

Aviso de derechos de los empleados:

Tiempo libre protegido

El empleador debe darle este aviso donde se explica su derecho a recibir tiempo libre protegido y una licencia prenatal pagada.

Uso

Use el tiempo libre protegido para:	Use la licencia prenatal pagada para:
- Recibir atención médica o para recuperarse de una enfermedad o lesión propia. - Cuidar a un familiar enfermo o que tenga una cita médica. - Cuidar a un niño. <i>Incluye vacaciones de la escuela e interrupciones en el cuidado infantil.</i> - Cuidar a un familiar o miembro del grupo familiar con una discapacidad. - Dejar a una persona abusadora si sufre de violencia doméstica.	Recibir atención médica para usted durante el embarazo.
- Toma medidas de seguridad si usted o un familiar sufre de contacto sexual no querido, acoso, trata de personas, violencia en el trabajo o violencia en la casa. <i>Incluye informar a las autoridades, recibir servicios, actuar como testigo y más.</i> - Quedarse en la casa durante climas extremos u otras emergencias públicas. - Ir a citas o audiencias de beneficios públicos o vivienda.	

Cantidad

El empleador debe darle las siguientes cantidades de licencia:

	Tiempo libre protegido por año calendario*		Licencia prenatal pagada por año
Tamaño del empleador	Disponible de inmediato	Acumulado (1 hora por cada 30 horas trabajadas)	Disponible de inmediato
100 empleados o más	32 horas no pagadas	Hasta 56 horas pagadas	20 horas pagadas
5 – 99 empleados O más de 1 millón de dólares en ganancias empresariales	32 horas no pagadas	Hasta 40 horas pagadas	20 horas pagadas
Trabajo en la casa (como niñoero, mucamo o acompañante).	32 horas no pagadas	Hasta 40 horas pagadas	20 horas pagadas
1 – 4 empleados Y menos de 1 millón de dólares en ganancias empresariales	32 horas no pagadas	Hasta 40 horas no pagadas	20 horas pagadas

* El año calendario del empleador es: de 1/1/26 a 12/31/26.

El empleador solo puede exigirle que dé un aviso previo sobre el uso esperado del tiempo libre protegido, por ejemplo, para ir a una cita médica programada o a una audiencia judicial. **No tiene que dar un aviso previo sobre un uso inesperado del tiempo libre protegido, por ejemplo, una enfermedad o una interrupción en el cuidado infantil.**

No tiene que dar información detallada al empleador sobre por qué usó el tiempo protegido. Si usa cuatro días laborables seguidos o más, el empleador puede exigirle documentación. **El empleador no puede exigirle documentación si usa tres días consecutivos o menos.**

Revelaciones escritas obligatorias

El empleador debe:

- Darle póliza escrita donde se explique cómo utilizar el tiempo libre protegido y la licencia prenatal pagada.
- Decirle cuánto tiempo libre protegido usó y cuánto tiempo libre le queda en cada periodo de pago.

Prohibición de las represalias

Es ilegal castigar o despedir a una persona por solicitar o utilizar licencia, o por reportar infracciones. Tiene derecho a irse sin importar su estado de inmigración.



Para obtener más información o presentar una queja, comuníquese con Protección al Consumidor y al Trabajador (Consumer and Worker Protection).
Visite nyc.gov/workers | Llame al 311 y pregunte por el “tiempo libre protegido”.
También puede hacer una denuncia ANÓNIMA.