



Descripción general sobre la Licencia familiar pagada del estado de Nueva York

Información general

Los empleados elegibles en el estado de Nueva York pueden tomar la Licencia familiar pagada del estado de Nueva York ("NYPFL"). Kelly ha obtenido un seguro de la NYPFL y los empleados contribuirán al costo del seguro mediante deducciones de nómina. Los montos los establecerá el estado de Nueva York y están sujetos a cambios anualmente.

Descripción general

Elegibilidad

Si el horario regular del empleado es de 20 horas o más por semana, es elegible para la NYPFL si ha trabajado durante 26 semanas laborales consecutivas, incluido el tiempo libre pagado y otros períodos de licencia, excepto los períodos de discapacidad legal del estado de Nueva York, siempre y cuando el empleado haya permanecido trabajando de forma continua.

Si el empleado está programado regularmente para trabajar menos de 20 horas por semana, se vuelve elegible para NYPFL después de haber trabajado 175 días, incluido el tiempo libre pagado y otros períodos de licencia, excepto los períodos de discapacidad legal del estado de Nueva York, siempre y cuando haya permanecido trabajando de forma continua.

Una vez que el empleado es elegible, no hay período de espera antes de recibir los beneficios de NYPFL. A diferencia de los beneficios por discapacidad, no es elegible para NYPFL después de la terminación del empleo.

Usos permitidos

Un empleado puede tomarse una licencia con protección laboral por cualquiera de las siguientes razones:

- Para brindar atención o participar en la provisión de atención, incluida la atención física o psicológica, para un familiar cubierto, lo que se define como un hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho cuando el familiar tiene una condición de salud grave;
- Para vincularse con un niño el primer año después del nacimiento, adopción o colocación en acogida. Un empleado puede tomarse un NYPFL antes de la colocación o adopción real de un niño si se requiere una ausencia del trabajo para que la colocación para adopción o cuidado de crianza continúe.
- Para cualquier "exigencia calificada" que cubra la Ley federal de licencia médica y familiar ("FMLA"), en la cual el familiar cubierto está en servicio activo o ha sido notificado de una orden para reanudar el servicio activo en el ejército.

Duración de la NYPFL y monto de pago:

Si es elegible, un empleado puede tomarse hasta 12 semanas de NYPFL a partir del 1 de enero de 2021 y en adelante. Si un empleado se toma una licencia después del 1 de enero de 2021 y más adelante, los beneficios se pagarán a una tasa del 67% de su salario semanal promedio, pero no más del 67% del salario semanal promedio del estado.

La NYPFL se puede tomar en incrementos semanales o diarios. La NYPFL se puede tomar en incrementos más cortos solo durante los períodos en los que la NYPFL se ejecuta al mismo tiempo que otras formas de licencia (como FMLA) y se concede una licencia intermitente en incrementos más cortos. Un empleado no puede utilizar más de un total de

26 semanas de beneficios por discapacidad y NYPFL en un período de 52 semanas consecutivas. Los empleados que cobran beneficios por discapacidad tampoco pueden cobrar NYPFL al mismo tiempo, en el mismo caso. Sin embargo, los empleados pueden cobrar beneficios por discapacidad relacionados con la discapacidad por embarazo y, posteriormente, pueden cobrar NYPFL por el tiempo de vinculación con el niño.

Un empleado no puede recibir Compensación laboral y NYPFL al mismo tiempo. Sin embargo, los empleados elegibles para ganancias reducidas bajo la Compensación laboral pueden ser elegibles para NYPFL.

Un empleado puede optar por cargar todo o parte del tiempo de NYPFL al PTO acumulado no utilizado para recibir el salario completo. El tiempo que se toma como licencia de NYPFL puede contarse contra la asignación máxima de NYPFL, incluso si el empleado no solicita los beneficios de NYPFL durante este período de licencia. Bajo ninguna circunstancia se le pagará a un empleado más del 100% de su salario base.

Si se toma la NYPFL por una razón que es una razón que califica bajo la NYPFL y bajo la FMLA, entonces la NYPFL se ejecutará de forma simultánea con la licencia FMLA. Cuando la NYPFL se ejecuta de forma simultánea con la FMLA, regirán las reglas de la FMLA con respecto al uso de las acumulaciones de tiempo libre pagado. La licencia de NYPFL también se ejecutará al mismo tiempo que cualquier otra forma de licencia, según lo permita la ley. Consulte la **Política de la ley de licencia médica y familiar (e1081)**, para obtener más detalles sobre la FMLA.

