



Permiso Familiar y Médico Pagado (PFML)

Tipos de permiso disponibles

Las personas cubiertas pueden tener derecho a un permiso familiar y médico por las siguientes razones:

- hasta 20 semanas de permiso médico pagado en un año de beneficios si tienen una condición de salud grave que les incapacita para trabajar
- hasta 12 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios relacionado con el nacimiento, la adopción o la acogida de un niño, para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, o debido a una exigencia calificadora que surja del hecho de que un miembro de la familia esté en servicio activo o haya sido notificado de un llamado inminente al servicio activo en las Fuerzas Armadas.
- hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios para cuidar a un miembro de la familia que es un miembro del servicio cubierto con una condición de salud grave.

Las personas cubiertas son elegibles para no más de 26 semanas en total de permiso familiar y médico pagado en un solo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar los beneficios de PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de nómina de hasta 0.344% (ajustado anualmente) de los salarios u otras ganancias de un individuo cubierto. Las ganancias semanales promedio de una persona cubierta determinarán el monto de su beneficio, para un beneficio semanal máximo de hasta \$1,084.31 (ajustado anualmente).



¿Quiénes son las personas cubiertas según la ley?

Por lo general, un/a trabajador/a cumple los requisitos de persona cubierta y puede ser elegible para recibir un permiso familiar y médico pagado si:

- Él/Ella es elegible para el desempleo en Massachusetts y un empleador de Massachusetts paga los salarios; o
- Él/Ella es una persona que trabaja por cuenta propia que reside y trabaja en Massachusetts y elige optar por el programa; y
- Él/Ella ganó más de 30 veces el beneficio esperado y más de \$5,700 (ajustado anualmente) en los últimos cuatro trimestres completados antes de la solicitud de beneficios.

Protección laboral

Por lo general, un/a empleado/a que ha recibido un permiso familiar o médico pagado, deben devolverle su puesto anterior u ofrecerle un puesto similar, con las mismas condiciones, pago, beneficios laborales, crédito por el tiempo de servicio, y antigüedad a la fecha del permiso.

Estas protecciones laborales no se aplican a contratistas que prestan servicios por contrato ni a las personas que trabajan por cuenta propia.

Seguro Médico

Los empleadores deben seguir proporcionando y contribuyendo a los beneficios del seguro médico relacionados con el trabajo de los empleados, si los hubiera, al nivel y en las condiciones en que se habría proporcionado la cobertura si los empleados hubieran seguido trabajando durante la duración de dicho permiso.

Prohibición de represalias o discriminación

- Es ilegal que un/a empleador/a discrimine o tome represalias contra un/a empleado/a por ejercer alguno de los derechos otorgados por la ley.
- Todo/a empleado/a o ex empleado/a que sea discriminado/a o contra quien se tomen represalias por ejercer sus derechos otorgados por la ley, podrá (dentro de los tres años de ocurrida la infracción), iniciar una acción civil ante el tribunal superior, y podrá recibir una indemnización por daños y perjuicios del triple de su salario perdido como máximo.

Planes privados

Si un/a empleador/a les ofrece a los/as empleados/as un permiso familiar pagado, un permiso médico pagado, o ambos, con beneficios que tienen, como mínimo, el mismo alcance que los beneficios concedidos por la ley, el/la empleador/a podrá solicitar la exención del pago de las contribuciones. El/la empleado/a continuará estando protegido/a contra discriminación y represalias conforme a la ley, aunque el/la empleador/a decida brindarle el beneficio de permiso pagado a través de un plan privado.

Si tiene preguntas o dudas sobre sus derechos relativos al permiso familiar y médico pagado, llame al 833-344-7365 o visite: www.mass.gov/DFML

Esta notificación debe ser colocada en un sitio claramente visible en las instalaciones del/a empleador/a.