



# Tiempo Libre del Trabajo: Nacimiento, Adopción, Eventos Escolares

Time Off from Work: Birth, Adoption, School Events

Usted puede tener el derecho a tomar ausencia sin sueldo (tiempo libre) del trabajo durante el embarazo, nacimiento, maternidad o paternidad, la adopción de un niño, o por otras razones relacionadas con la infancia.

## Family and Medical Leave Act (FMLA) - Ley de Ausencia Familiar y Médica

Si usted es elegible (ver más abajo), una ley federal llamada la FMLA le da el derecho a tomar hasta 12 semanas de ausencia sin sueldo por razones familiares o médicos en un período de 12 meses. Ausencia FMLA es la ausencia de trabajo protegido. Esto significa que su empleador debe dar a su mismo puesto de trabajo o un trabajo casi idéntico al término de su ausencia FMLA.

Si tiene tiempo por enfermedad o vacaciones en su trabajo, usted puede utilizar este tiempo durante su ausencia FMLA. Su empleador puede decir que tienes que usarlo. Durante su ausencia, usted tiene que mantener la misma cobertura de seguro de salud que tenías cuando estabas en el trabajo. Usted tiene que pagar su parte de las primas.



### ¿Soy elegible para ausencia FMLA?

Para ser elegible para tomar ausencia FMLA, usted debe:

- 1) Trabajar para un empleador cubierto (50 o más empleados para 20 semanas de trabajo)
- 2) Trabajar 1,250 horas durante los 12 meses justo antes de que comience la ausencia
- 3) Trabajar en un lugar donde 50 o más empleados trabajan o dentro de 75 millas del trabajo, y
- 4) Se han empleado en ese lugar durante al menos 12 meses

### ¿Por qué razones puedo usar FMLA?

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

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

Una empleada puede utilizar sus 12 semanas de ausencia FMLA para cualquier combinación de los siguientes:

- Cuidado prenatal
- Incapacidad por el embarazo (por ejemplo, enfermedad de la mañana)
- Incapacidad por embarazo después del nacimiento. El tiempo después de dar a luz. Se cae en la definición de incapacidad a corto plazo.
- Vinculación bebé después del período de incapacidad por embarazo ha terminado
- Razones relacionadas con la adopción o colocación de cuidado de crianza de un niño

Un empleado varón puede utilizar sus 12 semanas de ausencia FMLA para cualquier combinación de los siguientes:

- Para el cuidado de un esposo/a con una condición de salud grave, incluyendo una condición relacionada con el embarazo
- Vinculación del bebé después del nacimiento de su hijo
- Razones relacionadas a su adopción o colocación de cuidado de crianza de un niño



### **¿Se puede dividir mi ausencia FMLA?**

Si. Ausencia FMLA le permite tomarse un tiempo de descanso del trabajo de forma continua o intermitente. La ausencia se puede tomar en pequeños bloques de tiempo. Por ejemplo, si tiene una cita con el médico una vez a la semana a las 3 pm, y normalmente trabaja hasta las 5 p.m., usted puede tomar una ausencia intermitente una vez a la semana durante un par de horas para obtener su atención médica.

**Nota:** la licencia por vinculación para bebés / niños debe tomarse en un bloque de tiempo continuo, a menos que su empleador acuerde lo contrario

### **¿Qué tengo que hacer para tomar ausencia FMLA?**

Usted debe darle a su empleador preaviso de 30 días, si es posible. Si no puede, dar aviso tan pronto como sea posible. Usted tiene que informar a su empleador de su razón que usted califica para FMLA. Esto es por lo que su empleador sabe que usted está pidiendo ausencia FMLA. Simplemente llamando en enfermo no es suficiente.

Su empleador puede pedir una prueba de su situación, como la certificación de su médico. Un empleador puede contactar al médico para comprobar si la información que usted dio es cierta.

## **Minnesota Pregnancy and Parenting Leave Law MN Ley de Ausencia para Embarazo y Crianza**

Esta ley le da hasta 12 semanas de ausencia sin sueldo a:

- Padres biológicos o adoptivos en relación con el nacimiento o adopción de un hijo, o
- Una empleada para el cuidado prenatal, o incapacidad por embarazo, parto o condiciones de salud relacionadas.

En la mayoría de los casos, la ausencia por nacimiento o adopción tiene que comenzar dentro de 12 meses siguientes al nacimiento o adopción.

