Tiempo Libre del Trabajo: Nacimiento, Adopción, Eventos Escolares

Time Off from Work: Birth, Adoption, School Events

Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)

Si usted es elegible, una ley federal llamada FMLA le da el derecho de tomar hasta 12 semanas de licencia familiar o médica no remunerada en un período de 12 meses. La licencia FMLA es una licencia con protección de empleo. Esto significa que su empleador debe devolverle su mismo trabajo o un trabajo prácticamente idéntico al final de su licencia FMLA.

Si usted tiene tiempo de enfermedad o vacaciones en su trabajo, puede utilizar este tiempo durante su licencia FMLA. Su empleador puede decir que tiene que usarlo. Durante su licencia, podrá mantener la misma cobertura de seguro médico que tenía cuando estaba en el trabajo. Usted tiene que pagar su parte de las primas.

¿Soy elegible para la licencia FMLA?

Para ser elegible para tomar la licencia FMLA, usted debe:

1) trabajar para un empleador cubierto (50 o más empleados por 20 semanas de trabajo)
2) trabajar 1,250 horas durante los 12 meses anteriores al comienzo de la licencia
3) trabajar en un lugar donde trabajen 50 o más empleados o dentro de un radio de 75 millas de él, y
4) haber trabajado en ese lugar durante al menos 12 meses.

¿Por qué razones puedo usar la licencia FMLA?

Todos los empleados pueden usar sus 12 semanas de licencia FMLA para cualquier combinación de lo siguiente:

- una condición seria de salud física o mental que necesite atención médica
- para cuidar a un padre, cónyuge o hijo con una condición de salud grave
- una cirugía, o la recuperación después de la cirugía

Una empleada puede usar sus 12 semanas de licencia FMLA para cualquier combinación de lo siguiente:

- cuidado prenatal
- incapacidad por el embarazo (por ejemplo, náuseas matinales)

- discapacidad del embarazo después del nacimiento del niño. Este es el momento después de dar a luz. Se incluye en la definición de discapacidad a corto plazo.
- El vínculo afectivo con el bebé después de que el período de discapacidad del embarazo haya terminado
- razones relacionadas con la adopción o la colocación de un niño en un hogar de crianza

Un empleado varón o padre que no da a luz puede usar 12 semanas de licencia FMLA para cualquier combinación de lo siguiente:

- Para cuidar a un cónyuge con una condición de salud grave, incluyendo una condición relacionada con el embarazo.
- el vínculo afectivo con el bebé después del nacimiento de su hijo
- razones relacionadas con su adopción o la colocación de un niño en un hogar de crianza

¿Se puede dividir mi licencia de FMLA?

Sí. La FMLA le permite tomarse un tiempo libre en el trabajo de forma continua o intermitente. Intermitente significa no todo a la vez. El permiso puede tomarse en pequeños intervalos de tiempo. Por ejemplo, si usted tiene una cita con el médico una vez a la semana a las 3pm, y por lo general trabaja hasta las 5pm, puede tomar un permiso intermitente una vez a la semana por un par de horas para recibir su atención médica.

Nota: La licencia por vinculación con el bebé/niño debe tomarse en un intervalo de tiempo continuo, a menos que su empleador acuerde lo contrario.

¿Qué tengo que hacer para tomar la licencia FMLA?

Usted debe avisar a su empleador con 30 días de anticipación, si es posible. Si no puede, notifíquelo lo antes posible. Tiene que decirle a su empleador la razón por la cual usted califica para la FMLA. Esto es para que su empleador sepa que usted está pidiendo una licencia FMLA. No basta con llamar para avisar que está enfermo.

Su empleador puede pedirle pruebas de su situación, como la certificación de su médico. El empleador puede ponerse en contacto con el médico para verificar si la información que usted dio es verdadera.

Ley de Licencia por Embarazo y Crianza de los Hijos de Minnesota

Esta ley da hasta 12 semanas de permiso sin sueldo a:

- un padre biológico o adoptivo en relación con el nacimiento o la adopción de un niño, o
- una empleada para el cuidado prenatal, o la incapacidad debido al embarazo, el parto o las condiciones de salud relacionadas.

En la mayoría de los casos, la licencia por nacimiento o adopción debe comenzar dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o adopción.

Usted tiene derecho a continuar con cualquier seguro médico que tenga a través de su trabajo durante la licencia, pero es posible que tenga que pagar el costo del mismo.

Si su licencia por embarazo y crianza de hijos en Minnesota también califica como licencia FMLA, su empleador puede contarla bajo ambas leyes al mismo tiempo para evitar una doble licencia. Pero las trabajadoras embarazadas pueden solicitar una baja médica **prenatal**, que no se descuenta de las 12 semanas de baja parental. El prenatal es el periodo anterior al parto. Su empleador también puede contar el tiempo fuera si está recibiendo beneficios por discapacidad o si está usando las vacaciones o la licencia por enfermedad para su licencia por embarazo y crianza de los hijos.

Su empleador debe devolverle su trabajo o un trabajo igual cuando vuelva a trabajar.

¿Soy elegible para la Licencia por Embarazo y Crianza de los Hijos de Minnesota?

Usted puede obtener este permiso si:

1) Trabaja para una compañía que tiene al menos 21 trabajadores,
2) Trabajó allí por lo menos 12 meses antes del permiso, y
3) Trabajó en promedio al menos medio tiempo (según lo definido por las políticas de su empleador) en los 12 meses anteriores al permiso.

