Preguntas frecuentes sobre la Licencia Médica y Familiar Remunerada (PFML)

Nota: Estas preguntas frecuentes están diseñadas para ayudar a los empleadores y empleados a entender sus derechos y responsabilidades, y para orientarse mejor en lo relativo a la Ley de Licencia Médica y Familiar Remunerada (PFML) de Maine. Este documento proporciona orientación, pero no sustituye a la autoridad de la ley ni a las normas del programa. La información contenida en estas orientaciones puede estar sujeta a cambios. Visite https://www.maine.gov/paidleave/ 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 de PFML)?

La PFML de Maine proporciona hasta 12 semanas de licencia remunerada por licencia familiar, licencia médica, para lidiar con la transición del despliegue militar pendiente de un familiar o cuidarse después de sufrir abuso o violencia. Esta ley entró en vigencia en octubre de 2023. Sin embargo, algunos componentes centrales de la ley se implementarán en 2025 y 2026. El Departamento de Trabajo de Maine (MDOL) es responsable de la implementación de este nuevo programa.

Contribuciones:

2. ¿De dónde proceden las contribuciones a partir del 1 de enero de 2025? ¿El empleado, el empleador o ambos pagan las contribuciones?

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

3. Si los beneficios no entran en vigor hasta 2026, ¿por qué se hacen contribuciones en 2025?

Aunque está previsto que los beneficios comiencen el 1 de mayo de 2026, las contribuciones salariales comenzarán en 2025 para dar tiempo a acumular fondos suficientes para pagar los beneficios y el 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 de la empresa empleadora. A los empleados no se les puede descontar más del 0.5%. 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. ¿Cuál es la definición de salario para el programa?

El salario incluye todas las formas de compensación por servicios personales, como el sueldo regular, las propinas, las comisiones, los bonos y las indemnizaciones por despido. No cubre los pagos realizados a contratistas independientes.

A efectos de nóminas y primas, los salarios se calculan de forma similar a cómo se determinan los salarios de desempleo de Maine, pero se aplican a una base más amplia de empleados que tradicionalmente no están sujetos al impuesto sobre las contribuciones de desempleo de Maine. Todos los salarios percibidos en Maine deben consignarse en la declaración de salarios y el importe de la prima se calculará excluyendo los importes que superen el límite base anual establecido por la Administración de la Seguridad Social de Estados Unidos.

6. ¿Cómo se determina la localidad de los salarios percibidos en Maine?

El programa de la PFML usará la misma prueba de localidad que la ley de desempleo de Maine. En general, si un empleador sujeto al Seguro de Desempleo (UI) de Maine incluye a un empleado en un informe de UI de Maine basado en la localidad del UI, dicho empleado también está sujeto al programa PFML de Maine. Si un empleador incluye a un empleado en un informe de UI a otro estado basándose en la localidad del UI, el programa PFML adopta la postura de que el trabajo del empleado está localizado en ese mismo estado a efectos del programa PFML. No obstante, en los casos en los que un empleador o un tipo de empleado no esté sujeto a la ley de desempleo de Maine o de otro estado, pero sí al programa de la PFML de Maine, deberá establecerse la localidad. Un trabajador que percibe un salario en Maine puede determinarse mediante una prueba secuencial de cuatro criterios que se le hace al empleado:

Cuatro factores, tomados en secuencia, determinan si el empleo es o no declarable en Maine:

- **Lugar donde se realiza el trabajo:** Si el empleado realiza todo el trabajo en Maine, o si el trabajo fuera de Maine es incidental (temporal o menor), entonces se aplica la ley de Maine. Si este no es el caso, pase al siguiente factor.

- **Base de operaciones:** Si el empleado realiza trabajos en Maine y en otros estados, pero la base de operaciones está en Maine, se aplica la ley de Maine. La base de operaciones es la ubicación principal desde la que el empleado comienza a trabajar y regresa regularmente. Si este no es el caso, pase al siguiente factor.

- **Lugar desde el que se dirige o controla el servicio:** Si el empleado hace algún trabajo en Maine y el servicio se dirige o controla desde Maine, se aplica la legislación de Maine. Se refiere al lugar de autoridad general y no de supervisión directa. Si este no es el caso, pase al siguiente factor.

