



La Ley de la Licencia
Familiar Pagada de Nueva York:
**Una guía para
trabajadores**

a better
balance
the work and family legal center

La Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York

Una guía para trabajadores: Lo que los trabajadores neoyorkinos deben saber acerca del uso de la licencia y el acceso a sus beneficios

Publicado por A Better Balance (c)

Noviembre 2023

Preparado por Madeleine Gyory y Molly Weston Williamson



the work and family legal center

Este recurso

Este manual es una guía amplia de todo lo que los trabajadores necesitan saber acerca de la Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York. Brinda información detallada acerca de cómo funciona la ley, a quién cubre la ley y cómo solicitar beneficios. Este manual también presenta conflictos que pueden surgir en el proceso de tomar la licencia familiar pagada y ofrece una guía y un lenguaje para que los trabajadores puedan abordar esos conflictos. Los trabajadores deben usar esta guía para contestar cualquier pregunta que tengan acerca de la ley y ayudar a determinar próximos pasos en caso de que surja un conflicto.

Quiénes somos

A Better Balance es una organización nacional de defensoría legal que se dedica a promover la justicia en el trabajo. Ayudamos a trabajadores en todo el espectro económico a cuidar de sí mismos y sus familias sin poner en riesgo su seguridad económica. A través de defensoría legislativa, litigio y educación pública, A Better Balance emplea el poder de la ley para asegurar que ningún trabajador tenga que tomar la imposible decisión de escoger entre su trabajo y su familia. Creemos que, cuando todos los padres y cuidadores que son trabajadores tienen oportunidades justas en sus empleos, nuestras familias, nuestras comunidades y nuestra nación son todas más saludables y fuertes.



<http://www.abetterbalance.org>



[@ABetterBalance](https://twitter.com/ABetterBalance)



<https://www.facebook.com/ABetterBalance/>



https://www.instagram.com/a_better_balance/

Contenido

I. ¿Qué es la licencia familiar pagada?	4
II. Cómo solicitar	6
III. Preguntas frecuentes	9
A. Descripción general	10
B. ¿Quién está cubierto?.....	12
• Lista de elegibilidad	13
C. Licencia parental.....	16
D. Licencia para cuidar a un familiar	19
E. Licencia familiar militar.....	22
F. Solicitud y uso de la licencia familiar pagada.....	23
G. Problemas que pueden surgir.....	26
H. Interacción con otras leyes y otros programas.....	28
• Uso de la licencia laboral en Nueva York	35
IV. Qué decir: Consejos para situaciones comunes	37



¿Qué es la licencia familiar pagada?

I. ¿Qué es la licencia familiar pagada?

La Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York garantiza que los trabajadores tengan tiempo libre para crear un vínculo afectivo con un hijo recién nacido o recién llegado al hogar (inclusive hijos adoptados o niños de cuidado temporal); cuidar a un familiar gravemente enfermo (hijo, madre, padre, suegro, cónyuge, pareja de hecho, nieto, abuelo o hermano); o atender ciertas necesidades familiares cuando hay un familiar cumpliendo su servicio militar.

¿Estoy cubierto?

Si usted trabaja en el sector privado (es decir, no está empleado por el gobierno) en el estado de Nueva York, ya sea a tiempo completo o parcial, probablemente está cubierto por la ley, sin importar cuántas personas trabajen para su empleador.

¿Cuánto tiempo de licencia familiar pagada puedo tomarme?

Usted puede tomarse hasta doce semanas de licencia familiar pagada.

¿Qué porción de mi sueldo puedo recibir mientras me tomo una licencia familiar pagada?

Usted puede recibir 67% de su pago promedio, hasta un tope. En 2023, el límite es de \$1,131.08 por semana. En 2024, el límite es de \$1,151.16 por semana.

¿Mi empleo estará protegido y podré conservar mi seguro médico mientras me tome una licencia?

Sí. Usted tiene derecho a volver a su empleo. Si usted tiene cubierta médica a través de su empleador, también tiene derecho a conservar su cubierta médica bajo sus condiciones actuales.

¿Cuándo puedo comenzar a tomarme una licencia familiar pagada?

Usted puede comenzar a recibir beneficios seis meses después de la fecha del inicio de su empleo. Si usted trabaja menos de 20 horas por semana, es posible que necesite trabajar un poco más de tiempo (175 días) para ser elegible.



Cómo solicitar

II. Cómo solicitar

Paso 1: Repase la política de la licencia de su empleador.

Antes de hablar con su jefe, es buena idea hacer su tarea y repasar las políticas de su empleador acerca de la licencia familiar, las cuales podrían ir más allá de sus derechos bajo la ley. Es posible que usted también quiera consultar con el Departamento de Recursos Humanos.

Paso 2: Infórmele a su empleador que se estará tomando una licencia.

Infórmele a su empleador que piensa tomarse una licencia familiar pagada con un mínimo de 30 días antes de la fecha en que piensa comenzar su licencia. Si no es posible dar 30 días de notificación—por ejemplo, en caso de que un familiar tenga una emergencia médica—infórmele a su empleador tan pronto como pueda.

Infórmele a su empleador:

1. La razón por la que usted está pidiendo la licencia—por ejemplo, para crear un vínculo con un hijo o niño recién llegado al hogar;
2. Cuándo piensa comenzar su licencia;
3. Cuánto tiempo anticipa que dure su licencia; y
4. Cómo piensa programar su licencia (toda de una vez o dividida en semanas o días).

Escuche cuidadosamente y tome notas detalladas después de su conversación, particularmente acerca de cualquier cosa que haya sonado extraña o que le haya parecido incorrecta. Para más información acerca de cómo tener esta conversación con su jefe, véase la Sección IV de este manual.

Paso 3: Averigüe cuál es la compañía aseguradora de la licencia familiar pagada de su empleador.

Luego, pregúntele a su empleador cuál es la compañía aseguradora de su licencia familiar pagada. Usted puede preguntarle a su supervisor o, si aplica, al Departamento de Recursos Humanos o el Departamento de Nómina de su empleador. Si usted aún no puede identificar la aseguradora, llame a la Línea de Ayuda de la Licencia Familiar Pagada del Estado de Nueva York al (844) 337-6303.

Paso 4: Obtenga un formulario de reclamación.

Para solicitar, usted necesitará un formulario de reclamación de licencia familiar pagada para el tipo de permiso que estará tomando: licencia para crear un vínculo (permiso parental), licencia para cuidar a un familiar (permiso para cuidar a un familiar gravemente enfermo) o licencia familiar militar. Su empleador o su aseguradora debe proveerle estos formularios o usted puede descargarlos en el sitio web del estado en ny.gov/paidfamilyleaveapply.

Paso 5: Complete la sección del formulario de reclamación que le corresponde al empleado.

Complete la sección del formulario de reclamación que le corresponde al empleado (PFL 1-Parte A) y guarde una copia para sus registros.

Paso 6: Entregue el formulario a su empleador.

Entregue el formulario a su empleador. Su empleador tendrá que brindar la información relevante a su reclamación, como cuánto tiempo usted ha estado empleado y cuánto gana. Su empleador tiene que completar la información que le corresponde al empleador y devolverle el formulario a usted *dentro de tres días laborales*.

Paso 7: Obtenga documentación que justifique su necesidad de usar la licencia.

Como parte de su solicitud para una licencia familiar pagada ante la compañía aseguradora, usted necesitará entregar documentación de la necesidad que tiene de un permiso. El formulario de reclamación tendrá instrucciones para el tipo adecuado de documentación que debe proveer.

Por ejemplo, si usted está tomando una licencia para crear un vínculo con un niño recién llegado al hogar, necesitará completar la parte relevante del formulario y entregar la documentación del nacimiento, la adopción o la ubicación temporal. Si usted está tomándose una licencia para cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado, necesitará completar la sección relevante del formulario y el profesional de la salud de su familiar necesitará completar el resto del formulario. Su familiar también necesitará firmar un formulario de divulgación que autorice que el profesional de la salud provea esta información.

Paso 8: Envíe la solicitud de la licencia familiar pagada a la compañía aseguradora.

Después de que haya completado estos pasos, entregue su solicitud de la licencia familiar pagada a la compañía aseguradora de su empleador. La aseguradora tiene que pagar o negar su reclamación dentro de 18 días después de haber recibido su solicitud y notificarle a usted de cualquier problema con su solicitud. Usted *no* tiene que esperar hasta que se apruebe la reclamación para comenzar su licencia.



Preguntas frecuentes

III. Preguntas frecuentes

A. Descripción general

1. ¿Por qué razones puedo tomarme una licencia familiar pagada?

Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para crear un vínculo con un niño recién llegado al hogar (inclusive hijos adoptados o niños de cuidado temporal); cuidar a un familiar gravemente enfermo (hijo, madre, padre, suegro, cónyuge, pareja de hecho, nieto, abuelo o hermano); o atender ciertas necesidades familiares cuando hay un familiar cumpliendo su servicio militar.

2. ¿Mi empleo estará protegido mientras me tome una licencia?

Sí. Usted tiene derecho a volver a su empleo, ya sea el mismo puesto que tenía antes de su licencia o uno similar con paga, beneficios y estatus similares.

3. ¿Mi seguro médico estará protegido mientras me tome una licencia?

Sí. Si usted tiene seguro médico a través de su empleador, tiene derecho a conservar su cubierta médica bajo sus condiciones actuales. Si usted paga una porción de la prima de su seguro, tiene que seguir pagando su porción mientras esté tomándose su licencia. Si su empleador paga una porción de su prima, su empleador tiene que seguir pagando su porción.

4. ¿Mi empleador me puede castigar por tomarme una licencia familiar pagada?

No. Es ilegal que su empleador le discipline, penalice o despida por pedir o tomarse una licencia familiar pagada.

5. ¿Tengo que tomarme toda mi licencia familiar pagada de una vez?

No. Usted puede usar su licencia familiar pagada en unidades tan pequeñas como apenas un solo día. Por ejemplo, si usted está cuidando a un ser querido que necesita quimioterapia, puede tomarse un día de licencia familiar pagada por semana para llevar a su ser querido al tratamiento.