Licencia para Padres Adoptivos

Si está adoptando un niño, pero no es elegible para la licencia FMLA o la licencia por maternidad o paternidad de Minnesota, puede ser elegible para la licencia por adopción. Si su empleador permite la licencia por paternidad o maternidad, debe permitir la licencia por adopción.

Un empleador que permite a un padre o madre biológicos tomar la licencia por paternidad o maternidad también debe dar la misma cantidad de tiempo libre a un padre o madre adoptivo. Pero tiene que ser por lo menos 4 semanas. El tiempo libre debe comenzar antes, o en el momento, de que el niño sea colocado en su hogar. El tiempo libre debe ser para trabajar en la colocación del niño o para cuidarlo después de la colocación.

Acomodaciones para el Embarazo

La mayoría de los empleadores tienen que hacer acomodaciones (cambios) razonables para las empleadas embarazadas que lo soliciten. Pero, los empleadores no tienen que hacer una acomodación si es una dificultad excesiva para la empresa. Excepto por lo siguiente:

- Poder ir al baño con más frecuencia y más descansos para comer y beber agua
- Poder sentarse mientras trabaja
- Límites para levantar más de 20 libras

Si no es elegible para una licencia bajo la FMLA o la Ley de Embarazo y Paternidad de Minnesota, puede tomar una licencia como una acomodación razonable para su embarazo.

Madres Lactantes

Si usted es una madre lactante, los empleadores tienen que permitirle tomar un tiempo de descanso razonable cada día si necesita bombear leche materna para su hijo. Su empleador no puede reducir su salario porque se tomó descansos para extraerse leche. Si es posible, el tiempo de descanso debe tomar al mismo tiempo que los descansos que ya tiene usted.

Su empleador debería tratar de darle un lugar para bombear la leche que:

- no sea un baño o un retrete
- esté protegido del alcance de la vista
- esté libre de interrupciones por parte de los compañeros de trabajo y el público, y
- esté cerca de su área de trabajo, y tenga acceso a una toma de corriente eléctrica

Ley de Licencias de Conferencias y Actividades Escolares

Usted puede tomar hasta 16 horas de licencia en un período de 12 meses para ir a las conferencias de la escuela de su hijo o hijo adoptivo o a las actividades relacionadas con la escuela. Su empleador no tiene que pagarle por el tiempo, pero usted tiene derecho a utilizar otras licencias pagadas como el tiempo de vacaciones para conferencias y actividades escolares.

¿Tengo derecho a la Licencia por Conferencias y Actividades Escolares?

Usted puede usar este permiso si:

1) Trabaja al menos medio tiempo
2) Su hijo o hijo adoptivo es menor de 18 años, o menor de 20 años, pero todavía está en la escuela secundaria
3) La conferencia o actividad escolar no puede ser programada fuera de las horas de trabajo, y
4) Usted le da a su empleador un aviso razonable de cuándo se tomará el tiempo

Tiempo de Enfermedad y Seguridad Ganado en Minnesota

El Tiempo de Enfermedad y Seguridad Ganado es un permiso remunerado que su empleador debe concederle a menos que usted sea:

- un empleado federal,
- un contratista independiente,
- un bombero voluntario o de guardia remunerado,
- un trabajador de ambulancia voluntario o de guardia remunerado
- un funcionario estatal electo, o
- un trabajador agrícola temporal

Debe seguir recibiendo su tarifa de pago habitual mientras esté de baja por enfermedad. Pero esto no es así si se le paga de otra forma que no sea por salario o por horas. Como comisiones o trabajo por unidad.

La tarifa salarial habitual no incluye:

- comisiones,
- diferencial por turno además de su tarifa por hora,
- horas extras,
- pago de primas por días festivos o ciertos días de la semana,
- bonificaciones, o
- propinas

Nota: Si a usted se le paga a comisión o en función del trabajo realizado, debe recibir al menos el salario mínimo.

Este permiso remunerado puede ocurrir si la escuela o el lugar de cuidado de su hijo cierra debido al clima u otra emergencia pública.

Usted gana 1 hora de tiempo por enfermedad y seguridad por cada 30 horas que trabaja. Puede ganar hasta 48 horas cada año o más si su empleador así lo decide. Si la ciudad en la que trabaja tiene una ley más protectora, el empleador debe cumplirla.

¿Soy elegible para el Permiso de Enfermedad y Seguridad Ganado de Minnesota?

Usted es elegible para el permiso de enfermedad y seguridad si:

- usted trabaja al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota y
- usted no es un contratista independiente.

Usted es elegible incluso si es un empleado temporal o a tiempo parcial. Algunas personas que cuidan de familiares y que prestan servicios a través de una subvención de apoyo al consumidor pueden optar por no tomar esta baja. Los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo para empleados de la construcción también pueden optar por no tomarla.

¿Preguntas?

MN Department of Labor and Industry
(Departamento de Trabajo e Industria de MN)
www.dli.mn.gov
(651) 284-5005 o
1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)

U.S. Department of Labor
(Departamento de Trabajo de los EE.UU.)
www.dol.gov/whd
1-(866) 4-USWAGE (1-(866) 487-92

***Las hojas informativas son información legal NO asesoramiento legal**. Consulte con un abogado para obtener asesoramiento.*
No use esta hoja informativa si tiene más de un año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas o formatos alternativos.

© 2025 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento se puede reproducir y usar sólo para propósitos personales y educativos no comerciales. Todo otro derecho está reservado. Este aviso debe permanecer en todas las copias. La reproducción, distribución y uso con fines comerciales están estrictamente prohibidos.