- **Lugar de residencia:** Si no se aplica ninguno de los criterios anteriores y el empleado realiza su trabajo en Maine y en otros estados, y reside en Maine, entonces se aplica la ley de Maine. Si no aplica ninguna de las anteriores, el empleo no es declarable en Maine.

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

Los empleadores son responsables de remitir las contribuciones al fondo PFML a través del portal de licencias remuneradas de Maine.

8. ¿Los salarios del programa PFML son salarios brutos?

Al igual que la definición de salario del Seguro de Desempleo Estatal, los salarios del programa PFML no son salarios brutos sino "salarios totales sujetos a impuestos". Los salarios totales sujetos a impuestos son los salarios brutos excluidos los mismos tipos de pago exentos que se especifican en la Ley de Seguro de Desempleo Estatal y en la Ley Federal de Contribución para el Desempleo. Encontrará más información sobre los tipos de pago excluidos en la Circular E de la Publicación 15 del IRS: Publicación 15 de 2025.

9. ¿Los salarios del programa PFML se calculan antes o después de impuestos?

Las primas *se calculan* sobre el total de los salarios del empleado, antes de que se deduzcan los impuestos sobre los ingresos federales y estatales, así como los de Medicare y la Seguridad Social.

10. ¿Las primas del PFML están sujetas a impuestos?

La pregunta de si las primas del PFML están sujetas a impuestos depende de los lineamientos y procesos del Servicio de Renta Interna Federal. El IRS ha publicado orientaciones formales sobre cuestiones de imponibilidad que pueden consultarse aquí: RR-25-04.

11. ¿Cómo afectan las primas del PFML al salario imponible de los empleados?

Las primas del PFML no reducen los salarios imputados para otros programas fiscales federales y estatales. Las primas del PFML se retienen de la nómina del empleado una vez deducidos los impuestos federales y estatales.

Si el empleador ha decidido cubrir la parte correspondiente al empleado de las primas del PFML, la contribución del empleador constituye una remuneración adicional y se incluye en la renta bruta federal del empleado como salario.

Los empleados pueden tener derecho a deducir los pagos de las primas del PFML como impuestos sobre los ingresos estatales si detallan sus deducciones en su Declaración de Impuesto Federal. Consulte el documento RR-25-04 para obtener más información.

12. ¿Cómo afectan las primas del PFML los impuestos del empleador?

Los empleadores pueden deducir la parte del empleador exigida de las primas del PFML en concepto de impuesto indirecto.

Si el empleador opta por pagar la parte de las primas del PFML correspondiente al empleado, puede deducirla como gasto empresarial ordinario y necesario.

Consulte el documento RR-25-04 para obtener más información.

13. ¿Qué debe figurar en la casilla 14 del formulario W-2 correspondiente a las contribuciones de los empleadores?

Las contribuciones de la prima del empleado deben figurar en la casilla 14 del formulario W-2 con la etiqueta "MEPFML".

Si el empleador abona la parte de la prima que corresponde al empleado, debe incluirla como salario en el formulario W-2 del empleado.

14. ¿Los pagos por discapacidad patrocinados por el empleador y el pago por enfermedad de terceros están sujetos a las primas de la PFML de Maine?

De acuerdo con la definición de salarios del Seguro Estatal de Desempleo, que la PFML también usa, los pagos por discapacidad patrocinados por el empleador y el pago por enfermedad de terceros (pagos por discapacidad a corto plazo proporcionados por el agente de un empleador, generalmente una compañía de seguros) se consideran salarios hasta el "*vencimiento de 6 meses calendario después del último mes calendario en el que el empleado trabajó para ese empleador*" y, por lo tanto, están sujetos a las primas de la PFML.

Si estos pagos son realizados por un tercero, el empleador debe hablar con su agente para contabilizar estos salarios. Si el empleado recibe un cheque de pago insuficiente del empleador durante esta licencia para cubrir estas primas, el empleador puede deducir retroactivamente las primas perdidas adeudadas por el empleado bajo la sección X (L) de las reglas de la PFML e informar esos salarios en el trimestre en que se realizaron esas deducciones.

15. ¿Cuáles son las penalizaciones para un empleador si no paga las contribuciones o no envía los informes de salarios a tiempo?

