



DELAWARE
Paid Leave
Family and Medical Leave Insurance Program

Empleadores y administradores externos ("TPA")

Guía de Licencia pagada de Delaware

Ausencia médica familiar pagada ("PFML") Programa de seguros

La Licencia pagada de Delaware es un mandato del empleador que requiere que los empleadores proporcionen a sus trabajadores beneficios de reemplazo de ingresos mientras están en licencia federal aprobada y protegida por el empleo (pero no pagada) de la Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA). Sirve como un plan de seguro que incluye la FMLA. La licencia de PFML se cumple al mismo tiempo que la FMLA, y la PFML generalmente sigue las reglas de la FMLA (con algunas excepciones basadas en las realidades de ofrecer un beneficio monetario).

Este documento es un intento de simplificar las reglas y regulaciones para la Licencia pagada de Delaware, utilizando un lenguaje sencillo para explicar la Ley y las regulaciones y proporcionar ejemplos. Como tal, estamos tratando de apegarnos al "caso genérico" y los hechos particulares de su caso pueden ser diferentes. Comuníquese con nosotros al (302) 761-8375 o PFML@Delaware.gov para hacernos preguntas directamente.

Índice

| | |
|---|----|
| Elegibilidad | 3 |
| Elegibilidad del empleador | 3 |
| Elegibilidad del empleado | 7 |
| Elegibilidad para beneficios para empleados | 10 |
| Exenciones | 13 |
| Eliminación de Exenciones | 16 |
| Revocación de Exenciones | 17 |
| Reclasificación | 18 |
| Desvinculación | 19 |
| Avisos | 20 |
| Coberturas de la PFML y Planes privados | 21 |
| Clases de empleados | 27 |
| Planes complementarios y Servicios administrativos solamente (ASO) | 28 |
| Tasas de contribución y cálculos | 30 |
| Informe trimestral de horas y sueldos | 32 |

Elegibilidad

La **elegibilidad** debería ser una simple cuestión de "quién está en el plan", pero en los seguros, nada es sencillo. Navegar por los criterios de elegibilidad a veces puede parecer como pasar por aguas turbias, pero comprender estas distinciones es crucial para garantizar que todos obtengan la cobertura que necesitan y que se paguen las contribuciones para aquellos para quienes se les requiere el pago.

- **Empleadores:** se refiere a la "empresa" o al "grupo" que está sujeto al programa.
- **Empleados:** estas son las personas cubiertas por el plan, a menudo llamadas "trabajadores" o "personas cubiertas". La elegibilidad de los empleados se divide a su vez en dos formas: *elegibilidad del programa* y *elegibilidad para beneficios*.

Elegibilidad del empleador

Comencemos por determinar si el empleador está obligado o no a participar en el programa de seguro de Ausencia médica familiar pagada ("PFML"), también conocido como "Licencia pagada de Delaware". Hay cuatro categorías principales de empleadores que están **excluidos** del programa de seguro de PFML:

- **Agencias Federales:** el gobierno federal define los beneficios de sus empleados, no los estados. Esta categoría incluye a las fuerzas armadas. Se excluyen los siguientes grupos por razones similares:
 - **Ferrocarriles** (Amtrak, etc.): los beneficios de los empleados de sus trabajadores están cubiertos por una ley separada, la Ley Laboral de Ferrocarriles Nacional.
 - **Gobiernos tribales:** como naciones soberanas, las tribus tienen el derecho de hacer sus propias reglas para sus propios empleados gubernamentales.
- **Negocios de temporada:** si un negocio cierra durante al menos 30 días consecutivos, queda excluido del programa de seguro de PFML.

- Sin embargo, incluso durante los cierres, las empresas a menudo tienen algunos empleados que continúan con tareas esenciales como el mantenimiento de las instalaciones o tareas administrativas como contabilidad y recursos humanos. La clave es realmente si la empresa deja de hacer "comercio" (comprar y vender cosas) al público u otras empresas durante el cierre.
- Si es un negocio de temporada, no es solo que no tenga que pagar al programa mientras está cerrado. Está totalmente excluido del plan. Si es un negocio de temporada, durante todo el año, no tendrá que presentar contribuciones para sus empleados, y sus empleados no podrán recibir beneficios de PFML.
- Las escuelas (públicas, privadas, autónomas o religiosas) no se consideran negocios de temporada bajo este programa. Las escuelas tienen que proporcionar beneficios de Ausencia médica familiar pagada a sus empleados.
- **Negocios con sede fuera de Delaware:** alrededor de dos tercios de las empresas de Fortune 500 están constituidas en el estado de Delaware, pero muchas de ellas en realidad no tienen empleados que trabajen en Delaware. Si un empleador no tiene empleados trabajando físicamente en el estado de Delaware, ese empleador no tiene que participar en el programa de Licencia pagada de Delaware.
 - No se trata necesariamente de "ubicaciones de oficinas" o "lugares de trabajo" donde se asignan los empleados, sino más bien de dónde se encuentran físicamente los trabajadores cuando realmente están haciendo su trabajo.
 - Si un empleador tiene teletrabajadores que viven en el estado de Delaware, entonces podrían estar sujetos al programa. Depende de la cantidad de empleados que tenga el empleador que trabajen físicamente en el estado de Delaware. Discutiremos eso en la sección sobre Elegibilidad de los empleados a continuación.

- **Empleadores con menos de 10 empleados elegibles:** en la siguiente sección discutiremos qué empleados se consideran elegibles bajo el programa de seguro de PFML. Sin embargo, si tiene menos de 10 empleados de este tipo, no está obligado a participar en el programa. Eso significa que no necesita inscribirse ni comunicarse con nosotros de ninguna manera. Sin embargo, si desea inscribirse voluntariamente en el programa, puede hacerlo mediante el portal Delaware LaborFirst a partir del 1 de septiembre. Una vez que llegue a más de 10, deberá cumplir con la Ley y unirse a la Licencia pagada de Delaware.