6. ¿Puedo tomarme una licencia familiar pagada para atender mi propia enfermedad o lesión grave?

No. Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a un familiar con una condición seria de salud que tenga cobertura, pero usted no puede usarla para recuperarse de su propia condición de salud. Sin embargo, es posible que usted tenga derechos bajo otras leyes. Si usted no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión que haya ocurrido fuera del trabajo, es posible que sea elegible para beneficios del Seguro por Discapacidad Temporal (TDI, por sus siglas en inglés). Véase la Sección III.H.i para más información. Es posible que usted también tenga derechos bajo la Ley de la

Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés). Véase la Sección III.H.ii para más información.

7. ¿Cuándo puedo comenzar mi licencia familiar pagada?

Si usted trabaja para su empleador 20 horas o más por semana, puede empezar a recibir beneficios seis meses (26 semanas) después de la fecha del inicio de su empleo para propósitos de la licencia familiar pagada. Si usted trabaja menos de 20 horas por semana, puede empezar a recibir beneficios después de haber trabajado 175 días.

8. ¿Qué pasa si mis horas fluctúan de semana a semana?

Si sus horas fluctúan de semana a semana, calcule la cantidad *promedio* de horas que trabajó por semana durante las ocho semanas antes de empezar su licencia. Si usted trabajó un promedio de 20 horas o más por semana, puede recibir beneficios después de haber trabajado seis meses desde la fecha de inicio de empleo. Si ha trabajado un promedio de menos de 20 horas por semana puede recibir beneficios después de haber trabajado 175 días. Los 175 días no tienen que ser consecutivos.

9. ¿Cuántas semanas de licencia familiar pagada me puedo tomar?

Usted puede tomarse hasta doce semanas de licencia familiar pagada.

10. ¿Cuánto es el pago semanal del beneficio de la licencia familiar pagada?

Usted puede recibir 67% de su pago promedio, hasta un tope. En 2023, el límite es de \$1,131.08 por semana. En 2024, el límite es de \$1,151.16 por semana.

11. ¿Cómo calculo mi salario semanal promedio?

Si usted se gana la misma cantidad de dinero todas las semanas (por ejemplo, si usted recibe un sueldo), su pago semanal promedio es la cantidad que se gana cada semana.

Si la cantidad de dinero que usted se gana cambia de semana a semana (por ejemplo, si usted a veces trabaja menos horas), su pago semanal promedio es la cantidad *promedio* que usted se haya ganado en las últimas ocho semanas antes de comenzar su licencia.

12. ¿Qué pasa si mis ingresos fluctúan?

Si sus ingresos cambian de semana a semana, (por ejemplo, si usted a veces trabaja menos horas), su pago semanal promedio es la cantidad *promedio* que usted se haya ganado durante las últimas ocho semanas antes de comenzar su licencia.

13. ¿Quién paga por mi licencia familiar pagada?

Los trabajadores pagan por su licencia familiar pagada a través de pequeñas deducciones de sus cheques. En 2023, estas deducciones son de 0.455% de su cheque, hasta un promedio de \$7.68 por semana, aunque muchos trabajadores pagan menos que eso. Por ejemplo, si usted se gana \$600 por semana, pagará \$2.73 por semana hacia el programa de licencia familiar pagada en 2023.

En 2024, estas deducciones son de 0.373% de su cheque, hasta un promedio de \$6.41 por semana, aunque muchos trabajadores pagan menos que eso. Por ejemplo, si usted se gana \$600 por semana, pagará \$2.24 por semana hacia el programa de licencia familiar pagada en 2024.

14. ¿Puedo tomarme una licencia familiar pagada por múltiples razones en un año?

Sí, usted puede tomarse una licencia familiar pagada por múltiples razones en un año, pero no puede pasarse doce semanas de licencia para ese año. Por ejemplo, si usted se toma tres semanas de licencia familiar pagada para cuidar a un ser querido gravemente enfermo, le quedarían nueve semanas adicionales que podría usar por cualquier otra razón.

B. ¿Quién está cubierto?

1. ¿Estoy cubierto por la Ley de la Licencia Familiar Pagada?

Si usted trabaja en el estado de Nueva York para un empleador no gubernamental, ya sea a tiempo completo o parcial, probablemente está cubierto por la ley. No importa cuántas personas trabajan para su empleador. La ley aplica sin importar su estatus de migración o de ciudadanía.

Para ver si usted está cubierto, complete la lista de elegibilidad disponible a continuación.

2. ¿Quién no está cubierto?

Hay algunas excepciones en cuanto a quién está cubierto por la Ley de la Licencia Familiar Pagada. Algunas de estas excepciones son:

- Empleados gubernamentales. Véase las Preguntas B.15 y B.16.
- Maestros. Véase la Pregunta B.19.
- Personal ejecutivo y ciertos profesionales en organizaciones sin fines de lucro. Véase la Pregunta B.20.
- Miembros del clero (clérigos). Véase la Pregunta B.22.
- Algunos trabajadores del hogar (trabajadores domésticos). Véase la Pregunta B.21.
- Contratistas independientes. Véase la Pregunta B.13.

3. Trabajo a tiempo parcial, ¿estoy cubierto?

Los trabajadores a tiempo parcial *están* cubiertos y no hay una cantidad mínima de horas que usted tiene que trabajar por semana para ser elegible. Sin embargo, si usted trabaja menos de 20 horas por semana, es posible que tenga que trabajar para su empleador un poco más de tiempo para ser elegible. Véase las Preguntas A.7 y A.8.

4. ¿Importa cuántos empleadores trabajan para mi empleador?

No, la ley aplica sin importar cuántos empleados trabajen para su empleador.

5. No soy ciudadano de Estados Unidos. ¿Estoy cubierto?

La Ley de la Licencia Familiar Pagada aplica sin importar estatus migratorio o de ciudadanía.

6. Estoy indocumentado. ¿Estoy cubierto?

La Ley de la Licencia Familiar Pagada aplica sin importar estatus migratorio o de ciudadanía.

Para ver si usted está cubierto, complete la siguiente lista de elegibilidad:

Lista de elegibilidad	
♦ Trabajo en el estado de Nueva York.	<input type="checkbox"/>
♦ Soy un empleado, no un contratista independiente.	<input type="checkbox"/>
♦ No trabajo para el gobierno, o	
♦ Mi empleador del gobierno estatal o local ha optado por incluirme en un plan de licencia familiar pagada, o	<input type="checkbox"/>
♦ Mi sindicato de empleado públicos ha negociado la cubierta del seguro.	
♦ No cumplo con la clasificación de ninguna de las excepciones de la ley, es decir:	<input type="checkbox"/>
• Trabajadores agrícolas	
• Maestros, profesionales o personal ejecutivo de organizaciones sin fines de lucro	
• Algunos trabajadores del hogar (trabajadores domésticos)	
<i>Si usted trabaja 20 horas o más por semana:</i>	<input type="checkbox"/>
♦ Ya he trabajado 6 meses para mi empleador.	
<i>Si usted trabaja menos de 20 horas por semana:</i>	<input type="checkbox"/>
♦ Ya he trabajado 175 días para mi empleador.	

7. ¿Cómo funciona la licencia familiar pagada si tengo dos trabajos?

Si usted tiene dos empleos y es elegible para la licencia familiar pagada en ambos, puede tomarse un permiso de un solo empleo o de los dos. Si usted se toma una licencia familiar pagada de ambos trabajos, tiene que tomársela al mismo tiempo.

Por ejemplo, si usted tiene un trabajo de día y uno de noche, y tiene un bebé recién nacido, puede tomarse doce semanas de licencia familiar pagada de ambos empleos al mismo tiempo. O, se puede tomar una licencia familiar pagada de su trabajo de día y seguir trabajando por la noche en su otro trabajo (o viceversa). No puede tomarse doce semanas de licencia de su trabajo diurno y *después* tomarse otras doce semanas de licencia de su trabajo nocturno.

8. ¿Qué pasa si cambio de empleador?

Para ser elegible para la licencia familiar pagada, usted tiene que trabajar para su empleador actual por 26 semanas consecutivas (o 175 días, si trabaja menos de 20 horas por semana). Si usted cambia de trabajo, tiene que cumplir con este requisito en su nuevo empleo antes de ser elegible.

Por ejemplo, si usted trabajó en su último empleo por tres años y cambió de trabajo, tiene que trabajar por 26 semanas consecutivas en su nuevo empleo antes de poder tomarse una licencia familiar pagada (o 175 días, si trabajó menos de 20 horas por semana).

9. Estoy desempleado. ¿Estoy cubierto?

No, usted tiene que estar empleado actualmente para estar cubierto.

10. ¿Qué pasa si la compañía de mi empleador está basada en otro estado?

Para ser elegible para la cubierta de una licencia familiar pagada, usted tiene que trabajar en el estado de Nueva York. No importa dónde esté basado su empleador.

11. Vivo en Nueva Jersey, pero trabajo en Nueva York. ¿Estoy cubierto?

Probablemente. Para ser elegible para la cubierta de una licencia familiar pagada, usted tiene que trabajar en el estado de Nueva York; no importa dónde viva.

12. Vivo en Nueva York, pero trabajo en otro estado. ¿Estoy cubierto?

Probablemente no. Para ser elegible para la cubierta de una licencia familiar pagada, usted tiene que trabajar en el estado de Nueva York; no importa dónde viva. Si usted trabaja en Nueva Jersey, es posible que esté cubierto por la Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva Jersey.

13. Trabajo por mi cuenta. ¿Estoy cubierto?

Si usted es un contratista independiente, un trabajador autónomo (*freelancer*), dueño de su propio negocio (inclusive una LLC, LLP o propietario único), o trabaja para usted mismo de alguna otra manera en vez de para un empleador, se le puede considerar “empleado por cuenta propia” bajo la ley. Si usted está empleado por cuenta propia, no está cubierto automáticamente, pero puede obtener cobertura si opta por comprar un seguro de licencia familiar pagada.

14. Soy un contratista independiente. ¿Estoy cubierto?

Véase la Pregunta B.13.

