



Ausencia laboral remunerada y otros programas

Este cuadro presenta una comparación general de los tipos más comunes de ausencias laborales disponibles en Minnesota. Su propósito es ayudar a los trabajadores, a las familias y a los empleadores a comprender y comparar los programas estatales y federales.

Cada programa tiene sus propias normas, definiciones y proceso de solicitud. Por favor hable con su empleador y comuníquese con la agencia que administra cada programa si tiene preguntas sobre su situación específica.

Este cuadro compara cuatro programas: Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota (Minnesota Paid Leave), Licencia por Embarazo y Licencia Parental (Pregnancy and Parental Leave, PPL), Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA) y Tiempo ganado de Enfermedad y Seguridad (Earned Sick and Safe Time, ESST).

Programa	Administrado por
<p><u>Minnesota Paid Leave</u> (Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sitio web: paidleave.mn.gov ● Correo electrónico: PaidLeave@state.mn.us ● Teléfono: 651-554-7777 	<p>Minnesota Department of Employment and Economic Development (Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota, DEED)</p>
<p><u>Pregnancy and Parental Leave (PPL)</u> (Licencia por Embarazo y Licencia Parental)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sitio web: dli.mn.gov/parental-leave ● Correo electrónico: dli.laborstandards@state.mn.us ● Teléfono: 651-284-5075 	<p>Minnesota Department of Labor and Industry (Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota, DLI)</p>
<p><u>Family and Medical Leave Act (FMLA)</u> (Ley de Licencia Familiar y Médica)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sitio web: dol.gov/agencies/whd/fmla ● Teléfono: 612-370-3341 	<p>U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, DOL)</p>
<p><u>Earned Sick and Safe Time (ESST)</u> (Tiempo ganado de Enfermedad y Seguridad)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sitio web: sickleave.mn.gov ● Correo electrónico: esst.dli@state.mn.us ● Teléfono: 651-284-5075 	<p>Department of Labor and Industry (Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota, DLI)</p>



Para más información
paidleave.mn.gov

Ley:	Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota	Licencia por Embarazo y Licencia Parental (PPL)	Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Tiempo por Enfermedad y Seguridad Devengado (ESST)
¿Estatal o federal?	Estado	Estado	Federal	Estado
Fecha de inicio	1 de enero de 2026	10 de mayo de 2014	5 de agosto de 1993	1 de enero de 2024
Características	<ul style="list-style-type: none"> ● Remunerada ● Protecciones laborales ● Continuación del seguro 	<ul style="list-style-type: none"> ● No remunerada ● Protecciones laborales ● Continuación del seguro 	<ul style="list-style-type: none"> ● No remunerada ● Protecciones laborales ● Continuación del seguro de salud 	<ul style="list-style-type: none"> ● Remunerada ● Protecciones laborales ● Continuación del seguro
¿Qué hace la ley?	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorga un reemplazo parcial del salario ● Derecho a regresar a su empleo o a un puesto equivalente después de la ausencia, a partir de los 90 días desde la fecha de contratación ● Cubre condiciones que duren 7 días o más 	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorga ausencia no remunerada ● Derecho a la reincorporación al empleo después de la ausencia, a partir del primer día de empleo ● Aplica en caso de nacimiento o adopción de un(a) hijo(a) ● Cubre la atención prenatal y las necesidades de salud relacionadas con el embarazo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorga ausencia no remunerada con protección laboral ● Cubre razones familiares y médicas específicas ● Incluye ausencia para cuidado de un familiar en servicio militar y por exigencias calificadas relacionadas con el servicio militar ● Requiere 12 meses de empleo y haber trabajado 1,250 horas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorga hasta 80 horas de tiempo libre remunerado al año para necesidades médicas y de seguridad ● Ausencia con protección laboral
¿Para qué puede una persona tomar una ausencia laboral?	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia médica: para atender su propia condición de salud grave. ● Ausencia familiar: para cuidar a un familiar o atender necesidades relacionadas con su propia seguridad. <ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia por cuidado: para cuidar a un familiar con una condición de salud grave. ● Ausencia por vínculo familiar: para crear vínculo con un(a) hijo(a) (por nacimiento, adopción o cuidado tutelar). ● Ausencia por motivos militares: para apoyar a un familiar llamado al servicio activo. ● Ausencia por seguridad: para responder a situaciones de seguridad relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Licencia por embarazo: <ul style="list-style-type: none"> ● Atención prenatal ● Incapacidad relacionada con el embarazo ● Parto y recuperación posterior al parto ● Licencia parental: <ul style="list-style-type: none"> ● Crear vínculo con un(a) hijo(a) nuevo(a) por motivo de nacimiento o adopción 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia médica: para atender su propia condición de salud grave. ● Ausencia familiar: para cuidar a un familiar. ● Ausencia por cuidado: para cuidar a un familiar con una condición de salud grave. ● Ausencia por vínculo familiar: para crear vínculo con un(a) hijo(a) (por nacimiento, adopción o cuidado tutelar). ● Ausencia por motivos militares: para apoyar a un familiar llamado al servicio activo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia médica o por cuidado: <ul style="list-style-type: none"> ● Por su propia enfermedad, lesión o citas médicas ● Por la enfermedad, lesión o atención médica de un familiar ● Ausencia por seguridad: <ul style="list-style-type: none"> ● Para responder a situaciones de seguridad relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ya sea para usted o para un familiar ● Cubre ausencias relacionadas con el cierre del lugar de trabajo o de centros de cuidado ● Ausencia por duelo: <ul style="list-style-type: none"> ● Incluye la asistencia a servicios conmemorativos la atención de asuntos legales y financieros