Además de esas cuatro exclusiones, a todos los demás tipos de empleadores en el estado se les exige participar en el programa de Licencia pagada de Delaware. Esto incluye:

- Gobierno del estado de Delaware
- Organizaciones cuasi-gubernamentales afiliadas al estado (asociaciones públicas/privadas)
- Gobiernos de condados, ciudades y municipios
- Organizaciones religiosas y organizaciones afiliadas religiosamente
- Escuelas (públicas, privadas, autónomas, de educación superior, preescolares, guarderías, de cuidado posterior)
- Organizaciones sin fines de lucro
- Pequeñas empresas
- Grandes empresas
- Medianas empresas
- Y probablemente su negocio

Si bien la mayor parte de los empleadores están incluidos en el programa, no todos están obligados a participar totalmente.

Discutiremos esto con más detalle cuando hablemos de las diferentes Líneas de cobertura de la PFML.

Dependiendo de la cantidad de empleados elegibles que tenga (su "número de empleados"), es posible que no necesite pagar el monto total de la contribución o que no tenga que pagar nada en absoluto.

- **Derechos adquiridos:** la Ley que creó el programa de seguro de PFML (la Ley de familias saludables de Delaware) incluía una disposición que "recompensaba" a los empleadores que ya habían estado proporcionando a sus empleados una cobertura similar a la que exigía el programa. Las otras 13 jurisdicciones con programas de seguro de PFML esencialmente declararon todos los programas similares anteriores como "nulos y sin efecto", y el nuevo programa es la única forma de seguir. En 2023, Delaware abrió un Portal de derechos adquiridos para aprobar o rechazar las solicitudes de los empleadores para extender (a veces denominado "Derechos adquiridos") sus beneficios de PFML "comparables". La Ley les permitió solicitar la continuación de algunos o todos sus beneficios comparables al PFML "tal cual" durante los primeros cinco años del programa. Ese portal cerró el 31 de diciembre de 2023.
- Si la solicitud de un empleador para los derechos adquiridos se aprobó mediante el Portal para una línea específica de cobertura de PFML (un concepto que se define a continuación), están excluidos del programa de Licencia pagada de Delaware hasta el 31 de diciembre de 2029. Esto significa que no tienen que presentar contribuciones para esa/esas líneas de cobertura y sus empleados presentarán reclamaciones mediante el proceso anterior de su empleador. Se aprobó a poco más de 120 empleadores para conservar sus derechos adquiridos antes de que se cerrara el Portal, solo una pequeña parte de los aproximadamente 6,000 empleadores que están sujetos a este mandato.
 - Los empleadores que fueron aprobados para derechos adquiridos pueden decidir no usar la exclusión que se les otorgó. En su lugar, pueden optar por unirse al programa de seguro de PFML.
 - Cada año el 1 de enero un empleador con derechos adquiridos puede decidir salir de su estado de derechos adquiridos y unirse al plan de seguro de PFML. Si lo hace, entrará automáticamente en el plan público, pero tendrá la capacidad de solicitar el uso de un nuevo plan privado mediante Delaware LaborFirst cada año a partir del 1 de septiembre hasta el 1 de diciembre.

- Los empleadores que no fueron aprobados para la protección de derechos adquiridos en líneas particulares de cobertura se incluyen automáticamente en el plan público. Sin embargo, pueden solicitar el uso de un plan privado como alternativa.
- El 1 de enero de 2030, los derechos adquiridos finalizarán y el empleador pasará a formar parte del plan público (o puede solicitar en ese momento el uso de un plan privado como alternativa) para cualquier línea de cobertura de PFML que anteriormente estuviera protegida por derechos adquiridos.

Elegibilidad del empleado

Como se mencionó anteriormente, la elegibilidad del empleado tiene dos componentes: *elegibilidad del programa* y *elegibilidad para beneficios*. La **elegibilidad del programa** es el proceso de determinar si se deben pagar o no contribuciones en nombre de un empleado. En términos generales, **todos los empleados están incluidos** en este programa. Se debe inscribir automáticamente en el plan a todos los empleados de la empresa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todos los trabajadores se consideran "empleados" a los efectos de la Licencia pagada de Delaware.

- **Excepciones a la condición de empleado:** ciertos tipos de empleados del gobierno estatal (por ejemplo, trabajadores "de temporada/ocasionales") no están cubiertos por este plan. Los contratistas independientes que reciben un 1099 también están excluidos (tenga en cuenta, sin embargo, que el Departamento de Trabajo y otras agencias estatales y federales están enfocando sus actividades de cumplimiento en si los empleadores han estado "clasificando erróneamente" a sus trabajadores).
- **Propietarios de negocios:** los propietarios pueden ser "empleados" bajo este plan, pero se les tiene que pagar un salario regular (no como un porcentaje de las ganancias o alguna otra fórmula) y ganar un W-2.
- **Horas trabajadas fuera de Delaware:** los empleados tienen que hacer al menos el 60% de su trabajo cada trimestre mientras se encuentran físicamente dentro de los límites del estado de Delaware (hablaremos de *Reclasificaciones* más adelante).

- **Trabajo multiestatal:** los trabajadores que están "ubicados" en una oficina en Delaware, pero que los envían a proyectos (ya sean grandes trabajos de construcción o en llamadas de servicio para arreglar la plomería) en un estado vecino necesitan que se les registren sus horas cuando se encuentran dentro o fuera de Delaware. Lo crea o no, esta es la misma regla que se aplica al impuesto estatal sobre la renta, por lo que probablemente ya lo esté haciendo. La Licencia pagada de Delaware sigue las regulaciones de la División de ingresos de Delaware para determinar si un sueldo se ganó dentro o fuera de Delaware (el proceso para determinar si un sueldo en particular está sujeto o no a impuestos estatales sobre la renta).
- **Teletrabajadores:** si un empleado trabaja desde casa y su hogar no está en el estado de Delaware, esas horas no cuentan como "horas de Delaware".
 - Si el empleado de una empresa con sede en Delaware trabaja desde su casa en Pensilvania dos días en una semana laboral de cinco días, entonces todavía está trabajando tres quintas partes de su tiempo (60%) en el estado de Delaware, por lo que aún se deben pagar contribuciones en su nombre.
 - Sin embargo, si su semana laboral normal es de solo cuatro días a la semana, esos 2 días trabajando desde casa contarían como el 50% de su tiempo, por lo que no se le consideraría "empleado" según el programa de Licencia pagada de Delaware.
 - Por el contrario, si mantiene regularmente una semana laboral de 5 días, pero cambia a un horario constante de trabajo desde casa de 3 (o más) días a la semana desde su hogar en Pensilvania, entonces al menos tres quintas partes de sus horas se realizan fuera del estado, por lo que no se consideraría "empleado" según este plan.
- **Delaware LaborFirst**, nuestro sistema administrativo en línea, hará un seguimiento de este requisito (y muchos otros) por usted. Si bien no recopilaremos las horas dentro del estado frente a las de fuera del estado, aproximaremos esta división mediante los sueldos de la FICA dentro del estado frente a los sueldos fuera del estado que informará mediante sus informes trimestrales de horas y sueldos. Si esa división entre los sueldos dentro y fuera del estado cae por debajo de 60/40, se lo

notificaremos mediante la sección de notas de su informe de Estimación de contribución trimestral.

