



Nueva protección del empleo para la licencia pagada

Lo que cambió en Nueva Jersey el 17 de julio de 2026 con la ley P.L. 2025, capítulo 279

Agard Research Associates Inc.

Un instituto de investigación no partidista y sin fines de lucro | Información vigente al 19 de julio de 2026

Lo esencial

01 **Firmada el 17 de enero de 2026** Por el Gobernador Murphy, en sus últimos días en el cargo, como A3451/S2950.

02 **En vigor desde el 17 de julio de 2026** Implementada a tiempo bajo la Gobernadora Sherrill, mediante guía de las agencias publicada del 13 al 15 de julio.

03 **Los beneficios en sí no cambiaron** Los montos, la duración y las tasas de nómina son exactamente los mismos.

Desde el 17 de julio de 2026, un trabajador que regresa de una licencia con TDI o FLI tiene derecho a recuperar su mismo empleo, o uno equivalente. Antes de esta ley, los programas pagaban dinero y nada más.

El derecho a regresar

- 01 **Qué dice la ley** Un trabajador que recibió beneficios de TDI o FLI debe ser restituido al puesto que tenía al empezar la licencia, o a uno equivalente con la misma antigüedad, estatus, beneficios, salario y condiciones. Negarse a restituirlo es en sí represalia ilegal.
- 02 **Empleadores de cualquier tamaño** La guía estatal aplica el derecho en empleadores de cualquier tamaño, sin un tiempo mínimo en el empleo.
- 03 **Cubre los vacíos** Protege la licencia que no está ya cubierta por la NJFLA o la ley federal FMLA.
- 04 **Guía, todavía no reglamento** La lectura de las agencias es operativa pero revisable. La reglamentación formal no ha comenzado y podría ajustarla.

La NJFLA alcanza a más personas

	Antes del 17 de julio de 2026	Desde el 17 de julio de 2026
Umbral para empleadores privados	30 o más empleados	15 o más empleados
Tiempo de trabajo para calificar	12 meses y 1,000 horas	3 meses y 250 horas
Empleadores públicos	Cubiertos sin importar tamaño	Cubiertos sin importar tamaño (sin cambio)

400,000+

Trabajadores adicionales con licencia protegida, según la oficina del Gobernador; la oficina fiscal no partidista de la Legislatura estimó de forma independiente unos 410,000, un aumento del 14 por ciento.

Lo que no cambió

Montos y duración de los beneficios	Tasas de contribución de nómina	La ley federal FMLA	El marco de planes privados	El derecho de la NJFLA en sí	Quién queda debajo de la línea
■	■	■	■	■	■
Siguen siendo el 85 por ciento de su salario hasta \$1,119; 26 semanas para TDI, 12 para FLI.	Las tasas de los trabajadores para 2026 de hecho bajaron respecto de 2025.	Su umbral de 50 empleados y sus requisitos son ley federal.	Los planes del empleador deben igualar o superar al Plan Estatal.	Sigue siendo 12 semanas de licencia en un período de 24 meses.	La NJFLA sigue sin alcanzar a empleadores privados de menos de 15.

Si violan sus derechos

La vía judicial

■

Demande en el Tribunal Superior: restitución, salarios y beneficios perdidos, daños, multas de \$1,000 a \$2,000 por una primera infracción y hasta \$5,000 por cada una posterior, más honorarios de abogado.

Regla de secuencia: si tiene licencia por enfermedad acumulada y TDI o FLI, usted elige el orden, pero no puede cobrar dos tipos de licencia pagada por los mismos días.

La vía administrativa (NJFLA)

■

Presente una queja gratuita ante la División de Derechos Civiles dentro de los 180 días del incidente. No se necesita abogado.

Dos visiones, una misma fecha

Defensores de los trabajadores

■ Los trabajadores financian el FLI por completo y, aun así, la investigación halló que el 67 por ciento de quienes ganan menos de \$100,000 temían que tomar una licencia les costara el empleo. La protección del empleo, sostienen, es lo que hace usable un beneficio pagado.

Grupos de empleadores

■ Pidieron formalmente al estado un aplazamiento: la ley no tiene excepción por dificultades para los empleadores más pequeños, no exige que la nueva licencia corra junto con la de la FMLA o la NJFLA, y los avisos de solicitud llegan por correo semanas después, mientras que las demandas son posibles desde el primer día.

El estado no la aplazó; la ley entró en vigor según lo previsto. La reglamentación formal está por delante. ARA no toma posición sobre ninguna de las dos visiones.

En vigor desde el 17 de julio de 2026.

Verifique su cobertura: Verificador de Protección del Empleo, en inglés y español | Solicite: nj.gov/labor (MyLeaveBenefits)

Agard Research Associates Inc. es un instituto de investigación no partidista y sin fines de lucro en Nueva Jersey.

Esta presentación resume el análisis de políticas de ARA de julio de 2026. No apoya ni se opone a ningún partido, candidato o legislación, y es información general, no asesoría legal. Versión 1.0, julio de 2026.

Nueva protección del empleo para la licencia pagada: Lo que cambió en Nueva Jersey el 17 de julio de 2026 con la ley P.L. 2025, capítulo 279 © 2026 por Agard Research Associates Inc. está bajo la licencia CC BY-NC-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>