

¿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 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 o maternidad

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 trabaja para un empleador con 15 o más empleados, es su derecho solicitar, y su empleador(a) debe proporcionar:

- ◆ descansos más frecuentes 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.

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 o maternidad

Por ley, usted puede tomarse hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo durante o después del embarazo cuando:

- ◆ trabaja para una empresa con 21 empleados o más en un sitio;
- ◆ ha trabajado al menos medio tiempo durante los últimos 12 meses; y
- ◆ ha estado en la empresa durante un total de al menos 12 meses.

La licencia por embarazo y maternidad puede tomarse por:

- ◆ cuidado prenatal;
- ◆ 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).

Muchas de estas disposiciones de licencia se empalman con la Ley federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA).

Es bueno saber:

Puede utilizar otros beneficios proporcionados por el(la) empleador(a), como la licencia por enfermedad o la licencia por discapacidad, si se enferma durante el embarazo o para recuperarse después del parto.

3. Extracción de leche en el trabajo

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

- ◆ tiempo de descanso para extraer leche materna; y
- ◆ un área privada para extraer leche que:
 - no sea un baño;
 - esté fuera de la vista;
 - esté muy 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.

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

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.

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

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

Es bueno saber:

La discriminación por embarazo está prohibida por la Ley de Derechos Humanos de Minnesota, independientemente del tamaño de la empresa.

¿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

651-284-5099 (Español)

www.dli.mn.gov/newparents

dli.laborstandards@state.mn.us