15. Trabajo para el gobierno municipal o estatal y no soy miembro de un sindicato. ¿Estoy cubierto?

Si usted trabaja para el gobierno estatal o municipal, no está cubierto automáticamente. Si usted no es miembro de un sindicato, su empleador puede optar por ofrecerle cubierta si desea. Si usted trabaja para el gobierno federal, no está cubierto.

16. Trabajo para el gobierno municipal o estatal y soy miembro de un sindicato. ¿Estoy cubierto?

Si usted trabaja para el gobierno municipal o estatal, no está cubierto automáticamente. Si usted no es miembro de un sindicato, su sindicato puede negociar cobertura a través del proceso de negociación colectiva. Si usted no sabe si está cubierto, hable con su representante sindical.

17. Soy miembro de un sindicato del sector privado. ¿Estoy cubierto?

Sí. Si usted está en un sindicato y no trabaja para el gobierno, está cubierto igual que los empleados no sindicalizados.

18. ¿Cómo afecta la licencia familiar pagada mi convenio colectivo?

La licencia familiar pagada no le quita ningún derecho o beneficio que usted ya tenga bajo su convenio colectivo existente.

19. Soy un maestro. ¿Estoy cubierto?

Probablemente no. Si usted es un maestro de escuela pública, no está cubierto automáticamente. Si usted no es miembro de un sindicato, su empleador puede optar por ofrecerle cubierta. Si usted es miembro de un sindicato, su sindicato puede negociar cobertura a través del proceso de negociación colectiva.

Si usted es un maestro en una escuela o universidad que no es sin fines de lucro (por ejemplo, muchas escuelas privadas y escuelas particulares subvencionadas conocidas como escuelas chárter), no está cubierto automáticamente. Sin embargo, su empleador puede optar por ofrecerle cobertura.

20. Trabajo para una organización sin fines de lucro. ¿Estoy cubierto?

Probablemente. Si usted trabaja para una organización sin fines de lucro, tiene derecho a cobertura, a menos que cumpla con los criterios para una de las excepciones de la ley:

- Maestros (véase la Pregunta B.19)
- Algunos profesionales con capacitación especializada como abogados o médicos
- Personal ejecutivo

Aunque usted no tenga derecho a cobertura, su empleador puede optar por ofrecerle cobertura.

21. Soy un trabajador del hogar (o trabajador doméstico). ¿Estoy cubierto?

Quizás. Si usted trabaja en un hogar privado—por ejemplo, como trabajador de la limpieza de casas, trabajador del cuidado de la salud a domicilio o niñero, es posible que se le considere un trabajador del hogar (o trabajador doméstico). Si usted trabaja a través de una agencia que le ubica con diferentes clientes, su agencia debe obtener una póliza de seguro con cobertura de licencia familiar pagada.

Si usted trabaja para un individuo en vez de para una agencia, el individuo tiene que cubrirle si usted le trabaja por lo menos 20 horas por semana. Si usted no trabaja 20 horas por semana para un solo individuo—por ejemplo, si usted trabaja 10 horas por semana en un hogar y 10 horas por semana en otro—usted no está cubierto automáticamente. Sin embargo, su empleador siempre puede optar por ofrecerle una cubierta.

22. Trabajo para una institución religiosa, como una iglesia o un templo. ¿Estoy cubierto?

Depende. Las instituciones religiosas tienen que cubrir a sus empleados, a menos que estos cumplan con los criterios para clasificarse como una de estas excepciones:

- Miembros del clero (clérigos), como sacerdotes o rabinos
- Maestros y ciertos profesionales (véase las Preguntas B.19 y B.20)
- Personal ejecutivo

Las instituciones religiosas pueden optar por cubrir a cualquiera de sus empleados o a todos aquellos que no tengan derecho a una cubierta automáticamente.

C. Licencia parental

La licencia parental también se conoce como licencia para crear un vínculo afectivo, licencia por maternidad o licencia por paternidad.

1. ¿Cuándo puedo tomarme una licencia familiar pagada para crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar?

Usted puede tomarse una licencia familiar pagada en cualquier momento dentro de los primeros doce meses después del nacimiento o la adopción de un hijo o de la ubicación de un niño en cuidado temporal. Si un niño tiene dos padres, *cada* padre (de cualquier género) tiene derecho a tomarse una licencia de un máximo de doce semanas de licencia familiar pagada.

2. ¿Los papás pueden tomarse una licencia parental?

Sí. Los papás tienen derecho a tomarse una licencia parental en cualquier momento dentro de los primeros doce meses después del nacimiento o la adopción de un hijo o de la ubicación de un niño en cuidado temporal. Si un niño tiene dos padres, *cada* padre (de cualquier género) tiene derecho a tomarse hasta doce semanas de licencia familiar pagada.

3. ¿Los padres adoptivos o de cuidado temporal pueden tomarse una licencia parental?

Sí. Los padres adoptivos y de cuidado temporal tienen derecho a tomarse una licencia parental en cualquier momento dentro de los primeros doce meses después de la ubicación de un niño en adopción o cuidado temporal. Es posible que usted también pueda tomarse una licencia familiar pagada *antes* de la ubicación formal de un niño para facilitar la adopción, como para reunirse con un abogado o trabajador social o viajar a otro país para completar la adopción.

4. Si un niño tiene dos padres, ¿ambos padres pueden tomarse una licencia familiar pagada?

Sí. Si un padre tiene dos padres, *cada* padre (de cualquier género) tiene derecho a tomarse hasta doce semanas de licencia familiar pagada. Los padres pueden optar por tomarse una licencia familiar pagada al mismo tiempo o en momentos distintos.

Por ejemplo, si dos padres le dan la bienvenida a un niño recién llegado al hogar, un padre podría tomarse doce semanas de licencia después del nacimiento o la ubicación y el otro podría tomarse las siguientes doce semanas para un total de 24 semanas entre los dos. Si no, los padres podrían tomarse sus doce semanas completas al mismo tiempo o coincidir sólo por parte del tiempo.

5. ¿Puedo tomarme una licencia parental mientras esté embarazada?

No, usted solamente puede tomarse una licencia parental para crear un vínculo afectivo con su hijo después de que este nazca. Sin embargo, si usted no puede trabajar debido a una discapacidad relacionada con el embarazo, es posible que usted sea elegible para beneficios del Seguro por Discapacidad Temporal (TDI). Para más información acerca de los beneficios de TDI, véase la Sección III.H.i.

6. Si doy a luz, ¿puedo recibir beneficios de TDI y tomarme una licencia familiar pagada?

El Seguro por Discapacidad Temporal (TDI), también conocido como discapacidad a corto plazo, le otorga el derecho a recibir una porción de su cheque mientras no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión que haya ocurrido fuera del trabajo. Esto incluye discapacidades relacionadas con el embarazo y recuperación de un parto.

Si usted da a luz, es posible que sea elegible para la licencia por discapacidad de TDI y la licencia familiar pagada, pero no puede recibir ambos beneficios a la misma vez. Sin

embargo, usted puede decidir cómo combina estos beneficios. Por ejemplo, puede recibir beneficios de TDI durante su recuperación del parto y, después, tomarse una licencia familiar pagada para crear un vínculo afectivo con su recién nacido. Otra opción sería no utilizar sus beneficios de TDI y comenzar la licencia familiar pagada inmediatamente después de dar a luz. Opciones distintas tienen sentido para familias distintas. Tenga en cuenta que usted no puede recibir beneficios combinados de TDI y de licencia familiar pagada por más de 26 semanas en un período de 52 semanas. Para más información acerca de los beneficios de TDI, véase la Sección III.H.i.

7. ¿Los cónyuges o las parejas de hecho pueden tomarse una licencia familiar pagada al mismo tiempo?

En general, sí. Sin embargo, si usted y su cónyuge o pareja trabajan para el mismo empleador, su empleador puede requerir que se tomen su licencia parental por separado, no a la misma vez.

8. ¿Puedo tomarme una licencia parental si no estoy casado con la madre de mi hijo?

Sí. Usted no tiene que estar casado con la madre de su hijo para poder tomarse una licencia parental. Para más información acerca de la documentación que necesita entregar junto con su reclamación, véase la Pregunta C.12.

9. ¿Puedo tomarme una licencia parental si estoy en una relación con una persona del mismo sexo?

Sí. La licencia parental está disponible para todos los padres (sin importar género).

10. ¿Qué relaciones entre hijos y padres están cubiertas bajo la ley?

Bajo la ley, un hijo incluye a su hijo biológico, adoptivo o de cuidado temporal, al igual que a su pupilo o hijo bajo custodia legal, su hijastro, el hijo de su pareja de hecho o un niño con quien tenga una relación *in loco parentis* (una frase que significa que usted ha asumido el rol y las responsabilidades de un padre, aunque no tenga una relación biológica o legal con el niño).

11. ¿Tengo que usar toda la licencia parental de una vez?

No. Usted puede tomarse la licencia familiar pagada en unidades tan pequeñas como apenas un solo día a la vez. Recuerde que usted solamente puede tomarse una licencia familiar pagada dentro de los primeros doce meses después del nacimiento o la ubicación de su niño.

12. ¿Qué tipo de documentación necesito para solicitar una licencia parental?

Para solicitar una licencia parental, usted necesitará entregar un documento legal que establezca que usted es el padre del niño, como una copia del certificado de nacimiento, un certificado (reconocimiento) de paternidad o documentos de adopción. Si estos documentos no le nombran a usted como padre, tendrá que entregar documentación adicional que compruebe su relación con la madre del niño, como un certificado de matrimonio o un documento que sirva como prueba de una pareja de hecho.

Si usted está tomándose una licencia antes de adoptar a un niño, puede entregar un documento que sirva como prueba de que se está llevando a cabo un proceso de adopción; por ejemplo, una declaración firmada por un abogado o una agencia de adopción.

D. Licencia para cuidar a un familiar

1. ¿Cuándo puedo tomarme una licencia familiar pagada para cuidar a un familiar?

Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a un familiar si esta persona tiene una enfermedad o lesión grave o una necesidad de salud seria.