La penalización para un empleador que no paga contribuciones o no envía los informes de salarios es del uno por ciento (1%) del total de la nómina trimestral total del empresario. Esta penalización se evaluará si el empleador no paga todas o parte de las contribuciones debidas al Departamento de forma trimestral. Los empleadores recibirán una notificación si no han pagado las contribuciones o presentado un informe salarial y dispondrán de un plazo para corregir el problema antes de que se les imponga la sanción. Si un empleador descubre que necesita modificar un informe salarial después de la fecha de vencimiento para hacer correcciones, se le proporcionará un plazo para remitir una nueva obligación de prima antes de que se imponga la sanción.

16. 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. Los trabajadores autónomos pueden elegir la cobertura a través del portal de licencias remuneradas de Maine.

17. Soy autónomo, pero percibo un salario como trabajador de mi empresa, ¿estoy cubierto automáticamente por la ley?

Los salarios que un autónomo percibe como trabajador de su empresa están sujetos a primas y deben incluirse en los informes salariales. Por ejemplo, los salarios razonables que un trabajador autónomo recibe como empleado de su empresa S-Corp están sujetos a primas y deben incluirse en los informes salariales.

18. ¿Cómo afecta esta ley a los gobiernos tribales?

Los gobiernos tribales tienen la opción en la ley de elegir la cobertura para sus empleados si así lo desean. Los gobiernos tribales pueden inscribirse como empleadores a través del portal de licencias remuneradas de Maine para elegir esta cobertura.

Convenios colectivos de trabajo:

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

Los empleadores y empleados públicos que estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo en vigor el 25 de octubre de 2023 no están obligados a participar hasta que expire el convenio colectivo de trabajo. Ninguna de las partes hará contribuciones relacionadas con el Programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada hasta que expire dicho convenio colectivo de trabajo, y las personas no serán elegibles para las prestaciones hasta que expire el convenio colectivo de trabajo o hasta mayo de 2026, lo que ocurra más tarde. El MDOL usará la fecha de finalización que figure en el convenio colectivo de trabajo aplicable, independientemente de cuándo se ratifique el convenio colectivo de trabajo posterior.

20. ¿Qué ocurre si ambas partes de un convenio colectivo del sector público acuerdan las contribuciones antes de que expire el convenio?

Los empleadores y empleados públicos que acuerden, a través de la ley y del proceso de convenio colectivo de trabajo pertinentes, contribuir al programa de Licencia Médica y Familiar Remunerada antes de la expiración de un convenio colectivo de trabajo que estuviera en vigor el 25 de octubre de 2023 podrán hacerlo. Las retenciones comenzarían en la primera fecha de pago tras la ratificación del convenio o en la primera fecha de pago de enero de 2025, la que sea posterior.

21. ¿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.

22. ¿Están incluidos en los informes salariales los empleados exentos de la ley debido a un convenio colectivo público descrito anteriormente?

Los empleados exentos de la ley por estar sujetos a un convenio colectivo público no deben incluirse en los informes salariales hasta la fecha de finalización del convenio colectivo.

23. ¿Cómo se aplica la 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.

Portal de licencias remuneradas de Maine:

24. ¿Dónde podrán enviar los empleadores las primas y los informes salariales?

Los empleadores pueden enviar las primas y los informes salariales a través del **portal de licencias remuneradas de Maine que estará disponible a principios de 2025.** Todos los empleadores deberán registrarse en el Departamento a través de este portal para determinar su responsabilidad en materia de contribuciones PFML y designar una compañía externa de nóminas o de subcontratación de empleados si lo desean. Todos los empleadores responsables y activos deben crear una cuenta en el portal para presentar electrónicamente los informes salariales trimestrales y realizar los pagos de las contribuciones.

25. ¿Con qué frecuencia deben los empleadores enviar las primas y los informes salariales para el Programa PFML?

Los empleadores deben enviar los importes de las primas y los informes de contribución **trimestralmente**, y deben enviarse a más tardar el último día del mes siguiente al final de cada trimestre. Los pagos y los informes se consideran oportunos si se reciben electrónicamente antes de la fecha límite. Si la fecha límite cae un sábado, domingo o día festivo legal, la fecha límite se extenderá al siguiente día hábil. Los empleadores pueden hacer que sus pagos e informes sean enviados por una empresa de subcontratación de empleados o por un administrador externo autorizado.

