

¿Está embarazada o es madre primeriza?



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo.

¡Felicidades!

En Minnesota, los futuros padres, y madres lactantes tienen protecciones legales para ayudarlos a mantenerse seguros y saludables en el lugar de trabajo.

Eso significa que usted tiene derecho a trabajar de manera segura durante el embarazo, a tomar licencia por embarazo y paternidad y a extraerse leche materna cuando regrese al trabajo.

Conozca sus derechos. Exprese su opinión. La mayoría de los empleadores están dispuestos a cumplir con las leyes que respaldan a sus empleadas embarazadas y lactantes. De no ser así, nosotros podemos ayudarle.



Las leyes estatales para apoyar a los padres que trabajan y empleadores cubren tres categorías:

1. Embarazo en el trabajo

2. Licencia por embarazo y paternidad

3. Extracción de leche en el trabajo



1. Embarazo en el trabajo

Mantenerse saludable en el trabajo es importante cuando está embarazada, tanto para usted como para su bebé. Si usted está embarazada, es su derecho solicitar, y su empleador(a) debe proporcionar:

- ◆ descansos más frecuentes o largos para ir al baño, comer, y beber agua;
- ◆ asientos; y
- ◆ límites para levantar más de 20 libras.

Usted tiene derecho a solicitar otros cambios en el lugar de trabajo cuando haya recibido asesoramiento por parte de un(a) proveedor(a) de atención médica o una doula. Esto puede requerir que tenga una conversación con su empleador(a) acerca de su solicitud.

Otros cambios pueden incluir transferencia temporal a un trabajo menos extenuante o peligroso, la modificación del horario de trabajo o de las tareas o licencia temporal o licencia para atención prenatal. También puede optar por usar horas de enfermedad para la atención prenatal.

Puede haber excepciones limitadas a estos requisitos del(de la) empleador(a).

Es bueno saber:

Su empleador(a) no puede exigirle que ajuste sus condiciones de trabajo porque usted está embarazada.

2. Licencia por embarazo y paternidad

Por ley, usted puede tomarse hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo durante o después del embarazo. A diferencia de la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar, usted tiene derecho a esta licencia independientemente del tamaño de su empleador(a) o de la cantidad de tiempo que haya trabajado para ese empleador(a).

La licencia por embarazo y paternidad puede tomarse por:

- ◆ incapacidad debido al embarazo o condiciones de salud relacionadas;
- ◆ parto o adopción; o
- ◆ tiempo de vinculación de una madre biológica o no biológica después del nacimiento o adopción del(de la) niño(a).

Puede elegir cuándo comenzará la licencia, pero debe tomarse dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o adopción. La cantidad de licencia no podrá ser reducida por ninguna licencia que se tome para la atención prenatal. Es posible que pueda utilizar los beneficios proporcionados por el empleador, como licencia por enfermedad o licencia por discapacidad, si está enferma durante el embarazo o para recuperarse después del parto.

Es bueno saber:

La ley de licencia médica y familiar pagada de Minnesota, que proporciona tiempo libre pagado durante o después del embarazo, entra en vigencia el 1 de enero de 2026.

3. Extracción de leche en el trabajo

La lactancia materna mejora el bienestar y reduce los costos de atención médica. Si usted decide extraerse leche materna en su trabajo, su empleador(a) debe proporcionar:

- ◆ tiempo de descanso para extraer leche materna; y
- ◆ un área limpia, privada y segura para extraer leche que:
 - no sea un baño;
 - esté protegida de la vista;
 - esté cerca del área de trabajo;
 - esté libre de intrusiones por parte de compañeros de trabajo y del público; y
 - tenga acceso a una toma de corriente eléctrica.

Puede haber excepciones limitadas a estos requisitos del(de la) empleador(a).

Puede elegir cuándo tomar un tiempo de descanso para extraer leche según sus necesidades, ya sea que eso signifique extraer leche durante un tiempo de descanso pagado existente, durante un tiempo de descanso no pagado existente, como un descanso para comer, o durante algún otro momento.

Es bueno saber:

Su empleador(a) no puede disminuir su pago o requerirle que recupere el tiempo de los descansos tomados para extraer leche en el trabajo.

Cómo iniciar una conversación

¿Lista para compartir la noticia con su empleador(a)? Siga estos consejos.

No espere. Comience la conversación de forma temprana para ayudarse a sí misma y a su empleador(a).

Sea positiva. Aborde las noticias como algo beneficioso para usted y su empleador(a).

Expresa su opinión. Está bien comunicarle a su empleador(a) sus necesidades y derechos.

Traiga a un(a) compañero(a) de trabajo. Es posible que desee considerar traer a un(a) compañero(a) de trabajo para que se una a la discusión sobre sus necesidades y derechos.

Manténgase informada. Comparta este folleto con su empleador(a), gerente de recursos humanos, compañeros(as) de trabajo o defensores del lugar de trabajo.

Conozca sus derechos. Un(a) empleador(a) no puede tomar represalias, o acciones negativas, contra un(a) empleado(a) por hacer valer sus derechos legales.

Si tiene inquietudes acerca de hablar directamente con su empleador, comuníquese con nosotros para obtener ayuda.

Es bueno saber:

La discriminación por embarazo está prohibida por la Ley de Derechos Humanos de Minnesota.

¿Dónde acudir para obtener más apoyo?

Contáctenos:

- ◆ si tiene preguntas o necesita más información;
- ◆ si su empleador(a) no está dispuesto(a) a cumplir con la ley.

Estamos aquí para ayudarle y proteger sus derechos.



Normas laborales

443 Lafayette Road N.

St. Paul, MN 55155

651-284-5075

800-342-5354

dli.mn.gov/newparents

dli.laborstandards@state.mn.us