2. ¿A qué familiares me permite la ley cuidar?

Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a su hijo, hijastro, madre, madrastra, padre, padrastro, suegro, cónyuge (incluso un cónyuge del mismo sexo), pareja de hecho, nieto, abuelo, o hermano cuando esa persona tenga una necesidad de salud seria.

3. ¿Qué tipos de necesidades de salud están cubiertas?

La ley cubre la licencia para cuidar a un familiar con una enfermedad o condición mental o física que requiera hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. Estos son algunos ejemplos de necesidades de salud que están cubiertas:

- Condiciones crónicas como asma o diabetes
- Condiciones de salud mental graves como esquizofrenia, trastorno de estrés postraumático o trastorno bipolar
- Alzheimer, cáncer o derrame cerebral severo
- Recuperación de una cirugía
- Trastornos de uso de sustancias

4. ¿Qué tipos de necesidades de salud *no* están cubiertas?

Las enfermedades ordinarias, como la gripe, un resfriado, malestar estomacal o dolor de oído no están cubiertas, a menos que se desarrollen complicaciones o se necesite hospitalización.

5. ¿Las condiciones de salud mental están cubiertas?

Sí. La ley cubre condiciones de salud mental que requieren hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. Por ejemplo, la psicosis, la esquizofrenia, el trastorno bipolar y el trastorno de estrés postraumático son condiciones de salud mental que podrían ser elegibles.

6. ¿Los trastornos de uso de sustancias están cubiertos?

La ley cubre los trastornos de uso de sustancias que requieren hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. La ley no cubre atención

médica para alguien que se encuentre usando actualmente y no esté recibiendo tratamiento.

7. ¿Puedo usar una licencia familiar pagada para recuperarme de mi propia condición de salud seria?

No. Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para un familiar con una condición de salud seria, pero no puede usarla para recuperarse de su propia condición de salud seria. Sin embargo, es posible que usted tenga derecho bajo otras leyes. Si usted no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión que haya ocurrido fuera del trabajo, es posible que se elegible para beneficios de TDI. Véase la Sección III.H.i para más información. Quizás usted también tenga derecho bajo la Ley de la Licencia Familiar y Médica (FMLA). Véase la Sección III.H.ii para más información.

8. ¿Qué conforma proveer cuidado?

Cuidar a un ser querido incluye cuidado físico, apoyo emocional, visitas, ayuda con el tratamiento o las necesidades diarias, o coordinación de cambios en la provisión de cuidado.

Por ejemplo, usted puede usar esta licencia para llevar a un ser querido a su tratamiento, visitarle en el hospital, recoger sus medicamentos en la farmacia o transportarle de un centro de atención médica a otro.

9. ¿Tengo que ser el cuidador principal de mi ser querido para poder tomarme una licencia familiar pagada?

No, usted no tiene que ser el cuidador principal de su ser querido para poder tomarse una licencia familiar pagada. Véase la Pregunta D.8 para más información acerca de lo que significa proveer cuidado.

10. ¿Puedo tomarme una licencia familiar pagada si mi ser querido está recibiendo cuidado las 24 horas del día?

Sí, usted puede tomarse una licencia familiar pagada si su ser querido está recibiendo cuidado las 24 horas del día. Proveer cuidado no se limita a atención médica o cuidado físico. El cuidado puede incluir apoyo emocional, visitas, recogido de medicamentos en la farmacia o coordinación de cambios en la provisión de cuidado de un ser querido.

11. ¿Qué relaciones entre padres e hijos están cubiertas por la ley?

Bajo la ley, un hijo incluye a su hijo biológico, hijo adoptivo o niño de cuidado temporal, al igual que a su pupilo o hijo bajo custodia legal, su hijastro, el hijo de su pareja de hecho o un niño con quien tenga una relación *in loco parentis* (una frase que significa que usted ha asumido el rol y las responsabilidades de un padre, aunque no tenga una relación biológica o legal con el niño).

12. ¿Quién es una pareja de hecho?

Bajo la ley, muchos tipos de parejas pueden ser elegibles como parejas de hecho, sin importar el género de las personas. Usted no tiene que estar casado o registrado bajo una ley o registro de uniones de hecho. En vez de eso, una pareja puede ser elegible si demuestra que las personas que la componen dependen la una de la otra—con base en factores que incluyen, sin limitarse a: vivir juntos, compartir las finanzas, tener propiedad juntos, tener un hijo en común u otros factores que comprueben la cercanía o naturaleza personal de su relación. Además, si están registrados como una pareja de hecho en *cualquier* registro estatal o local (incluso fuera del estado de Nueva York), usted y su cónyuge califican como una pareja de hecho bajo la Ley de la Licencia Familiar Pagada.

13. ¿Los cónyuges o las parejas de hecho pueden tomarse una licencia familiar pagada al mismo tiempo?

En general, sí. Sin embargo, si usted y su cónyuge o pareja trabajan para el mismo empleador y ambos quieren tomarse un permiso para cuidar al mismo familiar, su empleador puede requerir que se tomen su licencia por separado, no a la misma vez.

14. ¿Puedo usar mi licencia familiar pagada para cuidar a alguien fuera de Nueva York?

Sí. Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a un ser querido que viva en otro estado o país. La provisión de cuidado puede incluir viajar a donde se encuentre su familiar y viajar para traer ese familiar a Nueva York, asegurarle su medicación o coordinarle provisión de cuidado.

15. ¿Mi cónyuge o pareja de hecho puede usar una licencia familiar pagada para cuidarme durante mi embarazo o acompañarme a citas de atención prenatal?

Probablemente sí. Su cónyuge o pareja de hecho puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a usted si tiene una necesidad de salud seria que requiera hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. Las necesidades de salud relacionadas con el embarazo son elegibles.

16. ¿Puedo usar mi licencia familiar pagada para cuidar a mi hija después de que ella dé a luz?

Sí. Usted puede tomarse una licencia familiar pagada para cuidar a su hijo (al igual que a su madre, padre, suegro, cónyuge, pareja de hecho, nieto, abuelo o hermano) si esa persona tiene una necesidad de salud seria que requiere hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. Las necesidades de salud relacionadas con el embarazo y la recuperación de un parto cumplen con los criterios de condiciones de salud serias.

17. ¿El cuidado relacionado con asuntos transgénero está cubierto?

Depende del tipo de cuidado. La ley cubre una licencia para cuidar a un familiar con una necesidad de salud seria que requiera hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud. Es muy probable que las necesidades de salud relacionadas con asuntos transgénero—que incluyen, sin limitarse a, la cirugía de reafirmación de género que requiere hospitalización o tratamiento continuo por parte de un profesional de la salud—cumplan con los criterios de elegibilidad.

18. ¿Cuándo necesito informarle a mi empleador que voy a tomarme una licencia familiar pagada para cuidar a un familiar?

Infórmele a su empleador que usted piensa tomarse una licencia familiar pagada con un mínimo de 30 días antes de la fecha en que piensa comenzar su licencia. Si esto no es posible—por ejemplo, en caso de que un familiar tenga una emergencia médica—infórmele a su empleador tan pronto como pueda.

19. ¿Qué documentación necesito para comprobar la condición de salud de un familiar?

El profesional de la salud a cargo de proveer servicios médicos a su familiar necesitará completar la parte del formulario de reclamación de la licencia familiar pagada (Formulario PFL-4) para certificar que su familiar tiene una condición de salud seria. Su familiar también necesitará firmar un formulario de divulgación que autorice que el profesional de la salud provea su información médica (Formulario PFL-3).

Si su familiar no puede completar un formulario de divulgación de información, un representante autorizado tiene que incluir una copia de documentación legal, como un poder de atención médica o un poder legal, que permita que el representante firme en nombre de su familiar.

E. Licencia familiar militar

1. ¿Para qué propósitos puedo tomarme una licencia familiar militar?

Usted puede tomarse una licencia familiar militar antes, durante o después de que un familiar sea parte de un despliegue militar en el extranjero para atender ciertas necesidades que surjan del servicio militar de su familiar.

2. ¿Qué tipos de servicio militar califican?

Usted puede tomarse una licencia familiar pagada si un ser querido está en servicio militar activo en un país extranjero o ha sido notificado de un llamado o una orden inminente de servicio activo en un país extranjero.

3. ¿Para qué tipos de actividades puedo utilizar esta licencia?

Usted puede usar esta licencia para necesidades que surjan del despliegue de su familiar. Por ejemplo, usted puede usar esta licencia para:

- Hacer arreglos financieros o legales para su familiar

- Hacer arreglos para el cuidado o la educación del hijo de su familiar o para cuidar al padre o la madre de su familiar
- Asistir a eventos militares oficiales o programas de apoyo
- Pasar tiempo con su familiar hasta un máximo de 15 días durante una licencia de descanso temporal de corto plazo y recuperación

4. ¿Esta licencia cubre a miembros de la Guardia Nacional y la Reserva?

Sí. Usted puede tomarse una licencia familiar pagada si un familiar cubierto está en servicio militar activo en el extranjero o ha sido notificado de un llamado o una orden inminente de servicio activo en el extranjero en las Fuerzas Armadas, las cuales incluyen a la Guardia Nacional y la Reserva.

5. ¿Esta licencia es exclusivamente para cónyuges?

No, usted puede tomarse una licencia familiar pagada en conexión con el despliegue de su hijo, madre, padre, suegro, cónyuge o pareja de hecho.

6. ¿Puedo tomarme esta licencia para cuidar al hijo de mi familiar cuando le desplieguen?

Usted no puede usar la licencia familiar pagada para brindar cuidado infantil rutinario y continuo. Sin embargo, puede usar esta licencia para coordinar cambios en el cuidado infantil, brindar cuidado infantil inmediato y urgente, matricular al niño en la escuela o asistir a una reunión escolar.

7. ¿Me puedo tomar esta licencia si despliegan a mi familiar dentro de Estados Unidos?

No, usted puede tomarse una licencia familiar militar si un familiar cubierto es desplegado al extranjero—fuera de Estados Unidos—en servicio militar activo.

8. ¿Qué documentación necesito para solicitar una licencia familiar militar?