26. ¿Existirá la posibilidad de enviar cargas pesadas por medio del portal?

Los administradores externos podrán enviar informes salariales pesados en formatos de archivo especificados. Los empleadores podrán cargar una hoja de Excel con la información sobre sus empleados y salarios en su informe salarial trimestral. Tendrán que seguir una plantilla que les proporcionará el Departamento.

Definición de empleado cubierto y responsabilidad de primas:

27. ¿Qué es un empleado cubierto?

Un "empleado cubierto" es un empleado que percibe un salario en Maine. Sin embargo, el salario no incluye el salario obtenido de un empleo federal, de la ayuda financiera federal para el estudio del trabajo, durante el encarcelamiento, por ciertos voluntarios, tal y como se especifica en la norma propuesta, o por un empleado sujeto a la Ley del Seguro de Desempleo Ferroviario. Los contratistas independientes pueden elegir la cobertura y, en tal caso, deben declarar el salario percibido y enviar las contribuciones para ser cubiertos.

28. Para determinar la responsabilidad de primas de los empleadores, ¿cómo se cuenta el número de empleados?

Para los efectos de la determinación de la responsabilidad de primas, se considera empleador a todo aquel que haya empleado a 15 o más empleados cubiertos por el número de identificación de empleador federal (FEIN) en su nómina establecida en 20 o más semanas hábiles calendario en el período de 12 meses anterior al 30 de septiembre de cada año. Este recuento incluye el número total de personas en las nóminas de los establecimientos empleadas a tiempo completo o parcial que hayan recibido una paga por cualquier parte del período de pago.

Se incluyen los empleados temporales e intermitentes, así como los trabajadores que estén de licencia por enfermedad remunerada, que se estén tomando un día festivo remunerado o que solo trabajen durante una parte del período de pago especificado. El 1 de octubre de 2024 y el 1 de octubre de cada año posterior, el empleador calculará su tamaño para determinar la responsabilidad de primas para el año calendario 2025 y cada año calendario posterior. Este recuento de empleadores se comunicará al registrarse por primera vez en el Portal de Licencias

Remuneradas de Maine, y durante el informe salarial del Trimestre 3 anualmente a partir de entonces.

29. ¿Se incluye a los empleados en el recuento del tamaño de la empresa y en los informes salariales aunque no ganen lo suficiente para tener derecho a beneficios?

A efectos del recuento del tamaño de la empresa, la declaración de salarios y la responsabilidad de las primas, deben incluirse los empleados con cualquier salario percibido en Maine. De este modo, el empleado tiene la oportunidad de ganar la base salarial necesaria para tener derecho a los beneficios a través de múltiples empleos y mediante cambios de empleo a lo largo de su año de beneficios. El derecho a los beneficios por alcanzar el umbral salarial se determina cuando el trabajador cubierto solicita los beneficios.

Planes privados:

30. 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 licencias, ¿puede ser considerada un plan sustancialmente equivalente en virtud de la 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 licencias, por sí sola, no cumple estos requisitos. Los detalles adicionales sobre el proceso y los requisitos de los planes privados se detallan en la norma.

Tipo de planes privados:

31. ¿Qué tipos de planes se consideran un plan privado en virtud de la Ley de Licencia Médica y Familiar Remunerada de Maine?

Un plan debe ser un plan de cobertura completa o un plan de autoseguro.

32. ¿Qué es un plan de cobertura completa?

Un plan de cobertura completa es un plan de seguro ofrecido por una compañía de seguros autorizada a operar en el estado de Maine. El plan debe haber sido certificado como conforme con los requisitos de la Ley y el Reglamento de Licencia Médica y Familiar Remunerada de Maine. Los planes de seguros que no hayan recibido la certificación de cumplimiento de la ley y el reglamento no pueden optar a la sustitución.

33. ¿Qué documentación se requiere para una solicitud de sustitución de cobertura completa?

Los planes de cobertura completa requerirán el nombre de la compañía de seguros, el número de póliza y una copia escaneada de la póliza de seguro emitida a ese empleador específico. Si bien el

empleador debe haber recibido la póliza de un plan certificado en el momento de su solicitud, puede optar por retrasar la cobertura de los beneficios por reclamos hasta el 1 de mayo de 2026.

