

Nuevos derechos laborales para cuidadores familiares en Illinois

A partir de 2025, la Ley de Derechos Humanos de Illinois hace ilegal que los empleadores discriminen a los trabajadores por sus responsabilidades de cuidado familiar.

¿Qué protecciones ofrece la nueva ley?

Los empleadores no pueden tomar acciones negativas contra trabajadores o solicitantes de empleo basándose en el hecho (o la creencia) de que cuidan a un familiar.

Algunos ejemplos de discriminación:

- Recortar horas o salario basándose en la falsa creencia de que no harán bien su trabajo debido a las responsabilidades de cuidado
- Negarse a contratar o a dar ascensos
- Intimidar o acosar
- Dar un trato peor que a los trabajadores sin responsabilidades familiares
- Negar opciones como trabajar desde casa, tiempo fuera del trabajo u horarios flexibles, si otros trabajadores sí reciben estos beneficios

Si algo de esto te sucede y *crees que es por ser cuidador o cuidadora*, busca ayuda de inmediato.

¿Dónde puedo buscar ayuda?

¿ERES CUIDADOR FAMILIAR?

¿Tienes preguntas sobre licencias y derechos laborales?

¡Contáctate con nuestra línea de ayuda legal gratuita!

 hotline@worklifelaw.org

 (415) 703-8276



¿Quiénes están protegidos por la nueva ley?

Los cuidadores que son responsables de ayudar a un familiar a satisfacer sus necesidades básicas. Esto podría incluir responsabilidades como:

- Llevar a un familiar al médico
- Bañar o vestir a un familiar mayor
- Cocinar o hacer compras para un familiar con una discapacidad
- Brindar apoyo emocional a un familiar con cáncer
- Cuidar de sus hijos (con o sin discapacidad)

Familiares cubiertos:

- Hijo o hijastro
- Cónyuge o pareja de hecho
- Hermanos
- Padres, padrastros, suegros
- Nietos

Preguntas frecuentes para cuidadores

Si cuido a alguien que no es un familiar cubierto, ¿tengo algún derecho?

Tanto la Ley de Derechos Humanos de Illinois y la Ley nacional de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) hacen que sea ilegal que los empleadores discriminen a un empleado por estar cuidando a una persona con una discapacidad, incluso si esa persona no fuera un familiar. La definición de quién se considera una persona con discapacidad es amplia e incluye condiciones como cáncer, asma, artritis, enfermedades cardíacas, diabetes, demencia y Alzheimer, enfermedad de Crohn, enfermedades autoinmunes, discapacidad visual, discapacidad motriz, problemas de salud mental y muchas otras condiciones médicas. Si tu empleador sabe o cree que estás cuidando a alguien con una discapacidad y toma acciones negativas en tu contra por esa razón, eso sería ilegal.

¿Puedo cambiar mis horarios de trabajo por mis responsabilidades de cuidado?

La ley no exige que tu empleador cambie tu horario ni te otorgue otros cambios laborales por ser cuidador, pero aún puedes tener opciones. La Ley de Derechos Humanos de Illinois exige que los empleadores traten a los cuidadores igual que a los empleados sin responsabilidades familiares. Esto significa que deben recibir las mismas oportunidades y libertades que los demás trabajadores. Por ejemplo, si tu jefe permite que otros trabajadores cambien su horario, tu jefe no debería denegarte el cambio sólo porque lo necesitas para brindar cuidados. Pero si a otros trabajadores no se les permite cambiar sus horarios, tu empleador podría denegar tu solicitud también.

¿Puedo pedir tiempo libre del trabajo para cuidar a alguien? ¿Ese tiempo será remunerado?

Bajo la Ley de Licencia Pagada para Todos los Trabajadores de Illinois, los trabajadores deben recibir al menos 1 hora de licencia pagada por cada 40 horas trabajadas. Puedes acumular hasta 40 horas por cada período de 12 meses, que se pagan a tu tarifa normal. Los trabajadores pueden usar este tiempo libre por cualquier motivo una vez que hayan trabajado al menos 90 días para su empleador. No tienen que explicar por qué ni presentar documentos. En Chicago y el condado de Cook se aplican protecciones diferentes y algunos trabajadores sindicalizados de educación, construcción, entrega y transporte no están cubiertos: [obtén más información aquí](#).

Además, existe una ley nacional llamada la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) que exige que los empleadores otorguen a los trabajadores elegibles hasta 12 semanas de licencia no pagada cuando la necesiten para brindar cuidados. Durante la licencia bajo la FMLA, tu empleador debe conservar tu puesto y continuar pagando tu seguro médico. Obtén más información sobre la FMLA [aquí](#).

Tu empleador puede darte tiempo libre adicional según sus propias políticas. Illinois [exige](#) que los empleadores te permitan usar al menos algunos de tus días por enfermedad otorgados por el empleador para brindar cuidado a familiares (ver la lista anterior).

Si me tomo tiempo libre, ¿puedo tener problemas?

Es ilegal que tu empleador te castigue por pedir tiempo libre bajo la FMLA o la Ley de Licencia Pagada para Todos los Trabajadores de Illinois. También sería ilegal que tu empleador te amenace o intente impedir que tomes ese tiempo libre protegido. Si sientes que te tratan peor después de pedir o tomar licencia, comunícate de inmediato con la línea de ayuda gratuita de WorkLife Law.