Para solicitar una licencia familiar militar, usted necesitará entregar una copia de las órdenes del servicio activo cubierto o la orden inminente del servicio cubierto de su familiar, o documentación de la licencia militar de su familiar.

Si usted piensa usar la licencia para asistir a una reunión o cita, necesitará entregar documentación de la reunión. Por ejemplo, si usted se reunirá con un oficial escolar o un asesor financiero, puede entregar la confirmación de su cita o una factura.

F. Solicitud y uso de la licencia familiar pagada

1. ¿Cómo solicito mi licencia familiar pagada?

Para solicitar una licencia familiar pagada, usted tendrá que entregar un formulario de reclamación a la compañía aseguradora de su empleador encargada de su licencia familiar pagada. Para una guía de los pasos que seguir para solicitar, véase la Parte II de este manual.

2. ¿Entrego la solicitud de licencia familiar pagada a mi empleador o a la compañía aseguradora de la licencia familiar pagada?

Usted debe entregar su solicitud de la licencia familiar pagada a la compañía aseguradora a cargo de la licencia familiar pagada de su empleador. Para más información sobre cómo solicitar, véase la Parte II de este manual.

3. ¿Cómo averiguo cuál es la compañía aseguradora de la licencia familiar pagada de mi empleador?

Si usted no está seguro de cuál es la compañía aseguradora de la licencia familiar pagada de su empleador, puede preguntarle a su empleador o llamar a la Línea de Ayuda de la Licencia Familiar Pagada del Estado de Nueva York al (844) 337-6303.

4. ¿Qué le tengo que decir a mi empleador y cuándo?

Infórmele a su empleador que tiene planes de tomarse una licencia familiar pagada con un mínimo de 30 días antes de la fecha en que piensa comenzar su licencia. Si esto no es posible—por ejemplo, en caso de que un familiar tenga una emergencia médica—infórmele a su empleador lo más pronto posible.

Infórmele a su empleador:

1. La razón por la que usted está pidiendo la licencia—por ejemplo, para crear un vínculo con un hijo o niño recién llegado al hogar;
2. Cuándo piensa comenzar su licencia;
3. Cuánto tiempo anticipa que dure su licencia; y
4. Cómo piensa programar su licencia (toda de una vez o dividida en semanas o días).

Escuche cuidadosamente y tome notas detalladas después de su conversación, particularmente acerca de cualquier cosa que haya sonado extraña o que le haya parecido incorrecta. Para más información acerca de cómo tener esta conversación con su jefe, véase la Sección IV de este manual.

5. ¿Cuándo recibiré mis beneficios de la licencia familiar pagada?

La compañía aseguradora a cargo de la licencia familiar pagada tiene que pagar o negar su reclamación dentro de 18 días después de haber recibido su solicitud completa. Si usted entregó su solicitud con más de 18 días de anticipación antes del comienzo de su licencia, la aseguradora puede esperar hasta que su licencia comience para pagarle su reclamación. En ese caso, debe pagársela dentro de cinco días a partir del comienzo de su licencia.

6. ¿Cuánto tiempo tengo para entregar la solicitud de mi licencia familiar pagada una vez que empiece mi licencia?

Usted tiene que entregar su solicitud dentro de 30 días a partir del comienzo de su licencia para recibir todos los beneficios.

7. ¿Puedo entregar la solicitud de mi licencia familiar pagada antes de irme bajo la licencia, aunque todavía no tenga todos los documentos necesarios?

Es decisión de la aseguradora de la licencia familiar pagada si permite que las personas soliciten la licencia familiar pagada antes de que tengan todos los documentos, lo cual también se conoce como pre-declaración o solicitud anticipada. Consulte con la compañía aseguradora de su licencia familiar pagada para ver si acepta solicitudes anticipadas.

8. ¿Qué pasa si mi licencia está programada para comenzar y yo aún no he recibido una decisión en cuanto a mi reclamación?

La aseguradora tiene que pagar o negar su reclamación dentro de 18 horas después de haber recibido su solicitud completa. Usted *no* tiene que esperar a que se apruebe su reclamación antes de comenzar su licencia.

Si la aseguradora niega su reclamación, es posible que el tiempo que se haya tomado fuera del trabajo no se considere una licencia familiar pagada y su empleador lo considere como cualquier otra ausencia laboral. Sin embargo, si la aseguradora niega su reclamación y usted piensa que fue una decisión equivocada, hay formas de objetar eso. Véase la Pregunta G.6. Es buena idea revisar el estatus de su reclamación con la compañía aseguradora si usted no escucha nada de parte de ellos.

9. ¿Tengo que tomarme mi licencia familiar pagada toda de una vez o puedo dividirla en semanas o días?

Usted puede tomarse su licencia familiar pagada en unidades tan pequeñas como apenas un solo día. Por ejemplo, si usted está cuidando a un ser querido que necesita quimioterapia una vez a la semana, puede tomarse un día de licencia familiar pagada por semana para llevar a su ser querido al tratamiento. Usted no puede tomarse su licencia familiar pagada en unidades de horas.

10. ¿Cuánto dinero recibo si me tomo la licencia en días, no semanas?

Si usted se toma una licencia familiar pagada en días en vez de semanas, la cantidad de sus beneficios será 67% de su salario semanal promedio, hasta el máximo establecido, dividido por la cantidad promedio de días que trabajó por semana en las ocho semanas previas al comienzo de su licencia. Por ejemplo, si el promedio de su salario semanal es de \$1000 y usted trabajó un promedio de cuatro días por semana, recibirá \$167.50 por día. Para más información sobre cómo calcular su salario semanal promedio, véase la Pregunta A.11.

11. ¿Mi empleador tiene que conservarme mi trabajo mientras yo me tome mi licencia familiar pagada?

Sí. Usted tiene derecho a regresar al trabajo, ya sea al mismo puesto que tenía antes de tomarse la licencia o uno similar con paga, beneficios y estatus similares.

12. ¿Puedo trabajar desde mi casa o hacer algún otro trabajo durante los días por los que reciba los beneficios de la licencia familiar pagada?

No, usted no puede trabajar durante los días por los que reciba beneficios de la licencia familiar pagada. Sin embargo, existen reglas distintas si usted tiene más de un empleo.

13. ¿Qué pasa si decido no volver a mi trabajo después de tomarme una licencia familiar pagada?

Si usted decide no volver a su trabajo después de tomarse una licencia familiar pagada, no se le puede exigir que devuelva los beneficios que recibió durante su licencia. Si su licencia estuvo cubierta por FMLA y su empleador pagó para cubrir parte de los costos de su seguro médico, es posible que se le exija que le devuelva a su empleador el dinero de los pagos de su seguro médico.

Recuerde que usted puede recibir beneficios de la licencia familiar pagada solo si está empleado actualmente. Si usted renuncia mientras se está tomando una licencia, asegúrese de dejar claro con su empleador cuál es la fecha oficial del fin de su empleo, para que no pierda los beneficios que le corresponden.

G. Problemas que pueden surgir

1. ¿Qué debo hacer si mi empleador dice que no puedo tomarme mi licencia familiar pagada?

Si su empleador le dice equivocadamente que usted no está cubierto, explique por qué usted cree que está cubierto. Para más detalles sobre cómo tener esta conversación, véase la Sección IV de este manual.

Es ilegal que su empleador le discipline, penalice o despida por pedir o tomarse una licencia familiar pagada.

2. ¿Qué pasa si mi empleador me despide mientras estoy fuera con una licencia familiar pagada?

Es ilegal que su empleador le discipline, penalice o despida por pedir o tomarse una licencia familiar pagada. Si a usted le despiden mientras está fuera con una licencia familiar pagada, intente resolver la situación con su empleador (si se siente suficientemente cómodo como para hacer eso). Si no puede resolver la situación informalmente, usted puede radicar una petición oficial para la devolución de su trabajo—una petición de readmisión—con su empleador y con la Junta de Compensación al Trabajador.

Si su empleador no le devuelve su trabajo dentro de un lapso de 30 días, usted tiene derecho a una audiencia con la Junta de Compensación al Trabajador.

3. ¿Qué debo hacer si mi empleador no tiene una póliza de seguro de licencia familiar pagada?

Todos los empleadores cubiertos por la ley tienen que cubrir el seguro de licencia familiar pagada o cubrir un seguro independientemente. Si su empleador no tiene un seguro de licencia familiar pagada ni un seguro independiente, usted tiene derecho a recibir beneficios a través de algo que se conoce como el Fondo Especial. Para solicitar, usted puede entregar su reclamación de licencia familiar pagada directamente a la Junta de Compensación al Trabajador.

Recuerde que es posible que solicitar al Fondo Especial resulte en que investiguen y multen a su empleador.

4. Me tomé una licencia familiar sin paga anteriormente este año, ¿puedo solicitar beneficios de una licencia familiar pagada ahora?

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados acerca de la Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York, publicando un anuncio en el lugar trabajo y a través de una orientación escrita. Si su empleador nunca le habló de la licencia familiar pagada y usted se tomó una licencia que hubiera sido elegible para beneficios de una licencia familiar pagada, su empleador violó sus derechos. Si a usted le ocurrió esto, puede solicitar una licencia familiar pagada, aunque hayan pasado más de 30 días desde el comienzo de su licencia.

Usted debe incluir una nota con su solicitud que explique que la está entregando tarde porque su empleador no le informó de sus derechos. Si la compañía aseguradora niega su reclamación porque está tarde, usted puede disputar su decisión en un proceso de arbitraje. Véase la Pregunta G.6.

5. ¿Qué pasa si mi empleador me asigna a un empleo distinto cuando regreso a trabajar después de una licencia familiar pagada?

Usted tiene derecho a regresar al mismo puesto que tenía antes de tomarse su licencia o a uno similar con paga, beneficios y estatus similares.

Si usted regresa a su trabajo y su empleador le da un empleo distinto con menos paga, beneficios o responsabilidad, puede radicar una petición oficial para la devolución de su trabajo—una petición de readmisión—con su empleador y con la Junta de Compensación al Trabajador. Si su empleador no le devuelve su trabajo dentro de un lapso de 30 días, usted tiene derecho a una audiencia con la Junta de Compensación al Trabajador.