- Si bien se permiten algunas variaciones trimestrales en el requisito del 60%, los períodos significativos en los que un empleado trabaja menos del 60% de su tiempo en Delaware pueden resultar en que la División elimine a ese empleado en particular del programa. Sin embargo, para períodos cortos (menos de unos pocos trimestres) en los que un empleado trabaja solo un poco por debajo del umbral del 60 %, los empleadores pueden mantener la elegibilidad de un empleado en el programa al continuar remitiendo contribuciones en su nombre.
 - Consideramos que esas pequeñas variaciones de un trimestre a otro son similares a "errores administrativos" y, por lo tanto, son aceptables para la División.
- A efectos del impuesto estatal sobre la renta, el estado de Delaware ya exige a los empleadores que hagan un seguimiento de las horas de sus empleados según el lugar donde se realizaron. La determinación de dónde realizan su trabajo los empleados se basa en las reglas de la División de ingresos de Delaware. Al igual que la retención de impuestos sobre la nómina, el empleador reportará las horas dentro y fuera del estado. Tanto los impuestos sobre la renta del estado de Delaware como los sueldos de la FICA en el estado son puntos de datos "autoreportados".
 - Si los empleados trabajan desde casa en un estado con su propio programa de seguro de PFML (por ejemplo, Nueva Jersey, Maryland, D.C. o uno de los otros nueve estados que tienen su propio programa de PFML), solo nos centraremos en las horas y sueldos en Delaware para los cálculos de contribuciones y beneficios. Cada estado con su propio programa de PFML tiene sus propias pautas para encargarse de los empleados que trabajan en varias jurisdicciones. A diferencia del Seguro de desempleo, donde las pautas federales se incorporan a las leyes estatales, no hay pautas federales para los programas de PFML. Nuestro programa ha tomado la decisión consciente de crear reglas que buscan minimizar el impacto extraterritorial del programa de Licencia pagada de Delaware.

La intención de este programa es que cualquier trabajador que reciba un W-2 y que trabaje en Delaware (al menos el 60 % de su tiempo), deberá participar en el programa. Esto describe la situación de la gran mayoría de los empleados que están siendo considerados para la cobertura.

La regla general es que las contribuciones deben presentarse para cada empleado, independientemente del número de horas que trabajen por semana o del número de meses que hayan estado empleados por ese empleador. A menos que tanto el empleador como el empleado hayan firmado una *Exención* (explicado a partir de la página 12 a continuación), las contribuciones serán pagaderas para el empleado desde el día en que se contrata.

Elegibilidad para beneficios para empleados

La **elegibilidad para los beneficios** se trata de la determinación de si un empleado puede o no recibir beneficios en un momento determinado mediante el programa. La forma en que se diseñó el programa, esto significa que se puede exigir a un empleado que se paguen contribuciones en su nombre, aunque no pueda ser elegible para recibir beneficios del programa. Para determinar si un empleado es elegible para beneficios, primero tiene que aprobar la definición de un empleado elegible para el programa aplicando las reglas de elegibilidad del programa, lo que significa que el trabajador:

- Trabaja para un empleador al que se le exige estar en el plan (no un trabajador del gobierno federal, de ferrocarriles o tribal o un trabajador en un negocio de temporada) y trabajar el 60 % o más de su tiempo en Delaware;
- No es un empleado de temporada/ocasional del gobierno estatal; y
- No es un contratista independiente (tiene que recibir un W-2).

Si un empleado es elegible para el programa, su empleador tiene que presentar contribuciones en su nombre. Sin embargo, a pesar de que se están pagando contribuciones para él, el empleado tiene que cumplir con dos condiciones adicionales antes de que pueda recibir beneficios según este programa:

1. Tiene que haber trabajado para su empleador con sede en Delaware durante **al menos 12 meses:**

- Una vez que se cumple este requisito con un empleador en particular, la condición previa permanece satisfecha hasta que el empleado deja ese empleador.
- Si el empleado se cambia a un empleador diferente con sede en Delaware, tiene que **Iniciar un nuevo período de 12 meses.**
- En caso de que el empleado deje su empleador con sede en Delaware para ir a un empleador fuera de Delaware, debe seguir las reglas de PFML de ese estado. Dependiendo de las reglas del estado de su nuevo empleador, eso podría significar que el empleado puede no ser elegible para ninguna cobertura de PFML.
 - Si un empleado regresa a su empleador anterior con sede en Delaware y la brecha en su empleo es *menos de siete años*, recibe crédito por el tiempo que trabajó anteriormente para ese empleador. Es decir, los 12 meses no tienen por qué ser consecutivos, se pueden acumular a lo largo de siete años.
 - Sin embargo, si el intervalo entre su primer período de empleo y su regreso a ese empleador ha durado más de siete años, el empleado tiene que esperar 12 meses completos antes de volver a ser elegible para los beneficios.
 - La regla de brecha de siete años en el empleo es parte del programa federal de la FMLA y la mantuvimos para ser consistentes con ese programa para aquellos empleadores que tienen que cumplir con ambos.