34. ¿Qué es un plan de autoseguro?

Un plan de autoseguro es un plan de seguro proporcionado directamente por un empleador, en lugar de a través de una compañía de seguros.

35. ¿Qué documentación se requiere para un plan de autoseguro?

Los empleadores deben proporcionar a través del Portal de Licencias Remuneradas de Maine una copia escaneada de los documentos del plan propuesto, la solicitud del plan privado de autoseguro, proporcionada por el departamento, junto con una copia escaneada del bono de garantía de una empresa de fianzas autorizada en la forma y por el monto especificados por el departamento en el documento de solicitud. La fianza debe ser firmada por un funcionario corporativo de la compañía de fianzas o un apoderado bajo un poder notarial apropiado. Si está firmado por un apoderado, tanto la fianza como el poder deben cargarse en el portal.

36. ¿Puede un empleado contratar otra entidad para administrar la sustitución de su plan privado autoasegurado?

Los empleados pueden contactarse con una entidad que esté autorizada por la Oficina de Seguros de Maine como tercero administrador con autoridad de salud. Las compañías de seguro autorizadas por la Oficina de Seguros de Maine con autoridad de salud también pueden ofrecer la administración de reclamos para la sustitución de un plan de salud privado autoasegurado. Los administradores de reclamos de terceros autorizados por la Oficina de Seguros no deben registrarse en el Portal de Contribuciones de Licencias Remuneradas de Maine.

37. ¿Están permitidas las pólizas colectivas para planes totalmente asegurados? ¿Se permiten los fideicomisos colectivos para planes autoasegurados?

Las pólizas o fideicomisos de grupos no se permiten para analizar la sustitución de planes. Para las pólizas totalmente aseguradas, el empleador debe figurar en la lista como el titular de la póliza. Para las pólizas autoaseguradas, cada empleado es responsable de la operación del plan, incluso si contratan el plan a un tercero administrador de beneficios y el empleador individual es responsable del bono ante el Estado.

<u>Proceso de solicitud y revisión:</u>

38. ¿Cuándo y cómo pueden solicitar los empleadores una sustitución por un plan privado?

Las solicitudes podrán presentarse después del 1 de abril de 2025. Las solicitudes deben presentarse en línea a través del portal de licencias remuneradas de Maine, cuyo lanzamiento está previsto para principios de 2025.

39. ¿Cuánto cuesta presentar una solicitud para una sustitución por un plan privado?

Hay una tarifa de solicitud de $250 para la revisión, que no es reembolsable tanto si la solicitud se aprueba como si se deniega. En caso de que se apruebe, se cobrará una tarifa adicional de $250 en concepto de reembolso de gastos administrativos. Las tarifas pueden aumentar.

40. ¿Durante cuánto tiempo es válida una sustitución por un plan privado aprobada?

Una sustitución aprobada es válida durante tres años.

41. ¿Quién se encargará de revisar las solicitudes?

El Departamento se encargará de revisar las solicitudes de planes privados.

42. Si se aprueba una solicitud, ¿cuándo entrará en vigor la sustitución?

La exención de la obligación de pagar primas comienza el primer día del trimestre en el que se aprueba la sustitución, salvo si la solicitud de sustitución se presenta menos de 30 días antes del final de un trimestre, en cuyo caso la exención entra en vigor el primer día del trimestre siguiente al de la presentación de la solicitud de sustitución, suponiendo que se apruebe. Las primas adeudadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la exención deberán seguir remitiéndose al programa a través del portal de licencias remuneradas de Maine.

Para ver un gráfico explicativo cuando las exenciones y deducciones comienzan y terminan en relación con el tipo de plan privado usando fechas hipotéticas, haga clic en el siguiente enlace para obtener más información: PrivatePlanapprovalanddeductionstimeframesv2.pdf.

43. ¿Puede un empleador apelar una decisión relativa a la sustitución de su plan privado?

Sí, un empleador puede recurrir una apelación de negación de una sustitución, de negación de cancelación, de revocación o de la emisión de cualquier sanción por infracción. Las apelaciones deben presentarse en un plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la notificación de la decisión.