Continúe en la página 3 

Ley:	Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota	Licencia por Embarazo y Licencia Parental (PPL)	Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Tiempo por Enfermedad y Seguridad Devengado (ESST)
¿Para cuidar a quién, puede una persona tomar una ausencia laboral?	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleado(a) ● Cónyuge o pareja ● Hijos (biológico, adoptado o en cuidado tutelar) ● Padres ● Hermanos ● Nietos ● Abuelos ● Familia política (suegros/as, cuñados/as, yernos y nueras) ● Cualquier persona que tenga una relación con el/la empleado(a) que genere una expectativa de cuidado sin compensación 	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleado(a) ● Hijos del/de la empleado(a) menor de 18 años ● Hijos del/de la empleado(a) menor de 20 años que aún asisten a la escuela secundaria <p>Aplica únicamente a cuidados relacionados con embarazo, nacimiento o adopción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleado(a) ● Cónyuge ● Hijos ● Padres <p>No cubre hermanos, abuelos ni familia política</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleado(a) ● Cónyuge ● Hijos ● Hermanos ● Padres ● Nietos ● Abuelos ● Sobrinos u otros hijos de los hermanos del empleado ● Tíos u otros hermanos de los padres del empleado ● Cualquier otra persona relacionada por sangre o cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a una relación familiar.
¿Cuándo se puede tomar la ausencia?	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir del 1 de enero de 2026, para cualquier evento que califique ● La Ausencia por vínculo familiar puede tomarse en cualquier momento dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, adopción o colocación en cuidado tutelar ● Si un hijo permanece hospitalizado por más tiempo que la persona que dio a luz, la ausencia puede tomarse dentro de los 12 meses posteriores a que el hijo llegue al hogar ● La ausencia puede tomarse de manera continua (en un solo período) o de forma intermitente (en varios períodos) 	<ul style="list-style-type: none"> ● En el momento solicitado por el empleado ● La ausencia debe comenzar dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o adopción, o dentro de los 12 meses después de que el hijo salga del hospital 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o a la colocación 	<ul style="list-style-type: none"> ● A medida que se acumulan las horas (al menos 1 hora por cada 30 horas trabajadas) ● Hasta 48 horas por año (o hasta 80 horas si se otorgan todas al inicio del año)
¿Con cuánta anticipación se debe avisar?	<ul style="list-style-type: none"> ● Al menos 30 días de anticipación cuando la ausencia sea previsible ● Lo antes posible cuando no sea previsible ● El aviso puede ser por escrito, verbalmente (en persona o por teléfono), por mensaje de texto o por medios electrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleado(a) decide cuándo comienza la ausencia ● Empleador puede requerir un aviso razonable 	<ul style="list-style-type: none"> ● Al menos 30 días de anticipación cuando la ausencia sea previsible ● Tanto aviso como sea posible cuando no sea previsible 	<ul style="list-style-type: none"> ● El empleador puede requerir al menos 7 días de aviso para un evento previsible <ul style="list-style-type: none"> ● La política de aviso del empleador debe estar por escrito ● Lo antes posible cuando no sea previsible
¿Qué empleadores están cubiertos?	<ul style="list-style-type: none"> ● Casi todos los empleadores de Minnesota ● No hay un requisito de tamaño del negocio ● Las naciones tribales no están obligadas a participar, pero pueden optar por hacerlo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Casi todos los empleadores de Minnesota ● No hay un requisito de tamaño del negocio 	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleadores con 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Casi todos los empleadores de Minnesota ● No hay un requisito de tamaño del negocio