- Si un empleador despide a un empleado justo antes de que complete su período de 12 meses y ese despido puede estar relacionado con el ejercicio de los derechos del empleado según la ley, puede considerarse discriminación laboral, que es una violación según la Ley de familias sanas de Delaware. Si se presenta una queja en la que se afirma que ha habido discriminación en el empleo, se le exige a la División investigar. Si se comprueba que se ha cometido un acto indebido, la Ley provee la imposición de sanciones por el Departamento de Trabajo. La División de licencia pagada y el Departamento de Trabajo pueden referir el caso al Departamento de Justicia de Delaware y de EE. UU. para que seguir adelante. Esas medidas garantizan que los empleadores se adhieran a las disposiciones de la ley e impidan las prácticas discriminatorias contra los empleados.
 - Nuestro sistema administrativo en línea, **Delaware LaborFirst**, hará un seguimiento de este requisito de 12 meses por usted. Sin embargo, LaborFirst solo puede "mirar hacia atrás" hasta el 1 de enero de 2025, cuando la División comenzó a rastrear las horas y los sueldos de los empleados para la Licencia pagada de Delaware.
2. Los empleados tienen que haber servido al menos **1,250 horas en los últimos 12 meses** para su empleador.
- Este requisito de 1,250 horas proviene del programa federal de la FMLA y, al igual que ese programa, se aplica a las horas de servicio (que no incluyen tiempo por enfermedad o vacaciones).
 - A diferencia del seguimiento de los sueldos, las horas de servicio (ya que estamos tratando de reflejar la FMLA) se acumulan por el tiempo trabajado físicamente en cualquier estado (no solo en Delaware).
 - Esto es aproximadamente igual a un horario de trabajo de 25 horas por semana durante un año (si se incluyen 2 semanas de vacaciones/tiempo por enfermedad anuales). Sin embargo, el número real de horas por semana variará en función de las políticas de tiempo libre pagado de la empresa y el uso real del empleado de su tiempo libre pagado permitido.

- El requisito de 1,250 horas sigue al empleado durante toda su estadía con su empleador. A diferencia del requisito de 12 meses, no es "una vez y listo". El período retrospectivo de este requisito lo sigue durante todo el tiempo que está empleados por su empleador.
- El requisito de 1,250 horas se aplica por empleador. Las horas de servicio no se acumulan entre varios empleadores. Si un empleado cambia de un empleador con sede en Delaware a otro, sus horas se reinician a cero.
- Si un empleado no cumple con el requisito de 1,250 horas, continuará pagando contribuciones (a menos que firme una exención), pero no será elegible para los beneficios hasta que sus horas superen el límite de 1,250 nuevamente.
- Al igual que con el requisito de 12 meses, despedir a un empleado justo antes de que alcance el umbral de 1,250 horas puede considerarse discriminación laboral si el despido fue en represalia por el ejercicio de los derechos del empleado según la Ley. Las quejas relacionadas con tales prácticas darán lugar a una investigación por parte de la División. La violación de esta disposición puede resultar en sanciones impuestas por la Ley, con la posible participación del Departamento de Justicia de Delaware y de EE. UU.
- **Delaware LaborFirst** hará un seguimiento de este requisito por usted en función de la información recopilada de sus informes trimestrales de horas y sueldos.

Cuando lleguemos a la sección de **Adjudicación de reclamaciones** (que se agregará unos meses antes del inicio de las solicitudes de reclamaciones el 1 de enero de 2026), discutiremos el proceso para aprobar o denegar solicitudes de reclamaciones basado, en parte, en estas dos condiciones.

Exenciones

Es probable que los empleadores y los empleados estén pensando:

"No parece justo que los empleadores tengan que pagar contribuciones al programa para un empleado que no es elegible para los beneficios".

Y tienen razón. Sin embargo, es por eso que existen Exenciones.

Cuando se contrata a un nuevo empleado, debe haber una discusión entre el empleador y el empleado sobre los términos de su empleo. Si un empleado y su empleador acuerdan un horario de trabajo que anticipa que el empleado será:

- **Un empleado a corto plazo:** que no trabajará con esa empresa durante más de un año, tal vez solo durante el verano o solo para un proyecto de dos meses de duración; o
- **Un empleado a tiempo parcial:** que trabajará menos de 25 horas a la semana, tal vez solo un par de turnos durante cada fin de semana o unas horas después de su otro trabajo.

En cualquier caso, estaría claro que la intención de ambas partes (el empleador y el empleado) es que nunca se esperó que su relación laboral alcanzara los requisitos mínimos de 12 meses o 1,250 horas para la cobertura de la PFML.

Por supuesto, estamos hablando aquí de la intención, que es notoriamente difícil de determinar. Sin embargo, la mayor parte de los empleadores tienen esta discusión antes de contratar a un nuevo empleado, lo que proporcionará cierta claridad sobre su intención, incluso si su esta evoluciona con el tiempo o si una de esas partes no es comunicativa. En cuanto a la División, aceptaremos una Exención firmada libremente por ambas partes como una indicación confiable de su intención.

Los empleadores podrán ingresar la información necesaria para crear los formularios de *Exención* o *Eliminación de la exención* mediante Delaware LaborFirst. El empleador proporcionará la información necesaria con sus datos y los del empleado y el sistema creará el documento.

Delaware LaborFirst enviará por correo electrónico el formulario de Exención (o Eliminación de la exención) a la dirección de correo electrónico proporcionada por el empleador para el empleado. El empleado firmará electrónicamente el formulario mediante un programa de software de terceros (SDocs), y se remitirá a la División, donde se actualizará automáticamente la base de datos de LaborFirst. El sistema almacenará una copia en el archivo de documentos del empleador, al que se podrá acceder desde el Portal del empleador y el del empleado. Si el empleado es menor de 18 años, tiene que hacer que sus padres o tutores legales firmen su Exención.

Una vez que se ha presentado un formulario de exención para un empleado, **termina** la necesidad de que ese empleado tenga contribuciones presentadas en su nombre. El formulario entrará en vigor a más tardar en la fecha en que se presente, sin embargo:

- Para las nuevas contrataciones, los formularios de Exención entrarán en vigor retroactivamente a la fecha de contratación o al comienzo del trimestre en el que se recibió la Exención, lo que ocurra primero.
- Para los empleados existentes, su formulario de Exención entrará en vigor en la primera fecha de la semana civil después de la cual se recibió el formulario en el sistema. Esto significará que un empleado puede dedicar parte de un trimestre al plan y parte del trimestre a Exenciones, ya que las contribuciones a la PFML se calculan semanalmente.

Mientras un empleado está en Exenciones, el empleador tiene que continuar presentando las horas y sueldos de ese empleado como parte del informe trimestral del empleador. Este requisito garantiza que: **Delaware LaborFirst** pueda rastrear su información y **notificar al empleador** (mediante la Estimación de contribución trimestral) si algún empleado se acerca al límite de 12 meses o 1,250 horas. El sistema incluso tendrá en cuenta la asignación de brecha de siete años en el recuento del período de 12 meses (excepto que el sistema no puede retroceder más allá de los datos más antiguos del sistema, a partir del 1 de enero de 2025).