6. ¿Qué pasa si mi compañía aseguradora niega mi reclamación?

Si la compañía aseguradora a cargo de la licencia familiar pagada niega su reclamación, tiene que darle una razón por la cual no fue aprobada. Si la aseguradora niega su reclamación, usted debe intentar resolver la situación informalmente, llamando y

explicándoles su error; con suerte, pueden resolver la situación sin necesidad de tomar ninguna otra acción.

Si usted no puede resolver la situación informalmente, puede pedir que la solicitud negada sea evaluada por un árbitro neutral (un tercero independiente que tome una decisión final acerca de la solicitud de su licencia familiar pagada). Todas las disputas por reclamaciones de licencia familiar pagada irán a Arbitraje y Mediación Nacional (NAM, por sus siglas en inglés). Hay un cargo de \$25 por radicar una solicitud de arbitraje. Si el resultado del arbitraje es a su favor, este cargo se le será reembolsado a usted.

H. Interacción con otras leyes y otros programas

i. Seguro por Discapacidad Temporal (TDI)

1. ¿Qué son los beneficios por discapacidad de TDI?

El Seguro por Discapacidad Temporal (TDI), también conocido como discapacidad a corto plazo, le otorga el derecho a recibir una porción de su cheque mientras no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión que haya ocurrido fuera del trabajo. Esto incluye discapacidades relacionadas con el embarazo y recuperación de un parto.

2. ¿Quién está cubierto por los beneficios por discapacidad de TDI?

Si usted está empleado en el sector privado (no en el gobierno) en el estado de Nueva York, ya sea a tiempo completo o parcial, probablemente está cubierto bajo la ley por discapacidad de TDI, sin importar cuántas personas trabajen para su empleador. La ley aplica sin importar estatus migratorio o de ciudadanía.

3. ¿Cuál es la diferencia entre los beneficios por discapacidad de TDI y la licencia familiar pagada?

Aunque los dos programas son muy parecidos de muchas formas, también tienen unas diferencias importantes.

- Usted puede recibir beneficios por discapacidad de TDI mientras está fuera del trabajo debido a sus *propias* necesidades de salud serias. La licencia familiar pagada se puede usar para crear un vínculo afectivo con un hijo recién nacido, cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado, o atender ciertas necesidades familiares cuando hay un familiar cumpliendo su servicio militar.
- A diferencia de la licencia familiar pagada, TDI *no* garantiza la protección de su empleo (aunque es posible que los trabajadores aún tengan derechos bajo otras leyes como FMLA).
- A diferencia de la licencia familiar pagada, los beneficios por discapacidad de TDI tienen un máximo de \$170 por semana.

4. ¿Puedo recibir beneficios por discapacidad de TDI y beneficios de una licencia familiar pagada al mismo tiempo?

Usted no puede recibir beneficios por discapacidad de TDI y beneficios de una licencia familiar pagada al mismo tiempo. Sin embargo, si usted es elegible para ambos beneficios, puede decidir cómo combinarlos. Por ejemplo, usted puede recibir beneficios por discapacidad de TDI para recuperarse de un parto y luego tomarse una licencia familiar pagada para crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar.

ii. Ley de la Licencia Familiar y Médica (FMLA)

1. ¿Qué es FMLA?

La Ley de la Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que otorga a los trabajadores cubiertos el derecho a un máximo de doce semanas de tiempo libre *sin paga* y con protección de su empleo para atender sus propias necesidades de salud serias, crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar (inclusive un hijo adoptado o un niño de cuidado temporal), cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado, o atender ciertas necesidades familiares cuando hay un familiar cumpliendo su servicio militar.

2. ¿En qué se diferencian la licencia familiar pagada de Nueva York y FMLA?

Aunque las dos leyes se parecen de muchas formas, tienen unas diferencias clave. Más importante aún es que la ley de Nueva York otorga a los trabajadores cubiertos el derecho a recibir paga mientras se toman una licencia, a la vez que FMLA solamente otorga derecho a tiempo libre *sin paga*. Ambas leyes otorgan a los trabajadores el derecho a regresar a su empleo después de tomarse una licencia.

3. ¿La licencia familiar pagada de Nueva York y FMLA cubren a la misma gente?

Aunque muchos trabajadores están cubiertos por ambas leyes, algunos trabajadores cubiertos por la licencia familiar pagada no están cubiertos por FMLA y viceversa. Para estar cubierto por FMLA, usted tiene que:

- Haber trabajado para su empleador por un mínimo de un año,
- Haber trabajado 1250 horas el último año, y
- Trabajar para un empleador con 50 empleados o más dentro de 75 millas de su lugar de trabajo.

4. ¿Puedo tomarme un permiso bajo la licencia familiar pagada de Nueva York y la licencia de FMLA por las mismas razones?

Si usted está cubierto, puede tomarse una licencia bajo *ambas*, la licencia familiar pagada de Nueva York y FMLA, para propósitos de crear un vínculo con un niño recién llegado al hogar, cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado o atender ciertas necesidades familiares cuando hay un familiar cumpliendo su servicio militar. La ley de la licencia familiar pagada de Nueva York, a diferencia de FMLA, no cubre tiempo libre para las necesidades de salud serias de un trabajador; sin embargo, los trabajadores que se toman tiempo libre para sus propias necesidades de salud serias pueden estar

cubiertos por la ley de discapacidad de TDI. Para más información sobre TDI, véase la Sección III.H.i.

Además, FMLA solamente otorga a los trabajadores cubiertos el derecho a tomarse tiempo libre para cuidar a su madre, padre, cónyuge o hijo, mientras que la licencia familiar paga de Nueva York otorga derecho a tomarse tiempo libre para cuidar a una larga lista de familiares: hijo, madre, padre, suegro, cónyuge, pareja de hecho, nieto, abuelo o hermano.

5. ¿Tengo que tomarme la licencia familiar pagada de Nueva York y la licencia de FMLA al mismo tiempo?

En general, sí. Si usted está cubierto por FMLA y la licencia familiar pagada de Nueva York, y se está tomando tiempo libre por una razón cubierta por ambas leyes, es posible que tenga que tomarse el permiso bajo ambas leyes al mismo tiempo (o sea, simultáneamente).

iii. Tiempo por enfermedad

1. ¿Puedo usar mi tiempo por enfermedad durante una licencia familiar pagada si quiero?

Es posible que usted quiera usar su tiempo por enfermedad durante una licencia familiar pagada para recibir toda su paga. En general, usted puede hacer esto si su empleador está de acuerdo. Este tiempo contará en contra del tiempo completo que usted tenga para su licencia familiar pagada, pero aun así tener las protecciones de una licencia familiar pagada, como el derecho a regresar a su empleo.

Es posible que tenga derechos adicionales bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York. Véase la Pregunta H.iii.3. Si usted trabaja en la ciudad de Nueva York, es posible que tenga derechos adicionales bajo la Ley de Pago de Días de Enfermedad y Seguridad (ESSTA, por sus siglas en inglés). Véase la Pregunta H.iii.5.

2. ¿Mi empleador puede obligarme a usar mi tiempo por enfermedad durante una licencia familiar pagada?

Depende.

- Si usted se está tomando una licencia familiar pagada de Nueva York y su permiso *no* está cubierto por FMLA, su empleador *no puede* requerir que usted use su tiempo por enfermedad mientras se toma una licencia.
- Si usted se está tomando una licencia para crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar, su empleador *no puede* requerir que usted use su tiempo por enfermedad, aunque su licencia esté cubierta por FMLA.
- Si usted está tomándose una licencia para cuidar a un ser querido gravemente enfermo y su permiso está cubierto por FMLA y la Ley de la Licencia Familiar

Pagada de Nueva York, su empleador puede requerir que usted use su tiempo por enfermedad durante su permiso.

3. ¿Qué es la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York?

Es posible que esté cubierto por la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York, que otorga a los trabajadores cubiertos el derecho de acumular 1 hora de licencia por enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas. Esta licencia se puede usar para cuidar de sí mismo o a un familiar enfermo, o para atender necesidades no médicas que pueden surgir si usted o un familiar es víctima de violencia doméstica o agresión sexual. Usted no puede ser despedido o disciplinado por usar licencia por enfermedad bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York.

4. ¿En qué se diferencian la licencia por enfermedad bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York y la licencia familiar pagada del estado de Nueva York?

Estas son algunas de las diferencias más importantes entre la licencia por enfermedad bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York y una licencia familiar pagada:

- Usted puede usar licencia por enfermedad y seguridad si está enfermo, lesionado, o recibiendo tratamiento médico. Usted no puede usar la licencia familiar pagada para atender sus propias necesidades de salud.
- Usted puede usar licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York para cualquier situación de salud; por ejemplo, si usted tiene gripe o necesita llevar a su hijo a una cita médica rutinaria. Usted puede usar la licencia familiar pagada para cuidar a un familiar únicamente si tiene una condición de salud seria.
- Licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York normalmente paga 100% de su salario regular. La licencia familiar pagada paga 67% del promedio de salario semanal, hasta un máximo—no reemplazará completamente su salario.
- La cantidad de licencia por enfermedad y seguridad que usted puede usar depende del tamaño de su empleador: usted puede usar hasta 40 horas de licencia de enfermedad por año si su empleador tiene 99 o menos trabajadores, o usted puede usar hasta 56 horas de licencia de enfermedad por año si su empleador tiene 100 o más trabajadores. Sin embargo, una licencia familiar pagada le otorga el derecho a tomarse hasta doce semanas de licencia.

5. ¿Qué es la Ley de Pago de Días de Enfermedad y Seguridad (ESSTA, por sus siglas en inglés)?

