

# Permiso laboral para conferencias y actividades escolares

La normativa de Minnesota sobre permiso laboral para conferencias y actividades escolares permite que el personal laboral elegible tome hasta 16 horas de permiso laboral no remunerado del trabajo cada año escolar y por cada hijo(a), para asistir a conferencias escolares y actividades (véase el Estatuto de Minnesota 181.9412).



## ¿Qué empleados(as) son elegibles?

Todo el personal laboral es elegible, sin importar cuántas personas trabajen para el empleador ni el tiempo que lleve trabajando para él.

## ¿A quién se considera hijo(a)?

“Se considera “hijo(a)” a cualquier menor del (de la) empleado(a), ya sea biológico(a), adoptivo(a) o bajo cuidado tutelar, que tenga menos de 18 años o menos de 20 años y continúe asistiendo a la escuela secundaria. El personal laboral elegible puede recibir hasta 16 horas de permiso por cada hijo(a).



## ¿Los(as) empleados(as) reciben 16 horas cada año escolar?

A un(a) empleado(a) se le deben conceder hasta 16 horas de permiso laboral por cada hijo(a) durante un período de 12 meses. A esto se le conoce a veces como calendario móvil de 12 meses.

## ¿Puede un(a) empleado(a) optar por usar tiempo de vacaciones para este permiso laboral por actividades escolares?

El (la) empleado(a) puede optar por usar el tiempo disponible de vacaciones o tiempo libre reenumerado (PTO, por sus siglas en inglés), pero el empleador no puede exigirlo.

## ¿Qué se considera una actividad escolar?

El permiso laboral puede usarse para asistir a conferencias escolares y actividades relacionadas con la escuela que no puedan programarse fuera del horario laboral.

## ¿Se incluyen el cuidado infantil de menores de edad preescolar, los programas de educación especial o preescolar?

Sí, este permiso puede utilizarse para asistir a conferencias o actividades relacionadas con un(a) hijo(a) que aún no está en edad de cursar la educación primaria o que asiste a programas de educación especial.

## ¿Se requiere notificación con anticipación?

Cuando sea posible, el (la) empleado(a) debe proporcionar un aviso con antelación razonable antes de ausentarse, así como hacer un esfuerzo razonable por programar el permiso de manera que no interrumpa de forma indebida las operaciones del empleador.



Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155  
651-284-5075 • dli.mn.gov • dli.laborstandards@state.mn.us