Debido a que las relaciones empleador/empleado pueden cambiar con el tiempo, los empleados a tiempo parcial se convierten en trabajadores a tiempo completo y los trabajadores estacionales pueden convertirse en permanentes, las Exenciones pueden excederse fácilmente sin querer. Los mecanismos de monitoreo y notificación de Delaware LaborFirst ayudarán a los empleadores a mantenerse informados y cumplir con los requisitos del programa. Siempre y cuando los empleadores retiren voluntariamente a sus empleados de las Exenciones antes de que superen esos límites, no tendrán que pagar intereses ni multas sobre las "contribuciones debidas".

Eliminación de Exenciones

El empleador debe intentar eliminar proactivamente a sus empleados de las Exenciones, especialmente cuando enfrentan dos circunstancias comunes:

- Si el empleador recibe una advertencia de la División de que el empleado se está acercando al máximo de 12 meses o 1,250 horas; o
- Hubo un cambio sustancial en la relación empleador/empleado, como que el empleado ahora trabaja a tiempo completo o cambió su horario para asumir más horas por semana de las que se acordó originalmente.

Cuando se retira a un empleado de las Exenciones, los empleadores deberán pagar las "contribuciones atrasadas", que son las contribuciones que se "ganaron" (aquellas que el empleado debería haber pagado) mientras el empleado estaba en las Exenciones. El sistema administrativo en línea calculará el monto adeudado. ***Siempre y cuando el empleador retire a los empleados de las Exenciones antes de que el empleado supere el límite de 12 meses o 1,250 horas, el empleador no enfrentará ninguna multa o interés sobre las contribuciones "vencidas pero no pagadas"*** si se reembolsan de manera oportuna. Si un empleado pasa a trabajar a tiempo completo o gana más horas, es un beneficio para la economía de Delaware y debe celebrarse.

Debido a que cada nueva contratación a corto plazo o a tiempo parcial tiene la posibilidad de convertirse en algo más permanente, debería ser una "mejor práctica" que los empleadores coloquen al menos parte de las contribuciones a las que se ha renunciado en una "reserva", en caso de que la Exención se elimine o se revoque.

Al igual que con casi todos los demás tipos de deducciones de nómina, los empleadores solo pueden deducir las contribuciones a la PFML que se "ganaron" en el período de nómina. Los empleadores no están autorizados a deducir montos que deberían haberse deducido en períodos de nómina anteriores. Por lo tanto, el formulario de Eliminación de exención solo requiere la aprobación del empleador. Sin embargo, se le exige al empleador notificar al empleado que ahora es elegible para los beneficios de la PFML bajo el plan (el formulario de Aviso de derechos del empleado se puede encontrar en el sitio web de la División).

Las contribuciones para el empleado comenzarán al inicio de la siguiente semana civil después de que se reciba el formulario de Eliminación de la exención, incluso si ocurre a mediados de un trimestre. **Delaware LaborFirst** hará un seguimiento de las contribuciones adeudadas por usted.

Revocación de Exenciones

Cuando un empleado está dentro del 25 % para alcanzar los límites para la elegibilidad para beneficios, su empleador será notificado mediante su *Estimación de contribución trimestral*. Se proporcionará un aviso el próximo día de *Cálculo* después de que el *Informe de horas y sueldos* indique que el empleado en Exenciones ha trabajado realmente más de 9 meses o si ha servido más de 1,000 horas en los últimos 12 meses para el empleador.

La División no revocará automáticamente la Exención del empleado cuando se excedan estos niveles, ya que las horas podrían deberse a una fluctuación temporal o estacional en el horario normal del empleado o el servicio del empleado con el empleador aún podría terminar antes de que se alcance el punto de 12 meses. Sin embargo, una vez que el próximo informe trimestral de horas y sueldos indique que se han cruzado estos límites para la elegibilidad de beneficios, la División eliminará automática y unilateralmente al empleado de las Exenciones (el sistema notificará tanto al empleador como al empleado que han regresado al programa).

Tras la revocación de la Exención de un empleado por parte de la División, las contribuciones "vencidas" las calculará **Delaware LaborFirst** desde los 12 meses anteriores a la firma de la Exención o la fecha de la Exención original (según lo calculado por el sistema administrativo en línea). El interés simple se aplicará a la prima retroactiva a una tasa del 1.5 %, según los procedimientos normales del Departamento de finanzas de Delaware. Las sanciones se publicarán en la cuenta según lo especificado en la Ley.

Si la División sospecha de un patrón de uso excesivo de las Exenciones por parte de un empleador, ya sea por los propios medios de la División o por una queja, la División investigará. Si la investigación confirma esta sospecha, se pueden imponer sanciones y el asunto puede remitirse al Departamento de Justicia de Delaware.

Reclasificación

La reclasificación está disponible para los empleados que no hacen al menos el 60 % de sus horas dentro de las fronteras del estado de Delaware, una situación que normalmente excluiría a ese empleado de este mandato de la PFML. Sin embargo, si estos empleados están conectados con Delaware de una manera que los hace sentir parte del equipo de Delaware y el empleador los considera un "miembro del equipo de Delaware", pueden ser reclasificados para contar como empleados de Delaware para la Licencia pagada de Delaware. Es importante tener en cuenta que la reclasificación no tiene la intención de proporcionar cobertura para alguien que no tiene conexión con Delaware, pero que aún quiere ser parte de este programa. Cada empleado reclasificado tiene que mantener una conexión con el estado de Delaware, ya sea con la intención de regresar al estado o por ser un miembro de teletrabajo de un equipo con sede en Delaware.

Para calificar bajo esta opción, el empleado tiene que ser:

- Un empleado inscrito que cambió o está a punto de cambiar a un horario de trabajo desde casa que lo coloca sobre el requisito del 60 %; o

- Un empleado nuevo que trabaja 100 % desde casa en un estado que no sea Delaware, pero que es parte de un equipo más grande con sede en Delaware; o
- Un empleado inscrito que es asignado temporalmente fuera del estado.

