

Notificación

Ley de Permiso Familiar y Médico de Massachusetts Leyes Generales de Massachusetts (M.G.L.), capítulo 175M

Northeastern University
(Nombre del empleador)
360 Huntington Ave.
(Dirección del empleador)
Boston, MA 02115
(Ciudad, estado y código postal del empleador)
041679980
(Número de identificación del empleador)

Explicación de los beneficios

- **A partir del 1.º de enero de 2021,**
 - Los individuos cubiertos podrían tener derecho a un máximo de 12 semanas de permiso familiar pagado durante un año de beneficios en casos relacionados al nacimiento, la adopción o la colocación de un menor en cuidado temporal, o por una exigencia calificadora, como la de un miembro de la familia que esté prestando servicio activo o haya sido notificado de un llamado inminente a prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas.
 - Los individuos cubiertos pueden tener derecho a un máximo de 20 semanas de permiso médico pagado durante un año de beneficios si padecen una enfermedad grave que no les permite trabajar.
 - Los individuos cubiertos pueden tener derecho a un máximo de 26 semanas de permiso familiar pagado, durante un año de beneficios, para cuidar a un miembro de la familia cubierto que sea miembro del servicio militar y que esté en tratamiento médico o tratando con las consecuencias de una enfermedad grave relacionada con el servicio militar prestado.
- **A partir del 1.º de julio de 2021,**
 - Los individuos cubiertos pueden tener derecho a un máximo de 12 semanas de permiso familiar pagado durante un año de beneficios para cuidar a un miembro de la familia que padece una enfermedad grave.
 - Los individuos cubiertos son elegibles para un máximo de 26 semanas, en total, de permiso familiar y médico pagado durante un único año de beneficios. Los ingresos del individuo cubierto determinarán el monto semanal de beneficios, con un beneficio máximo de \$850 por semana.

Protección laboral, Continuación del seguro de salud, Prohibición de represalias

- **Protección laboral:** Por lo general, a un individuo cubierto que ha recibido un permiso familiar o médico bajo la ley 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.
- **Continuación del seguro de salud:** Los empleadores deben seguir ofreciendo y contribuyendo a los beneficios del seguro de salud laboral del empleado, si los hubiera, con el mismo nivel y bajo las condiciones de cobertura que hubieran correspondido si el empleado hubiera continuado trabajando sin interrupción durante el plazo de dicho permiso.
- **Prohibición de represalias:** Es ilegal que el empleador discrimine o tome represalias contra los individuos cubiertos por ejercer sus derechos otorgados por la Ley de Permiso Familiar y Médico Pagado. Todo individuo cubierto que sea discriminado 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.

Contribuciones al Fondo Fiduciario de Seguridad de la Familia y el Empleo del DFML

El 1.º de julio de 2019, pueden comenzar a realizarse las contribuciones al Fondo Fiduciario de Seguridad de la Familia y el Empleo del Departamento de Permiso Familiar y Médico (DFML). El empleador puede ser responsable de enviar las contribuciones de todos los empleados al DFML.

Actualmente el monto total de las contribuciones es 00.63% del salario, que se divide de la siguiente manera: el 17.5% corresponde a la contribución para el permiso familiar, y el 82.5% a la contribución para el permiso médico.

Bajo la ley, el empleador puede deducir del salario del individuo cubierto un máximo de 40% de la contribución para el permiso médico (el 82.5% del 00.63% del salario) y un máximo de 100% de la contribución para el permiso familiar (el 17.5% del 00.63% del salario).

Cómo presentar un reclamo

Los individuos cubiertos deberán presentar un reclamo por los beneficios del permiso familiar y médico pagados ante el DFML a través de los formularios del Departamento. Las instrucciones relativas a los formularios y reclamos estarán disponibles en el sitio web del Departamento en www.mass.gov/DFML antes de enero de 2021.

Los individuos cubiertos deben notificar al empleador, con al menos 30 días de antelación, la fecha prevista de inicio del permiso, su duración prevista y la fecha esperada de regreso. El individuo cubierto que no pueda dar una notificación con 30 días de antelación debido a circunstancias fuera de su control deberá hacerlo tan pronto como sea posible.

Exención de planes privados

El empleador que ofrece un permiso pagado con beneficios que tienen, como mínimo, el mismo alcance que los beneficios concedidos por la ley, podrá solicitar al Departamento de Permiso Familiar y Médico la exención del pago de las contribuciones al Fondo Fiduciario de Seguridad de la Familia y del Empleo. El empleador podrá solicitar la exención de la contribución para el permiso médico, el permiso familiar o ambos.

Los individuos cubiertos continuarán gozando del derecho a permisos con protección laboral y estarán protegidos contra discriminación y represalias bajo la ley, aunque se apruebe que el empleador brinde los beneficios de los permisos a través de un plan privado.

Northeastern University no cuenta con un plan privado aprobado, pero tiene la intención de buscar dicha aprobación. Usted no deberá realizar ninguna contribución financiera ni tomar ninguna acción en este momento.

<div style="border-bottom: 1px solid black; width: 300px; margin-left: 100px;"></div> <div style="text-align: center; margin-top: 5px;">(Nombre del empleador)</div>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

Información de contacto del Departamento de Permiso Familiar y Médico (DFML)

The Massachusetts Department of Family and Medical Leave
Charles F. Hurley Building
19 Staniford Street, 1st Floor
Boston, MA 02114
(617) 626-6565
www.mass.gov/DFML



Pago de permisos simultáneos

Cualquier permiso pagado que se brinde bajo un convenio colectivo de trabajo o política del empleador, y cuyo pago sea igual o superior al permiso pagado disponible bajo esta ley, será descontado de la asignación de beneficios de permisos disponibles bajo esta ley.



Más información disponible

Si desea obtener más información detallada, consulte el sitio web del Departamento de Permiso Familiar y Médico: **www.mass.gov/DFML**.