Continúe en la página 4 

Ley:	Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota	Licencia por Embarazo y Licencia Parental (PPL)	Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Tiempo por Enfermedad y Seguridad Devengado (ESST)
¿Qué empleados están cubiertos?	<ul style="list-style-type: none"> ● La mayoría de los trabajadores de Minnesota que: <ul style="list-style-type: none"> ● Han trabajado principalmente con base en Minnesota (incluye a algunos trabajadores en varios estados) ● Han ganado al menos el 5.3 % del salario anual promedio del estado (aproximadamente \$3,900; el monto se ajusta anualmente) ● Trabajadores de medio tiempo, de temporada, temporales y con múltiples empleos están cubiertos ● Las personas trabajadoras por cuenta propia pueden optar por participar ● Empleados del gobierno federal, servicio postal y ferroviarios no están cubiertos y no pueden optar por participar 	<ul style="list-style-type: none"> ● La mayoría de los trabajadores de Minnesota son elegibles ● No se requiere un mínimo de horas trabajadas ni una duración mínima de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Haber trabajado para el empleador al menos 12 meses 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cualquier persona que trabaje 80 horas o más al año en Minnesota ● Los siguientes trabajadores/empleados no están cubiertos por el programa: <ul style="list-style-type: none"> ● Contratistas independientes ● Personal de emergencia voluntario y personal de guardia remunerado ● Funcionarios electos o designados ● Trabajadores de granjas familiares que trabajen 28 días o menos al año
¿Cuánta ausencia puede tomar una persona en un solo año?	<ul style="list-style-type: none"> ● En un año de beneficios, una persona puede tomar como máximo: <ul style="list-style-type: none"> ● 12 semanas de Ausencia médica ● 12 semanas de Ausencia familiar ● 20 semanas combinadas de Ausencia médica y familiar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Hasta 12 semanas ● Las 12 semanas no pueden reducirse por ningún período de ausencia remunerada o no remunerada tomada para citas médicas prenatales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 12 semanas dentro de un período de un año ● Hasta 26 semanas para ausencia por cuidado de un familiar en servicio militar 	<ul style="list-style-type: none"> ● La cantidad de tiempo que el empleado acumule. El empleador puede limitar la acumulación a 48 horas por año. El empleador puede limitar el total disponible a 80 horas en cualquier momento.
¿Qué sucede con el seguro de salud durante la ausencia?	<ul style="list-style-type: none"> ● Los empleadores deben mantener la cobertura ● Los empleados deben continuar pagando su parte de las primas ● La cobertura debe mantenerse sin cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los empleadores deben mantener la cobertura ● Los empleados deben continuar pagando su parte de las primas ● La cobertura debe mantenerse sin cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los empleadores deben mantener la cobertura ● Los empleados deben continuar pagando su parte de las primas ● La cobertura debe mantenerse sin cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los empleadores deben mantener la cobertura ● Los empleados deben continuar pagando su parte de las primas ● La cobertura debe mantenerse sin cambios