Para completar el proceso de Reclasificación, el empleador y el empleado tienen que firmar un formulario de Reclasificación que sigue el formato del proceso de Exención. Con la firma de la Reclasificación de ambas partes, aceptan participar en el programa de Licencia pagada de Delaware aunque su participación no sea obligatoria. Una vez que un empleado ha sido reclasificado, su "sueldo base" (la cantidad que se multiplica por la tasa de contribución aplicable) será su sueldo combinado dentro y fuera del estado según la FICA.

Desvinculación

La reclasificación es un proceso voluntario, que requiere un acuerdo mutuo entre el empleador y el empleado. La desvinculación es un proceso mediante el cual el empleador termina la reclasificación del empleado. El empleador completa un formulario de Desvinculación, al que se puede acceder mediante el sitio web de nuestra División, [DE.gov/PaidLeave](https://de.gov/PaidLeave), o en nuestro sistema administrativo en línea, ***Delaware LaborFirst***. Solo es necesario que el formulario sea firmado por el empleador para que la desvinculación entre en vigor y para que el empleado sea eliminado del programa de Licencia pagada de Delaware.

Una vez firmada y presentada, la desclasificación entrará en vigor el primer día de la semana civil después de la que se recibió el formulario de Desvinculación. Una vez que la desvinculación entre en vigor, las contribuciones ya no tendrán que presentarse a nombre del empleado, y el empleado ya no será elegible para los beneficios del programa. El formulario de Desvinculación elimina al empleado del programa de Licencia pagada de Delaware.

Avisos

La Ley requiere que los empleadores proporcionen avisos a sus empleados cada vez que pueda surgir cualquiera de los siguientes problemas:

- **Ganar o perder una línea de cobertura:** el empleador tiene que avisar a los empleados dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que están a punto de perder u obtener una línea de cobertura. Por lo tanto, si el número de empleados de un empleador aumenta a un número de umbral que resulta en que el grupo obtenga líneas de cobertura de la PFML, tienen que recibir un aviso dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que el empleado adicional se agrega al número de empleados. Si el número de empleados de un empleador cae por debajo y se mantiene por debajo del número límite durante 12 meses continuos, entonces el empleador tiene que notificar a sus empleados que pueden estar perdiendo líneas de cobertura de la PFML (si no superan el número del límite en los 30 días anteriores a la fecha en que se envió el aviso).
- **División de la contribución empleador/empleado:** la Ley permite a los empleadores exigir a sus empleados que asuman el costo de hasta la mitad del costo del programa mediante deducciones de nómina. Por lo tanto, la División asume que la mayor parte de los empleadores dividirán el costo 50/50 con sus empleados (aunque ese podría no ser el caso). Si un empleador en particular pide a sus empleados que contribuyan con menos del 50% del costo del programa, entonces la Ley les exige que avisen la reducción de 50/50.
- **Aviso de derechos del empleado:** hemos colocado una "copia electrónica" de este aviso en la página web de nuestra División ([DE.gov/PaidLeave](https://de.gov/PaidLeave)) para que los empleadores la distribuyan a sus empleados. Este aviso tiene que proporcionarse a todos los empleados elegibles para informarles sobre el programa de seguro de PFML al menos 30 días antes del 1 de enero de 2025. Este aviso es especialmente importante si está exigiendo a sus empleados que contribuyan al costo de proporcionar cobertura. Este aviso también debe darse a los nuevos empleados cuando se contratan por primera vez, cuando un empleado solicita una licencia o cuando el empleador cree que el empleado podría calificar para la licencia de PFML debido a un evento en su vida que podría desencadenar uno de los cuatro tipos de cobertura.

- **Aviso de coordinación de beneficios** Los empleadores también tienen que notificar cómo el programa de seguro de PFML se coordina con otros beneficios de reemplazo de ingresos (tiempo libre pagado, discapacidad a corto y largo plazo, etc.) que ofrece un empleador y cómo estos beneficios pueden afectar el reclamo de un empleado. Si su grupo está en el Plan público o si utiliza nuestro sistema administrativo en línea, Delaware LaborFirst, para proporcionar servicios de ASO para su plan de seguro propio, el sistema incluirá este aviso como parte del proceso de aplicación de reclamaciones. Si usted administra por sí mismo o contrata a un TPA como su administrador para su programa de seguro propio o si compra una póliza de seguro de PFML grupal, el empleador es responsable de enviar este aviso cuando un empleado solicita beneficios.

Todos estos avisos se encontrarán en la página web de la División para que los empleadores los descarguen. Se le permite enviar estos avisos por medios electrónicos, como correo electrónico, y se pueden enviar a la dirección de correo electrónico personal o laboral del empleado. Los empleadores deben conservar copias de los correos electrónicos enviados para sus archivos, en caso de que haya alguna disputa sobre si los avisos se enviaron o no de manera oportuna.

Coberturas de la PFML y Planes privados

La Ausencia médica familiar pagada no es un beneficio único, en realidad es un paquete de coberturas conectadas. El programa de seguro de PFML sigue la estructura (y, siempre que sea posible, las reglas para) el programa federal de la FMLA, que ha existido durante más de 30 años.

La FMLA es obligatoria para los empleadores con 50 o más empleados y proporciona hasta 12 semanas de licencia protegida por el empleo pero no pagada para los siguientes cuatro tipos de cobertura.

- **Licencia por paternidad:** que los padres establezcan un vínculo con su hijo sano (ya sea por adopción, acogida o nacimiento natural) en el primer año de vida del niño.
- **Ausencia médica:** para los empleados que están gravemente enfermos o lesionados.
- **Licencia para cuidadores familiares:** para que los empleados se ausenten del trabajo para cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado (hijo, cónyuge o padre/madre).
- **Exigencia calificada:** para que un empleado lo use para abordar los problemas que puedan surgir asociados con el despliegue de un miembro de la familia en el extranjero en servicio militar.

Según la FMLA, las 12 semanas de licencia son aprobadas o denegadas por el empleador, que tiene que cumplir con todas las reglas federales aplicables. El empleador confiará en un proveedor de atención médica para certificar que el paciente (ya sea que ese paciente sea el empleado o un miembro de la familia elegible) tiene una condición de salud seria que lo califica para la cobertura, y el proveedor de atención médica también determinará la duración de la licencia aprobada del empleado. La Licencia pagada de Delaware sigue el mismo esquema básico que el proceso para la FMLA.

