

## **Preguntas frecuentes sobre la licencia médica y familiar remunerada (PFML)**

**Nota:** Estas preguntas frecuentes se basan en la mejor información disponible antes de la adopción de las normas para el programa PFML. Esta información está sujeta a cambios. Visite <https://www.maine.gov/labor/pfml/> para obtener la información más actualizada.

### **Resumen de la ley de licencia médica y familiar remunerada:**

#### **1. ¿Qué es el Programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada (Programa PFML)?**

La ley PFML de Maine proporcionará hasta 12 semanas de licencia remunerada por licencia familiar, militar, médica o de seguridad. Esta ley entró en vigor en octubre de 2023 de conformidad con la legislación de Maine. El Departamento de Trabajo de Maine es responsable de la implementación de este nuevo programa.

### **Contribuciones:**

#### **2. ¿De dónde proceden las contribuciones a partir del 1.º de enero de 2025: las paga el empleado, el empleador o se combinan?**

Las retenciones de la nómina de los empleados para el programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada comenzarán el 1.º de enero de 2025 y se transferirán al Fondo de Licencia Médica y Familiar Remunerada de Maine ("Fondo PFML"). Tanto el empleador como el empleado contribuyen al Fondo PFML. Todos los fondos se reúnen para pagar futuros reclamos y otros costos administrativos.

#### **3. Si las prestaciones no entran en vigor hasta 2026, ¿por qué se hacen contribuciones en 2025?**

Aunque las prestaciones no entrarán en vigor hasta el 1.º de mayo de 2026, las contribuciones comenzarán en 2025 para dar tiempo a acumular fondos suficientes para pagar las prestaciones y otros costos administrativos de funcionamiento del programa.

#### **4. ¿Cuál es la tasa de contribución para las licencias médicas y familiares remuneradas?**

Para los años calendario 2025-2027, la tasa de contribución combinada se fija en el 0.5% o el 1% de los salarios en función del tamaño del empleador. Los empleadores con 15 empleados o más contribuirán con el 1% de los salarios y podrán deducir hasta la mitad de la contribución de los salarios de los empleados. Los empleadores con menos de 15 empleados contribuirán con el 0.5% de los salarios y podrán deducir la totalidad del importe de los salarios de los empleados.

**5. Soy empleador y me gustaría pagar la parte de las contribuciones PFML que corresponden a mi empleado. ¿Puedo hacerlo?**

Sí, el empleador puede abonar la parte del 0.5% correspondiente al empleado, pero no está obligado a hacerlo.

**6. ¿Quién es responsable de remitir las contribuciones al Fondo PFML?**

El empleador es responsable de remitir las contribuciones al Fondo PFML. El mecanismo para remitir los fondos se establecerá en futuras directrices del MDOL.

**7. Soy un trabajador autónomo, ¿soy elegible?**

Los trabajadores autónomos son elegibles para la Licencia Médica y Familiar Remunerada, pero deben optar por la cobertura. Para los años calendario 2025-2027, la tasa de la prima se ha fijado en el 0.5 % de los ingresos del trabajador autónomo. En el futuro, el MDOL proporcionará directrices sobre el proceso de opción de la cobertura.

**Planes privados:**

**8. Soy un empleador con una política actual que proporciona tiempo libre remunerado (PTO), licencia por enfermedad y/o una política de discapacidad a corto plazo. Mi política de permisos, ¿puede ser considerada un plan sustancialmente equivalente en virtud de la Ley PFML de Maine?**

La sección 850-H(2) establece que, para ser aprobado como un plan privado sustancialmente equivalente, entre otros requisitos que se detallarán en la norma, el plan debe ser un plan autofinanciado que requiera el pago de una fianza al Estado o un plan totalmente financiado adquirido de una compañía de seguros. Una política interna de permisos, por sí sola, no cumple estos requisitos. Los detalles adicionales sobre el proceso y los requisitos de los planes privados se detallarán en la norma.

**Convenios colectivos de trabajo:**

**9. ¿Cómo se aplica la ley PFML a los convenios colectivos de trabajo del sector público?**

En general, los derechos y responsabilidades de la Ley de Licencia Médica y Familiar Remunerada se aplican a los empleadores públicos. Sin embargo, la sección 850-B (10)(D) establece que la ley no: "[r]equiere que un empleador público, según se define en la sección 962, subsección 7, o empleado de un empleador público que sea parte de un convenio colectivo de trabajo existente en la fecha de entrada en vigor de este subcapítulo aplique cualquiera de los derechos y responsabilidades bajo este subcapítulo hasta que el convenio colectivo de trabajo existente expire".

Los derechos y responsabilidades de la ley no se aplican a los empleados del sector público que estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo en vigor el 25 de octubre de 2023 [fecha de entrada en vigor de la ley de licencia médica y familiar remunerada], hasta que dicho convenio colectivo de trabajo expire. Estos derechos y responsabilidades incluyen, entre otros, los requisitos de contribución que se aplican tanto a los empleados públicos como a los empleadores públicos, y el derecho de un empleado a solicitar y recibir prestaciones por licencia médica y familiar remunerada.

Por lo tanto, cualquier empleador y empleado público, tal como se define en el Título 26, sección 962, subsección 7, que estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo en vigor el 25 de octubre de 2023, no estarán obligados a realizar contribuciones relativas al programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada hasta que dicho convenio colectivo de trabajo expire. Además, cualquier empleado sujeto a un convenio colectivo de trabajo en vigor el 25 de octubre de 2023 no es elegible a obtener prestaciones en virtud del programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada hasta que dicho convenio colectivo de trabajo expire.

#### **10. ¿Cómo se aplica esto a los empleados públicos no sujetos a un convenio colectivo de trabajo?**

La ley de Licencia Médica y Familiar Remunerada se aplicará a todos los empleados públicos que no estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo el 25 de octubre de 2023. Además, los empleados públicos que no estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo en general están cubiertos por el programa de la misma manera que los empleados del sector privado.

#### **11. ¿Cómo se aplica la ley PFML a los convenios colectivos de trabajo del sector privado?**

La exención de la sección 850-B (10)(D) no se aplica a los convenios colectivos de trabajo del sector privado.