



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

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.



Firmada el 17 de enero de 2026

Por el Gobernador Murphy, en sus últimos días en el cargo, como A3451/S2950.



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.



Los beneficios en sí no cambiaron

Los montos, la duración y las tasas de nómina son exactamente los mismos.

El derecho a regresar

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.



Empleadores de cualquier tamaño

La guía estatal aplica el derecho en empleadores de cualquier tamaño, sin un tiempo mínimo en el empleo.



Cubre los vacíos

Protege la licencia que no está ya cubierta por la NJFLA o la ley federal FMLA.



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.

Verificación: no hay reducción automática

El umbral es 15. Punto.

El proyecto de ley original habría bajado el umbral en tres pasos, a 20, luego 10 y luego cinco empleados. El Comité de Presupuesto y Asignaciones del Senado eliminó esa reducción en diciembre de 2025, antes de la aprobación.

Las afirmaciones de que Nueva Jersey aprobó una reducción automática a cinco empleados son incorrectas. Solo una ley futura podría bajar más el umbral.

Lo que no cambió



Montos y duración de los beneficios

Siguen siendo el 85 por ciento de su salario hasta \$1,119; 26 semanas para TDI, 12 para FLI.



Tasas de contribución de nómina

Las tasas de los trabajadores para 2026 de hecho bajaron respecto de 2025.



La ley federal FMLA

Su umbral de 50 empleados y sus requisitos son ley federal.



El marco de planes privados

Los planes del empleador deben igualar o superar al Plan Estatal.



El derecho de la NJFLA en sí

Sigue siendo 12 semanas de licencia en un período de 24 meses.



Quién queda debajo de la línea

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.



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.

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.

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 © 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/>