Es importante tener en cuenta que no todos los empleadores están obligados a proporcionar a sus empleados todos los tipos de cobertura de la PFML. El empleador tiene que calcular su número de empleados utilizando la siguiente fórmula (**Delaware LaborFirst** también realizará un seguimiento del número de empleados en función de los informes trimestrales de horas y sueldos que se envían para su grupo):

- Comience con todos los empleados, independientemente de sus horas semanales o antigüedad, si trabajan al menos el 60% de sus horas por trimestre en el estado de Delaware; luego...
- Reste a todos los empleados que actualmente están en Exenciones; luego...
- Sume a cualquier empleado que haya sido Reclasificado.

Su número de empleados puede cambiar de un día a otro a medida que se contratan nuevos empleados, los existentes se pasan a tiempo completo u otros se van. La información proporcionada al estado en sus informes trimestrales de horas y sueldos se reporta con atraso, por lo que no podrá realizar un seguimiento de estos cambios diarios en el número de empleados de su empresa.

Las coberturas requeridas proporcionadas por cada empleador dependen de su número de empleados.

| Número de empleados | Coberturas requeridas |
|----------------------------|---|
| Menos de 10 empleados | El empleador no está obligado a proporcionar ninguna cobertura de PFML, pero puede inscribirse voluntariamente en algunas o todas las líneas de cobertura de PFML. |
| Entre 10 y 24 empleados | Solo se requiere proporcionar Licencia por paternidad, pero puede inscribirse voluntariamente en las líneas de cobertura de PFML para razones médicas o cuidadores familiares/QE. |
| 25 o más empleados | Los empleadores tienen que proporcionar a sus empleados todas las coberturas de PFML. |

Tanto el 10 como el 25 se consideran "números del límite" para el número de empleados del empleador que marcan la línea entre ganar y perder un tipo de cobertura. A medida que el número de empleados supera un número del límite, el grupo obtiene tipos adicionales de cobertura. A medida que cae por debajo de estos números del límite, el grupo pierde tipos de cobertura.

La regla general es que las coberturas sean **fáciles de ganar y difíciles de perder**. Sin embargo, estos cambios en la cobertura no son inmediatos. Las nuevas coberturas se obtienen 30 días después de que el grupo supera un número del límite. Este retraso les da a los empleadores tiempo para notificar a sus empleados sobre sus tipos de licencia y cualquier posible aumento en las contribuciones al plan. Sin embargo, un grupo no pierde las coberturas hasta que permanezcan por debajo de un número del límite durante 13 meses consecutivos (12 meses para perder la cobertura y 30 días más para notificar a los empleados). Favor de fijarse de que el período de aviso de 30 días, cuando se traduce a los períodos semanales rastreados por **Delaware LaborFirst**, equivale a 5 semanas.

La FMLA federal permite a los trabajadores tomar su licencia de tres maneras diferentes:

- **Consecutivamente:** el empleado se va en una fecha determinada y regresa en un día predeterminado;
- **Horario reducido:** el empleado no puede trabajar en su horario de trabajo normal, pero puede trabajar durante un período más corto por día durante un cierto número de semanas; o
- **Intermitente:** el empleado puede salir del trabajo durante solo una hora a la vez para visitar a un profesional de la salud o alguna otra razón aprobada para él o un familiar cercano.

La FMLA se estableció hace más de tres décadas y se ha vuelto familiar para los empleadores que están sujetos a ella. También ha surgido toda una industria de consultores para ayudar a los empleadores a cumplir con sus responsabilidades y deberes conforme al programa de la FMLA. Las reglas y regulaciones en torno a la FMLA han sido examinadas minuciosamente, el cuerpo de precedentes establecidos por los tribunales y varias agencias de cumplimiento ha sido bien establecido, y hay mucha información en la web (incluso videos de TikTok) sobre cómo administrar la FMLA.

Sin embargo, existen algunas idiosincrasias en las reglas de la FMLA que tenemos que cumplir debido a nuestra decisión de seguir la FMLA. Por ejemplo, mientras que los cónyuges califican como pacientes elegibles para quienes los empleados pueden tomarse un tiempo libre para proporcionar atención mediante la Licencia para cuidadores familiares bajo la FMLA, los hermanos no lo son. Además, si bien uno puede tomarse un tiempo libre para cuidar a los padres, no ocurre lo mismo con los suegros. El programa de PFML de Delaware se alinea en gran medida con la FMLA, y las principales diferencias surgen debido a problemas de las diferentes necesidades (como las medidas antifraude) que son necesarias para administrar un programa de beneficios en efectivo, pero no a las preocupaciones en un programa no pagado. Por ejemplo, si bien la FMLA permite incrementos de licencia intermitente de tan solo una hora, sería administrativamente molesto proporcionar licencia pagada en incrementos tan cortos, por lo que la licencia intermitente bajo la PMFL tiene que tomarse en períodos de al menos un día.

Debido al costo de proporcionar reemplazo de ingresos para los empleados con licencia aprobada, los beneficios bajo el programa de la PFML de Delaware son más limitados en duración que bajo el programa de la FMLA. Los dos programas, PFML y FMLA, se ejecutan simultáneamente, lo que significa que ambos comienzan al mismo tiempo. Sin embargo, en muchos casos, el empleado puede ser elegible para semanas adicionales de licencia de la FMLA no pagada, pero protegida por el empleo, incluso después de que se hayan agotado los beneficios de la PFML. Esto también puede ser cierto si un empleado se enfrenta a dos eventos médicos elegibles dentro de 24 meses. Si un empleado tiene, por ejemplo, un ataque cardíaco un año y se toma 6 semanas de ausencia médica para recuperarse de esa condición, luego se rompe la pierna y necesita cirugía un año después, ya habría agotado toda su ausencia médica de la PFML durante ese período de 24 meses y no sería elegible para la licencia de la PFML aprobada por su pierna rota. Sin embargo, la FMLA solo considera períodos de 12 meses ("períodos de solicitud"), por lo que el empleado puede ser elegible para la FMLA (licencia no pagada, pero protegida por el empleo) si trabaja para un empleador con 50 o más empleados.