Continúe en la página 5 

Ley:	Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota	Licencia por Embarazo y Licencia Parental (PPL)	Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Tiempo por Enfermedad y Seguridad Devengado (ESST)
¿Cómo interactúa este tipo de ausencia con otros tipos de ausencia?	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores pueden hacer que la ausencia se tome al mismo tiempo que FMLA si la persona es elegible para ambos por el mismo evento que califica Los empleadores pueden hacer que la ausencia se tome al mismo tiempo que PPL si la persona es elegible para ambos al mismo tiempo El empleador no puede exigir que se use tiempo libre remunerado (Paid Time Off, PTO) antes o durante la Ausencia Laboral Remunerada 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores pueden hacer que la ausencia se tome al mismo tiempo que FMLA Los empleadores pueden hacer que la ausencia se tome al mismo tiempo que la Ausencia Laboral Remunerada La ausencia total por el mismo evento no puede exceder 12 semanas Si el empleado usa ESST, PTO u otro tiempo remunerado al mismo tiempo, la ausencia total no puede exceder 12 semanas Un empleado puede tomar ausencia adicional bajo FMLA más allá de las 12 semanas si tiene una condición de salud grave distinta y no relacionada con el embarazo 	<ul style="list-style-type: none"> El tiempo de ausencia solo se cuenta una vez cuando aplica más de una ley Los empleadores pueden aplicar FMLA y Ausencia Laboral Remunerada de manera concurrente para el mismo evento El empleador puede exigir el uso de tiempo libre remunerado (Paid Time Off, PTO) ESST puede proporcionar pago durante FMLA 	<ul style="list-style-type: none"> ESST puede usarse para necesidades a corto plazo que no califican para la Ausencia Laboral Remunerada Los empleados pueden optar por usar ESST en lugar de la Ausencia Laboral Remunerada
¿Qué protecciones laborales tienen los empleados?	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a regresar a su mismo empleo o a un puesto equivalente, a partir de los 90 días desde la fecha de contratación Prohibición de represalias por solicitar información, solicitar la ausencia o tomar la ausencia Restablecimiento de beneficios al regresar (antigüedad, salario y estatus) Continuación del seguro durante y después de la ausencia 	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a la reincorporación laboral desde el inicio del empleo Regreso al mismo puesto o a uno equivalente Prohibición de represalias por solicitar información, solicitar la ausencia o tomar la ausencia Derecho a recibir ajustes salariales que ocurran durante la ausencia Continuación del seguro durante y después de la ausencia 	<ul style="list-style-type: none"> Regreso al mismo puesto o a uno equivalente Requiere 12 meses de empleo y haber trabajado 1,250 horas Prohibición de represalias por solicitar información, solicitar la ausencia o tomar la ausencia 	<ul style="list-style-type: none"> La ley prohíbe las represalias Si un empleado es despedido o suspendido por ejercer legalmente su derecho a ESST, el Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (DLI) puede ordenar medidas correctivas, incluida la reincorporación al empleo Continuación del seguro durante y después de la ausencia
¿Dónde se puede obtener más información?	<ul style="list-style-type: none"> Minn. Stat. §§ 268B.01, et seq. paidleave.mn.gov 	<ul style="list-style-type: none"> Minn. Stat. § 181.941 dli.mn.gov/parental-leave 	<ul style="list-style-type: none"> 29 U.S.C. §§ 2601, et seq. dol.gov/whd/fmla 	<ul style="list-style-type: none"> Minn. Stat. § 181.9445-.9448 sickleave.mn.gov

Este cuadro no constituye una fuente de derecho ni asesoría legal o financiera y no contempla la aplicabilidad ni el efecto de ninguna otra ley o reglamento. Tenga en cuenta también que la ley de Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota, al igual que muchas otras leyes laborales, incluye un derecho privado de acción (es decir, otorga a las personas empleadas el derecho de iniciar acciones legales por su cuenta o a través de representación legal). Por lo tanto, la información contenida en este cuadro no es vinculante ni debe interpretarse como la única fuente de autoridad sobre estos temas. Se recomienda que las personas y las organizaciones busquen orientación de asesoría legal respecto a los asuntos tratados en este documento.



Para más información
paidleave.mn.gov

Minnesota Department of Employment and Economic Development
180 E 5th St Suite 1200 | Saint Paul, MN 55101