Si usted trabaja en la ciudad de Nueva York, es posible que esté cubierto por la Ley de Pago de Días de Enfermedad y Seguridad (ESSTA, por sus siglas en inglés). Esta ley otorga a los trabajadores cubiertos el derecho de acumular 1 hora de tiempo por

enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas. Este tiempo generalmente se ejecutará simultáneamente con el tiempo según la ley de licencia por enfermedad y seguridad del estado de Nueva York. Este tiempo se puede usar para cuidarse usted mismo o a un familiar enfermo, o para atender necesidades no médicas que pueden surgir si usted o un familiar es víctima de violencia doméstica o agresión sexual. Usted no puede ser despedido o disciplinado por usar tiempo por enfermedad bajo ESSTA.

6. ¿En qué se diferencian el tiempo por enfermedad bajo ESSTA y la licencia familiar pagada del estado de Nueva York?

Estas son algunas de las diferencias más importantes entre el tiempo por enfermedad bajo ESSTA y una licencia familiar pagada:

- Usted puede usar ESSTA si está enfermo, lesionado o recibiendo tratamiento médico. Usted no puede usar la licencia familiar pagada para atender sus propias necesidades de salud.
- Usted puede usar ESSTA para cualquier situación de salud; por ejemplo, si usted tiene gripe o necesita llevar a su hijo a una cita médica rutinaria. Usted puede usar la licencia familiar pagada para cuidar a un familiar únicamente si tiene una condición de salud seria.
- ESSTA normalmente paga 100% de su salario regular. La licencia familiar pagada paga 67%, hasta un máximo—no reemplazará completamente su salario.
- La cantidad de tiempo de enfermedad que usted puede usar bajo ESSTA depende del tamaño de su empleador: usted puede usar hasta 40 horas de tiempo de enfermedad por año si su empleador tiene 99 o menos trabajadores, o usted puede usar hasta 56 horas de tiempo de enfermedad por año si su empleador tiene 100 o más trabajadores. Sin embargo, una licencia familiar pagada le otorga derecho a tomarse hasta doce semanas de licencia.

iv. Vacaciones, tiempo personal y otros tipos de tiempo libre pagado

1. ¿Puedo usar mis vacaciones y otros tipos de tiempo libre pagado durante una licencia familiar pagada para recibir mi cheque completo?

Si su empleador lo permite, usted puede usar sus vacaciones u otros tipos de tiempo libre pagado acumulado mientras se toma una licencia familiar pagada, para así recibir su sueldo completo.

2. ¿Mi empleador puede obligarme a usar todas mis vacaciones acumuladas y otros tipos de tiempo libre pagado mientras me tomo una licencia pagada por enfermedad?

Depende.

- Si usted se está tomando una licencia familiar pagada de Nueva York y su permiso no está cubierto por FMLA, su empleador *no* tiene derecho a exigirle que usted use el tiempo libre pagado que haya acumulado mientras esté tomándose una licencia.

- Si usted se está tomando una licencia familiar pagada de Nueva York que también está cubierta por FMLA, su empleador puede requerir que usted use el tiempo libre que haya acumulado mientras esté tomándose una licencia. Esto incluye todo el tiempo de vacaciones, licencia personal o licencia familiar.

3. ¿Seguiré acumulando vacaciones y otros tipos de tiempo libre pagado mientras me tome una licencia familiar pagada del estado de Nueva York?

Es decisión de su empleador si permite que sus empleados acumulen vacaciones u otros tipos de tiempo libre pagado durante una licencia familiar pagada.

v. Política de licencia por maternidad, por paternidad o familiar de mi empleador

1. ¿Mi empleador puede tener su propia política de licencia por maternidad o paternidad?

Sí, los empleadores pueden tener su propia política de licencia por maternidad o paternidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos de la ley. Los empleadores pueden optar por proveer beneficios más generosos si desean.

2. ¿Cómo funciona una licencia familiar pagada a la par con la política de licencia por maternidad o paternidad de mi empleador?

Si su empleador ofrece beneficios de una licencia parental que conforme a los requisitos legales, puede requerir que usted se tome su licencia familiar pagada de Nueva York al mismo tiempo que lo que esté estipulado por su política.

Por ejemplo, si su empleador ofrece doce semanas de licencia parental a un 100% de su paga, puede requerir que usted se tome esta licencia al mismo tiempo que su licencia familiar pagada. Si su empleador ofrece seis semanas de licencia parental a un 100% de su paga, puede requerir que este permiso se tome al mismo tiempo que las primeras seis semanas de su licencia familiar pagada. Usted entonces tendría derecho a seis semanas adicionales de licencia familiar pagada a un 67% de su paga, limitado a al máximo.

3. Si doy a luz, ¿cómo interactúan la política de licencia por maternidad de mi empleador con los beneficios por discapacidad de TDI y la licencia familiar pagada?

Si usted es elegible para los beneficios por discapacidad de TDI y los de la licencia familiar pagada, puede decidir cómo combinar estos beneficios, pero no puede tomarse ambos al mismo tiempo. Por ejemplo, usted puede recibir beneficios por discapacidad de TDI para recuperarse de un parto y luego tomarse una licencia familiar pagada para crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar.

Si su empleador ofrece sus propios beneficios de licencia parental, es decisión de su empleador cómo se integra esa política con su licencia existente. Por ejemplo, si su empleador ofrece seis semanas de licencia parental a un 100% de su paga, entonces

puede requerir que este permiso se tome al mismo tiempo que su licencia por discapacidad o su licencia familiar pagada.

4. ¿Mi empleador puede exigir que me tome una licencia familiar pagada en un momento determinado?

No, su empleador no puede exigir que usted se tome una licencia familiar pagada en un momento determinado.

vi. Otras protecciones laborales

Usted puede tener otros derechos y otras protecciones laborales importantes. Muchos trabajadores en Nueva York están protegidos contra la discriminación laboral por sexo, orientación sexual, identidad de género, responsabilidades familiares o de cuidado, discapacidad o diversidad funcional, y discapacidad relacional (diversidad funcional en la familia, seres allegados o el entorno social del trabajador). Además, si usted está embarazada, ha dado a luz recientemente o tiene una condición médica relacionada, es posible que tenga derecho a cambios en sus responsabilidades laborales o su horario con el propósito de permanecer saludable y poder desempeñarse en su empleo.

Uso de la licencia laboral en Nueva York: La interconexión entre las leyes y los beneficios de una licencia

	Licencia Familiar Pagada de Nueva York	Ley de la Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Seguro por Discapacidad Temporal (TDI) / beneficios por discapacidad	Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad del Estado de Nueva York	Ley de Pago de Días de Enfermedad y Seguridad (ESSTA, por sus siglas en inglés)
¿Quién está cubierto?	Empleados que: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en el estado de Nueva York; y • No trabajan para el gobierno. 	Empleados que: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan para un empleador con 50 empleados o más, o • Trabajan para el gobierno federal, estatal o local. 	Empleados que: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en el estado de Nueva York; y • No trabajan para el gobierno. 	Empleados que: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en el estado de Nueva York y • No trabajan para el gobierno. 	Empleados que: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en la ciudad de Nueva York y • No trabajan para el gobierno.
¿Cuándo soy elegible?	6 meses después de la fecha del inicio de su empleo (o 175 días, si usted trabaja menos de 20 horas por semana)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted ha trabajado para su empleador por un mínimo de un año; 2. Usted ha trabajado un mínimo de 1.250 horas en el último año; y 3. Usted trabaja para un empleador con 50 trabajadores o menos, dentro de 75 millas de su lugar de trabajo. 	Después de trabajar 4 semanas para su empleador (o 25 días, si usted es un empleado a tiempo parcial)	Usted puede empezar a acumular licencia tan pronto como empiece un nuevo empleo y puede comenzar a usar esta licencia tan pronto como se acumule.	Usted puede empezar a acumular tiempo tan pronto como empiece un nuevo empleo y usted puede usar este tiempo tan pronto lo acumule.
¿Cuánto tiempo de permiso recibo?	Hasta 12 semanas	Hasta 12 semanas de licencia sin paga (o 26 semanas si está cuidando a un familiar que está cumpliendo su servicio militar y tiene una enfermedad o lesión relacionada con su servicio)	Hasta 26 semanas por año para cualquier período de discapacidad, pero sólo durante el tiempo en que se encuentre discapacitado	<ul style="list-style-type: none"> • Si su empleador tiene 99 o menos empleados, hasta 40 horas por año • Si su empleador tiene 100 o más empleados, hasta 56 horas por año 	<ul style="list-style-type: none"> • Si su empleador tiene 99 o menos empleados, hasta 40 horas por año • Si su empleador tiene 100 o más empleados hasta 56 horas por año
¿Para qué me puedo tomar esta licencia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un vínculo afectivo con un niño recién llegado al hogar (inclusive un hijo adoptivo o un niño de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un vínculo afectivo con un hijo recién llegado al hogar (inclusive un hijo adoptivo o un niño de 	Cuando usted no pueda trabajar debido a una enfermedad, lesión o condición de salud que haya ocurrido fuera del trabajo, inclusive necesidades de salud relacionadas	Cuando usted o su familiar esté enfermo o necesite tratamiento médico o cuando usted o su familiar sea una víctima de violencia doméstica o agresión sexual	Cuando usted o su familiar esté enfermo o necesite tratamiento médico o cuando usted o su familiar sea una víctima de violencia doméstica o agresión sexual

	<p>cuidado temporal)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cuidar a un familiar gravemente enfermo 3. Atender ciertas necesidades relacionadas con un familiar que está cumpliendo su servicio militar 	<p>cuidado temporal)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cuidar a su padre, madre, hijo o cónyuge con una condición de salud seria 3. Recuperarse de sus propias necesidades de salud 4. Atender ciertas necesidades relacionadas con un familiar que está cumpliendo su servicio militar 	<p>con un embarazo y un parto</p>		
<p>¿La licencia es pagada?</p>	<p>Sí. 67% de su paga por semana, hasta un tope (\$1,131.08 por semana en 2023; \$1,151.16 por semana en 2024)</p>	<p>No, la licencia de FMLA no es pagada.</p>	<p>Sí: 50% de su pago promedio, hasta un máximo de \$170 por semana. Si su empleador tiene una política más generosa, es posible que usted pueda recibir más que eso. Consulte con su empleador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si su empleador tiene 5 o más empleados o si su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de más de \$1 millón en el último año: sí • Si su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón en el último año: no 	<ul style="list-style-type: none"> • Si su empleador tiene 5 o más empleados o si su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de más de \$1 millón en el último año: sí • Si su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón en el último año: no
<p>Otras protecciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de su empleo • Protección de seguro médico • Protección contra represalias 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de su empleo • Protección de seguro médico • Protección contra represalias 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin protección de su empleo ni seguro médico • Su empleo puede estar protegido por otras leyes, como FMLA o la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas de NYC o el estado de NY (PWFA, por sus siglas en inglés) 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de su empleo • Protección contra represalias 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de su empleo • Protección contra represalias



**Qué decir:
Consejos para situaciones comunes**

IV. Qué decir: Consejos para situaciones comunes

Estos son ejemplos de algunas posibles situaciones que podrían surgir en el proceso de tomarse una licencia familiar pagada y algunos consejos para cómo manejarlas.