Requisitos del empleador para el cumplimiento del plan privado:

44. ¿Podría revocarse la sustitución de mi plan privado durante el período de tres años?

Sí, si el Departamento considera que se han infringido las condiciones. Un ejemplo de infracción podría ser que un empleador no presente los informes trimestrales de salarios o no presente los informes de datos si el empresario usa un plan totalmente asegurado.

45. ¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento de las condiciones del plan aprobado?

El incumplimiento de las condiciones puede dar lugar a la revocación de la sustitución y el empresario será responsable del pago de las primas al fondo PFML a partir del primer trimestre siguiente a la revocación. Los empleadores con una sustitución revocada no pueden volver a solicitar una nueva sustitución durante tres años a partir de la fecha de la revocación. Si el plan del empleador es autoasegurado, los pagos de las primas no abonadas pueden cobrarse a través del bono de garantía proporcionado.

46. ¿Qué requisitos de información existen durante un período de sustitución aprobado?

Los empleadores deben seguir presentando informes salariales trimestralmente a través del portal de licencias remuneradas de Maine. La responsabilidad de la prima será cero en estos informes durante el período de sustitución. Los empleadores también deben presentar un informe anual de datos a través del portal de licencias remuneradas de Maine antes del 1 de julio de cada año en el que se describan las métricas de rendimiento del plan privado. No presentar los informes requeridos puede dar lugar a la revocación de la sustitución del plan privado.

47. ¿Cuánto se puede deducir a un empleado para ayudarlo a pagar por una póliza de sustitución de plan privado aprobado?

El empleador puede deducir hasta lo que el empleado estaría obligado a pagar por el plan Estatal para ayudar a pagar una póliza de sustitución de un plan privado una vez que esto se apruebe. Esto es hasta un máximo de 0.5% del salario del empleado hasta por lo menos el 2028.

48. ¿Puedo deducir más del 0.5% del salario si la póliza del plan privado cuesta más del 1% total?

No. El monto máximo que un empleado puede contribuir para la póliza de plan privado aprobado es 0.5% de su salario, incluso si la póliza cuesta más del 1% del salario.

49. ¿Puedo deducir 0.5% del salario de un empleado si la póliza del plan privado cuesta menos del 1% total?

Sí. El estatuto y el reglamento solo exigen que al empleado no se le cubre más de lo que pagaría con el plan estatal, que es el 0.5% del salario total hasta al menos 2028.

50. Tengo una sustitución de plan privado autoasegurado aprobada, pero retrasé el inicio de los beneficios hasta el 1 de mayo de 2026 según lo permitido en las normas. ¿Puedo comenzar a deducir del empleado para pagar los eventuales beneficios pagados por mi plan privado autoasegurado?

Sí. Para ver un gráfico explicativo cuando las exenciones y deducciones comienzan y terminan en relación con el tipo de plan privado usando fechas hipotéticas, haga clic en el siguiente enlace para obtener más información: PrivatePlanapprovalanddeductionstimeframesv2.pdf.

Renovación de la sustitución aprobada:

51. ¿Cómo puede un empleador renovar una sustitución aprobada de un plan privado?

Los empleadores deben solicitar la renovación al menos 30 días antes de la fecha de finalización de su sustitución aprobada. El Departamento notificará a los empleadores a través del portal de licencias remuneradas de Maine 60 días antes de la fecha de finalización de la sustitución aprobada por el empleador.

52. ¿Qué ocurre si un empleador no renueva una sustitución de plan privado aprobada?

Si un empleador no solicita la renovación de su sustitución o si se deniega la renovación, el empleador es responsable de las primas al fondo PFML a partir del día de vencimiento de la sustitución.

Cambios y anulaciones de la sustitución del plan privado:

53. ¿Qué ocurre si una aseguradora decide dejar de ofrecer un plan de cobertura completa?

Si una aseguradora decide dejar de ofrecer un plan de cobertura completa, debe notificarlo a la Oficina de Seguros de Maine con tres meses de antelación y notificarlo con seis meses de antelación a los empleadores afectados antes de la no renovación.

54. ¿Puede un empleador anular una sustitución aprobada antes de que expire?

