 y 8 a continuación) Estos alojamientos pueden incluir, entre otros: descansos frecuentes y mas largos en el baño; modificar una póliza de bebidas y alimentos; la provisión de asientos o permitir que los empleados se sienten si el trabajo requiere que los empleados se paren; la provisión de asistencia con el trabajo manual y los límites de elevación; la transferencia de un empleado a una posición menos extenuante o peligrosa; y/o reestructuración laboral y tareas ligeras. Un empleador puede sugerir adaptaciones o alojamientos razonables alternativas, siempre y cuando que el alojamiento alternativo proporcione el mismo resultado o alivio que el alojamiento solicitado originalmente.

6. Que tipos de adaptaciones razonables deberían considerar los empleadores para las mujeres que han dado a luz recientemente y/o están en periodo de lactancia?

Algunas adaptaciones razonables que los empleadores deberán considerar para las personas cubiertas que han dado a luz recientemente incluirán, pero no se limita a: conceder tiempo libre, ajustar horarios de trabajo, proporcionar descansos para comida y agua, proporcionar descansos de baño más frecuentes y más largos, levantando restricciones, y un lugar privado que no sea un baño para extraer leche.

7. Que es un proceso interactivo?

El proceso interactivo comienza con una solicitud de alojamiento de un individuo cubierto. Es importante que los empleadores puedan reconocer una solicitud. Una vez que se ha recibido una solicitud de alojamiento, el empleador debe reunir toda la información necesaria para procesar la solicitud. La información necesaria puede incluir documentación del embarazo / nacimiento y la necesidad de acomodación. En algunos casos, el embarazo de la persona y la necesidad de acomodación son obvios y no se necesita información adicional. Una vez que el empleador ha reunido los datos necesarios, que pueden incluir una nota de un proveedor médico, entonces el empleador debe hablar con la persona sobre las adaptaciones disponibles para lograr el resultado o alivio médicamente necesario. Una vez que se han explorado las opciones de alojamiento, el empleador debe elegir qué alojamiento implementar. Si hay más de una opción, el empleador debe considerar la preferencia de la persona cubierta.

8. Que constituye una dificultad excesiva?

Una "dificultad excesiva" es una acción que requiere dificultades o gastos significativos al considerar varios factores. Estos factores incluyen la naturaleza y el costo del alojamiento en relación con el tamaño, los recursos, la naturaleza y la estructura de la operación del empleador. Las dificultades indebidas para un empleador deben determinarse caso por caso. En general, se esperaría que un empleador más grande con mayores recursos haga ajustes que requieran un mayor esfuerzo o gasto que los que se requerirían de un empleador más pequeño con menos recursos. Si una adaptación sería una dificultad excesiva, el empleador debe tratar de identificar otra adaptación que no suponga tal dificultad.

9. Dónde puedo encontrar una copia de la Ley de adaptaciones al embarazo y la Ley de apoyo a la lactancia?

La Ley de adaptaciones al embarazo se puede encontrar [aquí](#). La Ley de Apoyo a la Lactancia se puede encontrar [aquí](#).

10. Qué debo hacer si siento que he sido discriminado en violación de una de estas leyes o alguna parte de la Ley de Asuntos Humanos de Carolina del Sur?

Si siente que ha sido discriminado en violación de esta Ley o cualquier parte de la Ley de Asuntos Humanos de Carolina del Sur deberá contactar a la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina de Sur.

Nuestras oficinas están ubicadas en: 1026 Sumter Street Suite 101, Columbia SC 29201. Estamos abiertos de Lunes a Viernes de 8:30AM a 5:00PM. Nos puede llamar al 803-737-7800. También puede proporcionarnos un cuestionario inicial completando uno de los formularios de quejas por discriminación el el empleo que se encuentra en <https://schac.sc.gov/filing-complaint>. Después de presentar su queja, un investigador investigará los problemas, tomará una determinación e intentará conciliar su cargo, cuando corresponda.

11. Soy un empleador que debería ser ahora?

Este es un buen momento para ver sus pólizas relacionadas para las mujeres embarazadas, lactantes o postparto. Actualícelos para cumplir con las leyes presentes. Considere la posibilidad de proporcionar capacitación a sus supervisores y gerentes sobre el manejo de las solicitudes de alojamiento o para abordar las necesidades de lactancia materna. También, puede hacer clic en los enlaces provistos para ver e imprimir los carteles en inglés y español.

12. Soy un empleador. ¿Cómo puedo programar una capacitación sobre el cumplimiento de las leyes?

Favor de contactar a la siguiente página de internet: training@schac.sc.gov. o al número de teléfono: (803) 673-9284 para más información. Entrenamiento sobre estas leyes es proporcionada de forma gratuita por la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur por tiempo limitado.