La licencia familiar pagada y su empleador

Ejemplo 1: Usted está hablando por primera vez con su empleador acerca de la licencia familiar pagada.

Infórmele a su empleador de su plan para tomarse una licencia familiar pagada con un mínimo de 30 días antes de la fecha en que piensa empezar su permiso. Si esto no es posible—por ejemplo, en caso de que un familiar tenga una emergencia médica—infórmele a su empleador tan pronto como pueda.

Infórmele a su empleador:

1. La razón por la que usted está pidiendo la licencia;
2. Cuándo piensa comenzar su licencia;
3. Cuánto tiempo anticipa que dure su licencia; y
4. Cómo piensa programar su licencia (toda de una vez o dividida en semanas o días)

Qué decir: *Quiero informarle que me voy a tomar una licencia familiar pagada porque _____ . Voy a tomarme _____ semanas/días de permiso. Pienso empezar mi licencia el _____ .*

Ejemplos:

- a. Quiero informarle que me voy a tomar el mes que viene porque estoy adoptando una hija. Me voy a tomar doce semanas de licencia familiar pagada empezando el 3 de mayo para crear un vínculo afectivo con mi hija.*
- b. Quiero informarle que me voy a tomar una licencia familiar pagada en febrero y marzo para llevar a mi madre a las citas de su tratamiento médico. Pienso tomarme un día por semana durante seis semanas a partir del 6 de febrero.*
- c. Necesito tomarme una licencia familiar pagada empezando mañana porque mi hijo necesita un procedimiento médico de emergencia. Creo que voy a necesitar tres semanas de permiso.*

Escuche atentamente y tome notas detalladas después de su conversación, especialmente si cualquier cosa le suena extraña o le parece incorrecta.

Ejemplo 2: Su empleador dice algo que a usted le parece incorrecto.

A. Su empleador dice que usted no está cubierto.

Si su empleador le dice incorrectamente que usted no está cubierto, explíquelo por qué usted piensa que sí está cubierto.

Qué decir:

Empleador: *Usted no está cubierto porque _____.*

Usted: *Yo entiendo que, bajo la Ley de la Licencia Familiar Pagada, (explicación de por qué usted tiene derecho a la cobertura).*

Ejemplos:

a. **Empleador:** *No estás cubierto por la licencia familiar pagada porque estás empleado a tiempo parcial.*

Usted: *Según lo que yo entiendo, los trabajadores a tiempo parcial están cubiertos por la licencia familiar pagada.*

b. **Empleador:** *Usted no está cubierta por la licencia familiar pagada porque lleva menos de un año trabajando aquí.*

Usted: *Entiendo que soy elegible después de 26 semanas de haber trabajado para mi empleador, y ya llevo más de 26 semanas trabajando aquí.*

B. Su empleador dice que no puede conservarle su trabajo si se toma una licencia.

Después de que usted se tome una licencia familiar pagada, tiene derecho a regresar al mismo puesto que tenía antes de tomarse la licencia o a un empleo con paga, beneficios y estatus similares. Es ilegal que su empleador le discipline, penalice o despida por pedir o tomarse una licencia familiar pagada.

Si su empleador amenaza a usted con despedirle por tomarse una licencia familiar pagada, usted tiene que usar su mejor juicio para decidir cómo manejar la situación. Si usted se siente cómodo hablando con su empleador, estas son algunas de las cosas que puede decir:

Qué decir:

- *Entiendo que, bajo la Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York, mi puesto de empleo tiene que protegerse mientras me tomo una licencia.*
- *Yo investigué y entiendo que tengo derecho a regresar a mi empleo después de tomarme una licencia familiar pagada.*

Podría ser útil traer recursos con usted para enseñárselos a su empleador. Usted puede buscar recursos en FamilyLeaveWorks.org o en paidfamilyleave.ny.gov.

Ejemplo 3: Su empleador no le devuelve su formulario de reclamación para una licencia familiar pagada.

Para solicitar una licencia familiar pagada, usted tiene que completar la sección para empleados del formulario de reclamación de la licencia familiar pagada (PFL 1-Parte A) y luego entregarle este formulario a su empleador. Su empleador tiene que completar la información del empleador y entonces devolverle el formulario a usted *dentro de tres días laborales*.

Si su empleador no le ha devuelto el formulario a usted dentro de tres días laborales, pídaselo completado. Estas son algunas maneras de pedirselo:

Qué decir:

- *Le entregué mi formulario de reclamación para la licencia familiar pagada hace ___ días y no me la ha devuelto. ¿Cuándo puedo esperar recibirlo?*
- *Estoy esperando que usted me devuelva mi formulario de reclamación de licencia familiar pagada para poder entregárselo a la compañía aseguradora. Creo que la ley requiere que usted me devuelva el formulario dentro de tres días después de yo habérselo entregado a usted. ¿Usted sabe cuándo puedo esperar recibirlo?*

Si su empleador todavía no le devuelve el formulario, usted puede someter su solicitud sin que su empleador haya completado su sección. La aseguradora de la licencia familiar pagada contactará a su empleador para que entregue la información necesaria. La aseguradora no le puede negar a usted su reclamación simplemente porque su empleador no haya completado su porción del formulario de reclamación.

Ejemplo 4: Su empleador le despide por tomarse una licencia familiar pagada.

Es ilegal que su empleador le discipline, penalice o despida por pedir o tomarse una licencia familiar pagada. Si a usted le despiden mientras está tomándose una licencia familiar pagada, intente resolver la situación informalmente con su empleador si se siente cómodo haciéndolo.

Qué decir:

- *Es de mi entender que, bajo la Ley de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York, mi puesto de empleo tiene que protegerse mientras me tomo una licencia.*
- *Yo investigué y entiendo que tengo derecho a regresar a mi empleo después de tomarme una licencia familiar pagada.*

Si no puede resolver la situación informalmente, usted puede radicar una petición oficial para la devolución de su trabajo—una petición de readmisión—con su empleador y con la Junta de Compensación al Trabajador. Si su empleador no le devuelve su empleo

dentro de un lapso de 30 días, usted tiene derecho a una audiencia con la Junta de Compensación al Trabajador.

Si a usted le han despedido por tomarse una licencia familiar pagada, llámenos al 1-833-NEED-ABB.

La licencia familiar pagada y la compañía aseguradora

Ejemplo 1: La compañía aseguradora encargada de la licencia familiar pagada no le responde.

La compañía aseguradora de su licencia familiar pagada tiene que pagar o negar su reclamación dentro de 18 días de haber recibido su solicitud completa. Si usted entregó su solicitud con más de 18 días de anticipación antes de comenzar su licencia, la aseguradora puede esperar hasta que usted comience su licencia para pagar su reclamación. En ese caso, debe pagarla dentro de cinco días después de que comience el tiempo de su licencia.

Si usted entregó su reclamación hace más de 18 días y no ha escuchado nada de su compañía aseguradora, debe llamar a su aseguradora y preguntar sobre el estado de su reclamación.

Qué decir: *Me gustaría averiguar cuál es el estado de la reclamación de mi licencia familiar pagada. Envié mi solicitud hace ___ días y no me han respondido. Creo que se supone que, por ley, me respondan dentro de 18 días después de haber enviado mi solicitud.*

Ejemplo 2: La aseguradora de la licencia familiar pagada le niega su reclamación.

Si la aseguradora de la licencia familiar pagada niega su reclamación, tienen que darle una razón para negársela. Si la aseguradora incorrectamente niega su reclamación, usted debe tratar de resolver la situación informalmente llamando y explicando el error. Estas son algunas maneras de comunicarse con la compañía:

Qué decir: *Hola, la reclamación de mi licencia familiar pagada fue negada, pero creo que hubo un error. (Explicación de por qué su reclamación no debió haber sido negada.)*

Ejemplos:

- a. *Hola, me negaron mi reclamación de la licencia familiar pagada, pero creo que hubo un error. Me dijeron que mi reclamación había sido negada porque no llevaba suficiente tiempo trabajando para mi empleador, pero ya llevo nueve meses trabajando para mi empleador.*

- b. *Hola, me negaron mi licencia familiar pagada porque no recibieron mis documentos de certificación. Pero yo envié mis documentos hace dos semanas. ¿Faltó algo?*

Si no puede resolver la situación informalmente con la aseguradora, usted puede pedir que la decisión sea revisada por un árbitro neutral. Para más información, véase la Pregunta G.6.

Cómo recibir ayuda adicional

Para más información acerca de la Ley de la Licencia Familiar Pagada u otras leyes cubiertas en esta guía, visite nuestro sitio web en FamilyLeaveWorks.org o llame a nuestra línea de ayuda gratuita y confidencial al **1-833-633-3222**.

Si usted es un empleador y tiene preguntas acerca de la licencia familiar pagada, llame a la Línea de Ayuda de la Licencia Familiar Pagada de Nueva York al 844-337-6303.



a better
balance
the work and family legal center

A Better Balance is a legal advocacy organization dedicated to promoting fairness in the workplace and helping workers care for their families without risking their economic security.

40 Worth Street 10th Floor New York, NY 10013 | Helpline: 1.833.NEED.ABB | info@abetterbalance.org

abetterbalance.org