Los empleadores solo pueden solicitar la anulación si pueden demostrar un impacto empresarial negativo directo significativo, como la evidencia de un aumento de la prima imprevisto e irrazonable. Si el departamento aprueba una cancelación para que el empleador vuelva a tener cobertura del fondo estatal, el empleador no podrá solicitar otra sustitución durante un período de 3 años. Las solicitudes para retirar una sustitución pueden realizarse a través del portal de licencias remuneradas de Maine.

55. ¿Puede un empleador introducir cambios en un plan aprobado?

Los empleadores deben notificar al Departamento con al menos 60 días de antelación cualquier cambio material en el plan y recibir la aprobación por escrito.

56. ¿Puede un empleador cambiar un plan aprobado (entre compañías de seguros o entre seguro de cobertura completa y autoseguro)?

El empleador puede solicitar una nueva sustitución del plan privado a través del portal de licencias remuneradas de Maine durante un período de sustitución. La tarifa de solicitud y administración debe devolverse y, si se aprueba, los 3 años de sustitución comenzarán de nuevo a partir de la nueva fecha de aprobación.

Convenios colectivos de trabajo y planes privados:

57. ¿Cómo se aplica la disposición de la PFML sobre los convenios colectivos de trabajo (CBA) del sector público a los planes privados?

Conforme a la norma, para que un plan privado cumpla con los requisitos de elegibilidad para una sustitución, debe ofrecer cobertura de beneficios para todo el personal de la organización por igual, independientemente de la situación del CBA.

Preguntas relacionadas a los beneficios y avisos

Requisitos de aviso:

58. ¿Qué información deben incluir los empleadores en el aviso por escrito para los empleados sobre el programa PFML?

- Los beneficios disponibles bajo el programa.
- El derecho del empleado a la protección laboral y a la continuación del seguro de salud.
- Una descripción del proceso para presentar una solicitud.
- Los empleadores deben exhibir un cartel sobre el PFML en el lugar de trabajo.

Este aviso debe entregarse en el momento de la contratación.

59. ¿Qué tipo de aviso deben dar los empleados a los empleadores antes de tomar la licencia?

Los empleados deben dar un aviso por escrito con al menos 30 días de antelación para la licencia que el empleado sabe que tendrá que tomar. Sin embargo, en ciertas circunstancias para una licencia previsible, 30 días pueden no ser suficientes si el tipo de trabajo realizado para el empleador requiere un aviso más largo y la licencia puede afectar las operaciones del empleador.

60. ¿Qué tipo de aviso deben dar los empleados a los empleadores en casos de licencia de emergencia?

Si surgiera una emergencia, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible dadas las circunstancias. El aviso debe ser por escrito, lo cual incluye correo electrónico o mensaje de texto al empleador. El empleado también puede dar aviso al empleador mediante un familiar o proveedor de salud.

61. ¿Los empleados con licencia cuentan con protección laboral?

Sí, una persona empleada con un empleador por al menos 120 días consecutivos debe ser reincorporada a su puesto o equivalente cuando regrese de la licencia. Una persona empleada por menos de 120 días consecutivos con un empleador no tiene derecho a protecciones laborales durante una licencia.

62. ¿Qué información puede solicitar un empleador cuando un empleado da aviso?

- El tipo de licencia (por ejemplo, licencia familiar, médica, segura o por situaciones vinculadas al despliegue militar de un familiar).
- La fecha de inicio prevista y la duración de la licencia.
- Si la licencia será continua, intermitente o con horario reducido.

Los empleadores no pueden solicitar historiales médicos o información personal.

63. ¿Qué debe hacer un empleador tras ser notificado de una solicitud de un empleado?

Si el empleador está de acuerdo con las fechas de licencia propuestas, no se requiere ninguna acción adicional y la solicitud se procesa inmediatamente. Si el empleador no está de acuerdo con las fechas o cree que la licencia le genera dificultades excesivas, entonces debe:

- Enviar toda información relevante sobre la elegibilidad del empleado o las fechas de la licencia
- Proporcionar documentación que respalde el reclamo de dificultades excesivas

Todo esto debe hacerse dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción del aviso de solicitud por parte del empleador.

Dificultades excesivas:

64. ¿Qué se entiende por "dificultades excesivas"? ¿Puede un empleador negar una licencia basándose en ello?