Aviso de licencia del empleado

Si la licencia de NYPFL es previsible en función de un nacimiento o colocación esperados, tratamiento médico planificado, exigencia militar conocida o de otro tipo, el empleado debe proporcionar a Kelly Services un aviso con al menos 30 días de anticipación antes de que empiece la licencia, o tan pronto como sea posible. Cuando la necesidad de una licencia es previsible, la falta de notificación con 30 días de anticipación puede resultar en la denegación parcial de un reclamo. Si la licencia de NYPFL no es previsible, si las fechas de la licencia programada cambian o se extienden, o si se desconocían inicialmente, el empleado deberá avisar a Kelly Services tan pronto como sea posible.

Si la NYPFL se toma de manera intermitente, el empleado debe informar a Kelly Services sobre el horario de licencia intermitente, en la medida de lo posible. El empleado también debe notificar a Kelly Services tan pronto como sea posible antes de cada día de licencia intermitente.

Certificación

Es posible que se le solicite al empleado que proporcione un certificado médico de la condición de su familiar y que se le pida que su familiar se someta a un examen médico.

Es posible que se le solicite al empleado que proporcione copias de las órdenes militares de licencia tomada para una emergencia calificada, así como un certificado con respecto a los hechos que respalden la emergencia calificada.

Es posible que se le solicite al empleado que proporcione documentación de respaldo para respaldar la necesidad de una licencia por vinculación, adopción o cuidado de crianza.

Es responsabilidad del empleado proporcionar certificación completa y suficiente a la compañía de seguros. El empleado deberá proporcionar documentación de su licencia.

Comuníquese con su representante de Kelly para obtener los formularios correspondientes y si tiene alguna pregunta.

Seguro médico

Durante la NYPFL, Kelly mantendrá el seguro médico del empleado en las mismas condiciones que si hubiera seguido trabajando en su horario habitual.

Kelly deducirá su parte de la prima del plan de salud (si corresponde) como una deducción de nómina regular. Si un empleado elige no retener la cobertura del plan de salud mientras está en la NYPFL o si la cobertura caduca debido a la falta de pago de las primas, al regreso del empleado de la NYPFL, el empleado será reintegrado al plan de salud en los mismos términos que tenía antes de tomarse la licencia.

Cualquier otro beneficio aplicable, como el 401(k), se registrará de acuerdo con los términos de cada plan de beneficios. La acumulación de beneficios, como vacaciones, licencia por enfermedad o beneficios de vacaciones se suspenderá durante la NYPFL y se reanudará cuando el empleado regrese al empleo activo. Los beneficios acumulados previamente por el empleado permanecerán intactos durante la licencia.

Limitaciones de los beneficios de licencia

Un empleado no será elegible para los beneficios de NYPFL si su licencia se debe a su intención deliberada de provocar su enfermedad o lesión. El empleado no recibirá NYPFL por ningún día en el que realice un trabajo por remuneración o ganancia. Si el empleado es descalificado del seguro de desempleo del estado de Nueva York, esto puede afectar su elegibilidad para NYPFL.

Capacidad del empleado para optar por renunciar

Un empleado solo puede optar por renunciar a su elegibilidad para NYPFL si:

- El horario de empleo regular de un empleado es de 20 horas o más por semana y el empleado no trabajará 26 semanas consecutivas en un período de 52 semanas consecutivas; o
- El horario de trabajo regular de un empleado es de menos de 20 horas por semana y el empleado no trabajará 175 días en un período de 52 semanas consecutivas.

Si el horario de trabajo regular del empleado cambia, de modo que alcance los umbrales de elegibilidad detallados anteriormente, dentro de las 8 semanas posteriores a dicho cambio, toda exención se considerará revocada, y el empleado debe empezar a hacer contribuciones al costo de los beneficios de NYPFL, retroactivo a la fecha de contrato, al recibir el aviso de Kelly.

No a las represalias

El trabajo del empleado está protegido mientras está en NYPFL. Normalmente, los empleados serán reintegrados al mismo puesto o a uno comparable una vez que finalice la licencia, de conformidad con la ley aplicable. Kelly no tomará represalias ni discriminará a ningún empleado que utilice PFL.

Si considera que un empleado necesita tomar NYPFL o si tiene alguna pregunta, comuníquese con su representante de Kelly.

Preguntas/Contactos

- Si tiene preguntas sobre el proceso de licencia por familiar pagada, comuníquese con [Mailbox Benefits](#) (Beneficios por buzón de correo).
- Si tiene preguntas sobre una ley de licencia por enfermedad/seguridad en particular, comuníquese con [Mailbox Legislative Compliance](#) (Cumplimiento legislativo por buzón de correo).