

# Sus derechos y protecciones

## Descripción

Conforme a la Ley del Estado de Nueva York, la Licencia Familiar Paga ofrece protecciones a los trabajadores, que incluyen:

- Protección del puesto de empleo,
- Seguro de salud continuo, y,
- Protección contra la discriminación y las represalias.

El Estado de Nueva York cuenta con un proceso establecido para los empleados:

- que son discriminados/están sujetos a represalias por solicitar o tomar una Licencia Familiar Paga,
- que no están de acuerdo con la decisión de beneficios de su compañía de seguros (por ej., rechazo, rechazo parcial, importe o duración de los beneficios, decisión oportuna), y
- cuyos empleadores no retuvieron el importe apropiado de los salarios para la Licencia Familiar Paga.

Consulte a continuación más información sobre estas protecciones y qué hacer si se violaron estos derechos.

## Protección del puesto de empleo

Tiene derecho a regresar al mismo puesto de trabajo, o a uno equivalente, al regresar de su Licencia Familiar Paga. Un puesto equivalente es uno con beneficios de empleo, paga y otros términos y condiciones de empleo similares. Si su empleador no lo asigna a un puesto equivalente después de retornar de una Licencia Familiar Paga, siga el proceso contra discriminación y represalias que se detalla más abajo.

## Seguro de salud continuo

Puede conservar su seguro de salud mientras tiene una Licencia Familiar Paga con los mismos términos que si continuara trabajando. Por ejemplo, si realiza aportes al costo de su seguro de salud, debe seguir pagando su parte del costo mientras está de licencia.

## Sin discriminación ni represalias

Su empleador tiene prohibido discriminarlo o tomar represalias contra usted por solicitar o tomar una Licencia Familiar Paga.

Si solicita o toma una Licencia Familiar Paga, se puede considerar discriminación o represalias si su empleador:

- no le asigna el mismo puesto de empleo o uno equivalente,
- lo despide de su empleo,
- reduce su pago o beneficios, o
- lo sanciona de alguna manera.

Si siente que su empleador puede haberlo discriminado por solicitar o tomar una Licencia Familiar Paga, siga estos pasos descritos en el proceso a continuación.

---

## Paso 1:

### Solicitud de reincorporación:

En primer lugar, debe solicitarle a su empleador que lo reincorpore al mismo puesto de empleo, o uno equivalente.

Para pedir la reincorporación:

1. Complete la [Solicitud formal de reincorporación con respecto a la Licencia Familiar Paga \(Formulario PFL-DC-119\)](#).
2. Presente el formulario completo a su empleador.
3. Envíe una copia a Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.

Su empleador tiene **30 días calendario** para responder la solicitud.

- Si su empleador lo reincorpora, no es necesario tomar medidas adicionales.
- Si NO lo reincorporan, no está satisfecho con la respuesta de su empleador o su empleador no responde a esta solicitud dentro de un plazo de 30 días, tiene derecho a una audiencia ante la Junta de Compensación Obrera y podrá proceder al Paso 2.

## Paso 2:

### Denuncia por discriminación/represalias:

Complete el [Formulario de Denuncia por Discriminación/Represalias con respecto a la Licencia Familiar Paga \(Formulario PFL-DC-120\)](#) y adjunte la documentación necesaria.

La Junta se reunirá por su caso y programará una audiencia dentro de 45 días calendario.

Su empleador y usted deberán presentarse a una audiencia ante un Juez de la Ley de Compensación Obrera, quien decidirá si hubo una violación de la ley. Si este fuera el caso, es posible que se le ordene a su empleador que lo reincorpore, que pague sus salarios atrasados, pague los honorarios de su abogado y/o pague hasta \$500 por sanciones.

**NOTA:** Para presentar una denuncia por discriminación, primero debe haber solicitado la reincorporación como se describió anteriormente en el paso uno. La solicitud de audiencia no se tendrá en cuenta a menos que se reciba un [Formulario de Solicitud Formal de Reincorporación con respecto a la Licencia Familiar Paga \(PFL-DC-119\)](#) Y se haya presentado toda la documentación necesaria junto con su [Formulario de Denuncia por Discriminación/Represalias con respecto a la Licencia Familiar Paga \(Formulario PFL-DC-120\)](#).