No, los empleadores no pueden negar la Licencia Médica Familiar Pagada (PFML) basándose en dificultades excesivas. Sin embargo, las dificultades excesivas son un factor que los empleadores pueden considerar al coordinar el periodo de la licencia del empleado.

65. ¿Qué se considera "dificultad excesiva"?

Se entiende por dificultad excesiva un impacto significativo en la operación del negocio o gastos significativos que no se pueden afrontar con los días de anticipación del aviso dado por el empleado.
Se evalúa en función de los recursos financieros del empleador, la dimensión de la fuerza laboral y el tipo de industria.

66. ¿Cuándo puede un empleador plantear una preocupación por dificultades excesivas?

Un empleador puede plantear una dificultad excesiva solo tras recibir la notificación de la solicitud de PFML de un empleado por parte del Administrador.
Luego el empleador tiene 10 días hábiles para:

- Proporcionar una explicación por escrito al empleado y al Administrador describiendo el impacto específico de la licencia solicitada en el negocio
- Incluir toda propuesta alternativa de fechas de licencia

- Proporcionar documentación si cree que las fechas de licencia generarán dificultades excesivas.

67. ¿Qué sucede si mi empleado y yo acordamos que la programación de mi licencia no causará dificultades excesivas?

Si la licencia que solicitada por el empleado no alterará las operaciones de su negocio de tal forma que considere que causará dificultades excesivas, usted podrá firmar una exención donde indique que se puede proceder con el reclamo sin esperar los 10 días hábiles con los que contaría de otra forma para plantear una inquietud.

Beneficios de la licencia:

68. ¿Cómo se acumulan o calculan los beneficios de PFML?

El año de beneficios de un empleado comenzará el domingo anterior a la fecha real de su licencia y concluirá 52 semanas después.

69. ¿Cuánta licencia PFML puede tomar un empleado en un año de beneficios?

Un empleado puede tomar hasta 12 semanas de licencia pagada durante su año de beneficios por razones que cumplan los requisitos.

Protecciones laborales y beneficios para los empleados:

70. ¿Se garantiza la protección laboral a los empleados mientras están en PFML?

Sí. Una persona que ha sido empleada por al menos 120 días consecutivos con un empleador antes de tomar la licencia de PFML tienen derecho a:

- Protección laboral: beben ser reincorporados al mismo puesto o equivalente a su regreso.
- Continuación del seguro médico: los empleadores deben continuar la cobertura bajo los mismos términos que se aplicarían si el empleado no estuviera de licencia.

71. ¿Afecta tomar PFML a la capacidad de los empleados para obtener otros beneficios (como PTO o bonificaciones)?

No. Tomar PFML no afecta el derecho de un empleado a acumular o recibir otros beneficios laborales. Mientras está de licencia, el empleado sigue teniendo derecho a:

- Acumular tiempo de vacaciones y tiempo por enfermedad (si la política del empleador lo permite).
- Continuar ganando bonificaciones, ascensos, antigüedad o crédito por servicio.
- Mantener la participación en planes o programas de beneficios.

Esto significa que los empleadores deben tratar el período de licencia como si el empleado estuviera trabajando activamente para el propósito de estos beneficios.

72. ¿Qué sucede con el seguro de salud del empleado durante la licencia de PFML?

Durante la licencia, los empleadores deben:

- Continuar la cobertura del seguro médico del empleado.
- Contribuir a las primas al mismo nivel que si el empleado estuviera trabajando.
- El empleado sigue siendo responsable de cualquier parte de las primas que le corresponda.
- Mantener la cobertura bajo las mismas condiciones que si el empleado no hubiera tomado la licencia.

73. ¿Cómo funciona la protección laboral ante los empleados que toman una licencia sin notificar a su empleador?

Todo empleado debe dar aviso razonable a su empleador sobre su intención de usar la licencia y debe hacerlo tan pronto como sea posible en casos de uso de licencia de emergencia. Si un empleado no da aviso razonable tras comenzar una licencia de emergencia, al no seguir el requisito de aviso habitual del empleador para ausencias laborales y siempre que no haya circunstancias inusuales o atenuantes que impidan que el empleado dé dicho aviso razonable, es posible que el empleado no tenga derecho a la protección laboral si la licencia es aprobada por el Administrador.