Usted tiene el derecho de continuar cualquier seguro de salud que tenga a través de su trabajo durante su ausencia, pero es posible que tenga que pagar el costo de la misma.

Si su ausencia de MN Pregnancy and Parenting también califica como ausencia FMLA, su empleador puede contarla bajo las dos leyes al mismo tiempo para evitar la doble ausencia. Su empleador también puede contar como tiempo libre si usted está recibiendo beneficios por incapacidad o si usted uso tiempo de vacaciones o ausencia por enfermedad hacia su Pregnancy and Parenting Leave.

Su empleador debe dar a su mismo puesto de trabajo o un trabajo casi idéntico al término de su ausencia.

### **¿Soy eligible para MN Pregnancy and Parenting Leave?**

Usted puede obtener esta ausencia si:

- 1) Usted trabaja para una empresa que tiene al menos 21 trabajadores,
- 2) Usted trabajaba allí durante al menos 12 meses antes de la ausencia, y
- 3) Usted trabajaba en promedio por lo menos medio tiempo (según la definición de las políticas de su empleador) en los 12 meses antes de la ausencia.



### **Ausencia de los Padres Adoptivos**

Si desea adoptar un niño, pero usted no es elegible para la ausencia FMLA o MN Pregnancy and Parenting Leave, usted puede ser elegible para la ausencia por adopción. Si su empleador permite la paternidad o maternidad, deben permitir la ausencia de los padres adoptivos.

Un empleador que permite a los padres biológicos tener maternidad o paternidad también debe dar la misma cantidad de tiempo libre a los padres adoptivos. La ausencia debe comenzar antes o en el momento de que el niño sea colocado en su hogar. La ausencia debe ser para la elaboración de la colocación del niño o el cuidado del niño después de la colocación.

### **Alojamiento Embarazo**

La mayoría de los empleadores tienen que hacer ajustes razonables (cambios) para las empleadas embarazadas que los soliciten. Pero los empleadores no tienen que hacer un ajuste si sería una carga excesiva en la empresa. Si usted no es elegible para la ausencia bajo el FMLA o MN Pregnancy and Parenting, usted puede ser capaz de tomar una ausencia como un ajuste razonable para su embarazo.

## Madres Lactantes

Si usted es una madre lactante, los empleadores deben que permitir tiempo para un descanso razonable cada día si usted necesita bombear leche materna para su hijo. Podría ser ausencia sin sueldo. Si es posible, el descanso debe ser al mismo tiempo que los descanso que ya recibe.

Su empleador tiene que darle un lugar para extraer la leche materna que:

- No es un cuarto de baño o aseo estable
- Está protegido de la vista
- Está libre de interrupciones de los compañeros de trabajo y el público, y
- Si es posible, está cerca de su área de trabajo, y tiene acceso a una toma de corriente

## School Conferences and Activities Leave Act Ley de Ausencia para Conferencias y Actividades de la Escuela

Usted puede tomar hasta 16 horas de ausencia en un periodo de 12 meses para ir a conferencias de la escuela de su hijo o hijo de crianza de todo tipo de actividades relacionadas con la escuela. Su empleador no tiene que pagar por el tiempo, pero usted tiene el derecho de utilizar otra ausencia renumerada como tiempo de vacaciones para conferencias y actividades de la escuela.



### ¿Soy eligible para School Conferences and Activities Leave?

Puede utilizar esta ausencia si:

- 1) Usted trabaja al menos a medio tiempo
- 2) Su hijo o hijo de crianza es menor de 18 años, o menores de 20 años, pero todavía en la escuela secundaria
- 3) La conferencia o actividad escolar no pueden programarse fuera del horario de trabajo, y
- 4) Usted da su empleador aviso razonable de cuando usted se tome el tiempo

### ¿Preguntas?

Minnesota Department of Labor and Industry (*Departamento de Trabajo e Industria de MN*)

[www.doli.state.mn.us](http://www.doli.state.mn.us)

(651) 284-5005 or

1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)

U.S. Department of Labor (*Departamento de Trabajo del EE.UU.*)

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365)

**Hojas informativas son información legal NO SON consejos legales. Consulte a un abogado para consejo.**  
No use esta hoja si es más vieja que 1 año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas, u otros formatos.

© 2019 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento puede ser reproducido y usado solo para propósitos no comerciales y educativos. Todos los demás derechos reservados. Este aviso debe permanecer en todas las copias.

Reproducción, distribución, y uso para propósitos comerciales son estrictamente prohibidos.