[Formularios por discriminación](#)

## Disputas por beneficios/rechazos

El arbitraje en relación con la Licencia Familiar Paga es manejado por Arbitraje y Mediación Nacional (National Arbitration and Mediation, NAM).

Si se rechaza o rechaza parcialmente su Licencia Familiar Paga, la compañía de seguros (o su empleador, si está autoasegurado) debe informarle la razón del rechazo e información con respecto a la solicitud de arbitraje, o puede visitar el sitio web del árbitro en <https://nyspfla.namadr.com>.

También podrá solicitar arbitraje para cualquier otra disputa relacionada con reclamos por Licencia Familiar Paga (Paid Family Leave, PFL), como puntualidad del pago o rechazo de la compañía de seguros. En la mayoría de los casos, la compañía de seguros debe pagar o negar los beneficios dentro de los 18 días posteriores a la recepción de su solicitud completada o en su primer día de licencia; lo que ocurra después.

## Denuncias por deducciones de salario

Si cree que existe un error con una deducción actual de su nómina de pago, comente el asunto con su empleador. Si su empleador no trata el asunto, puede presentar una denuncia en línea o llamar a la Línea de Ayuda de la Licencia Familiar Paga al 844-337-6303.

[Presentar una denuncia](#)

## Leyes adicionales contra la discriminación

Hay otras leyes federales y estatales que protegen a los empleados contra la discriminación. Si cree que sufrió discriminación sobre la base de una causa protegida conforme a alguna de las siguientes leyes, puede presentar un reclamo por discriminación ante la División de Derechos Humanos del Estado, la Comisión de Oportunidades de Empleo Igualitarias de Estados Unidos, o su comisión de derechos humanos local:

- La [Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York \(New York State Human Rights Law, NYSHRL\)](#) prohíbe a los empleadores discriminación contra empleados y solicitantes de empleo en relación con ciertas razones protegidas, entre las que se incluyen la edad, raza, credo, color, país de origen, orientación sexual, estado militar, sexo, discapacidad, condiciones relacionadas con el embarazo, identidad de género, características genéticas que predisponen a ciertas condiciones, condición familiar, estado civil o condición de víctima de violencia doméstica. La [Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York \(NYSHRL\)](#) también protege a los empleados con discapacidades o que están embarazadas o que recientemente tuvieron un hijo contra la discriminación, al requerir que los empleadores realicen "adaptaciones razonables" para adaptarse a condiciones relacionadas con discapacidades al igual que con el embarazo y el nacimiento de un hijo.
- [El título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964](#) prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados debido a su raza, color, religión, sexo (lo que incluye embarazo, identidad de género y orientación sexual), país de origen, edad (40 o mayor), discapacidad o información genética.
- La [Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#) requiere a los empleadores con 15 o más empleados que brinden adaptaciones razonables a los trabajadores con discapacidades y hace que sea ilegal para los empleadores discriminar contra trabajadores con discapacidades.
- También debería consultar las leyes locales con respecto a protecciones adicionales contra la discriminación. Por ejemplo, la [Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York](#) protege a los empleados de la Ciudad de Nueva York contra la discriminación en función de clases protegidas similares.

## Excluirse

Puede renunciar a la cobertura de la Licencia Familiar Paga si:

- Trabaja un horario regular de 20 horas o más por semana, pero no estará empleado con ese empleador durante 26 semanas consecutivas; o
- Trabaja un horario regular de menos de 20 horas por semana, y no trabajará 175 días en un período de 52 semanas.

Si reúne estos criterios y desea excluirse, puede hacerlo completando una renuncia a la Licencia Familiar Paga.

Los empleadores deben ofrecer una renuncia a los empleados que califican para ella.

Los empleadores deben conservar las renunciaciones completadas en los archivos.

---

Puede anular voluntariamente su renuncia en cualquier momento. Si sus horarios cambian de tal manera que ya no califica para una renuncia, su renuncia será **revocada automáticamente**. Si se anula su renuncia, los empleadores pueden comenzar a realizar deducciones de su pago de nómina y pueden recaudar deducciones de forma retroactiva desde la fecha en la que firmó la renuncia.

[Renuncia a la Licencia Familiar Paga](#)

## Contáctenos

Para más información, llame a la línea gratuita de la Licencia Familiar Paga de lunes a viernes, de 8:30 am a 4:30 pm EST.

**Contáctenos por teléfono:**

[\(844\) 337-6303](tel:(844)337-6303)