El esquema de beneficios de la PFML es el siguiente:

| | |
|---|--------------------------------------|
| Licencia por paternidad | |
| Porcentaje del beneficio | 80 % |
| Beneficio máximo semanal | \$900 |
| Duración máxima | 12 semanas en un período de 12 meses |
| Ausencia médica | |
| Porcentaje del beneficio | 80 % |
| Beneficio máximo semanal | \$900 |
| Duración máxima | 6 semanas en un período de 24 meses |
| Licencia por cuidado familiar | |
| Porcentaje del beneficio | 80 % |
| Beneficio máximo semanal | \$900 |
| Duración máxima | 6 semanas en un período de 24 meses |
| Licencia por exigencia calificada | |
| Porcentaje del beneficio | 80 % |
| Beneficio máximo semanal | \$900 |
| Duración máxima | 6 semanas en un período de 24 meses |
| Duración máxima combinada | |
| Para cualquier tipo de licencia, no más de 12 semanas en un período de 12 meses | |

A primera vista, puede parecer que un empleado cubierto por la PFML podría tener derecho a hasta 30 semanas al año. Sin embargo, la disposición del Máximo anual combinado limita a los empleados para que **no puedan recibir más de 12 semanas de cualquier tipo de licencia en un año.**

Si bien la FMLA ofrece cuatro tipos de licencia, el programa de PFML de Delaware solo contempla tres categorías de tasas. Es por eso que hablamos de tener solo tres líneas de cobertura (en lugar de cuatro "tipos" de cobertura), porque la Licencia para cuidadores familiares y la Licencia por exigencia calificada siempre tienen que tomarse juntas. La Ley creó las tasas de contribución separadas para cada línea de cobertura para permitir que los empleadores proporcionen a sus empleados sus coberturas obligatorias de PFML mediante tres métodos diferentes de transferencia de riesgos:

- **Plan público ("Licencia pagada de Delaware"):** esta es la opción predeterminada; es esencialmente una compañía de seguros establecida por el estado mediante la División de Licencia pagada que paga tanto los beneficios como los gastos del plan mediante las contribuciones pagadas por los empleadores.
- **Póliza de seguro grupal:** los empleadores pueden comprar una póliza de seguro aprobada por el Departamento de seguros ("DOI") para algunas o todas las coberturas de PFML requeridas por la Ley como alternativa a participar en el Plan público.
 - Para los empleadores con más de 50 empleados (aquellos que están obligados a cumplir con la FMLA) que están considerando proporcionar su PFML obligatorio mediante una póliza de seguro grupal, tenga en cuenta que pueden surgir problemas si la compañía de seguros niega la reclamación de PFML de un empleado mientras usted (el empleador) aprueba la solicitud de FMLA subyacente (o viceversa).

- **Plan de seguro propio:** si la División lo aprueba, los empleadores pueden proporcionar algunas o todas sus coberturas obligatorias de PFML mediante un plan administrado y financiado por el empleador (aunque, los empleadores pueden contratar a administradores externos bajo un contrato de Servicios administrativos solo para administrar su plan). Para recibir la aprobación de la División para un plan de seguro propio, los empleadores tienen que:
 - Tener más de 100 empleados o ser considerados por la División como poseedores de la capacidad administrativa para administrar un programa de seguro que cumpla la PFML;
 - Proporcionar beneficios iguales o superiores a los requisitos mínimos de la Ley;
 - Demostrar capacidad financiera para proporcionar 6 reclamaciones de costo máximo de beneficios (\$900 por semana durante 12 semanas, o \$10,800) por cada 100 empleados por año;
 - Mantener una cuenta bancaria separada dedicada solo para pagar las reclamaciones de la PFML que se financie continuamente con la mitad de la cantidad anterior; y
 - Obtener una fianza de garantía renovada anualmente de acuerdo con las regulaciones del programa (los empleadores del gobierno estatal, del condado y municipal no necesitan proporcionar una fianza).

Según los términos de la Ley de familias sanas de Delaware, las pólizas de seguro grupal y los planes de seguro propio se definen como **Planes privados**. Los empleadores tienen la flexibilidad de proporcionar coberturas obligatorias de PFML, ya sea consolidando todas las coberturas mediante un método de transferencia de riesgos o mediante una combinación del plan público, una póliza de seguro grupal o un plan de seguro propio.

Clases de empleados

Las clases de empleados proporcionan a los empleadores un medio para categorizar a sus empleados en función de criterios legítimos, como la ubicación del trabajo, el título del trabajo o el estado laboral. Estas clases no deben definirse de manera discriminatoria (por raza o etnia, por religión, edad o por cualquier otra clase protegida legalmente), lo que garantiza la equidad y el cumplimiento de las normas legales. La División revisa las definiciones de clases de empleados

proporcionadas por el empleador para prevenir la discriminación ilegal.

Los empleadores pueden usar las clases de empleados para diferenciar entre empleados para hacer un seguimiento de los costos de contribuciones o planificar los requisitos de personal. Se pueden utilizar para proporcionar diferentes divisiones de contribución entre el empleado y el empleador o para proporcionar a una clase de empleados solo el plan de beneficios requerido por la Ley, mientras que se proporciona a otra clase de empleados un plan complementario (por ejemplo, el personal obtiene el plan público básico, los asociados obtienen un plan complementario al 100% pero con un máximo semanal de \$ 2,000, mientras que los socios obtienen un plan complementario ilimitado).

Cuando se utilizan clases de empleados, los empleadores tienen que designar en qué clase se encuentra cada uno de sus empleados en los informes trimestrales de horas y sueldos. Esto permitirá un seguimiento y una administración precisos de los beneficios dentro de la organización.

Planes complementarios y Servicios administrativos solamente (ASO)

Ofrecer planes complementarios permite a los empleadores mejorar los beneficios proporcionados por el programa de seguro de PFML del estado. Antes de la implementación de la Licencia pagada de Delaware, algunos empleadores ofrecían beneficios más generosos a sus empleados, incluyendo algunos que proporcionaban beneficios de hasta el 100% de reemplazo de ingresos sin un máximo semanal. Si bien existía la preocupación de que ya no se permitieran estos grandes beneficios, puede estar seguro de que el programa de Licencia pagada de Delaware se adapta a tales acuerdos. Los empleadores pueden configurar sus planes para que la Licencia pagada de Delaware proporcione beneficios asegurados que cumplan con los requisitos mínimos de la Ley, mientras administran mejores beneficios para algunos o todos sus empleados mediante planes autofinanciados que proporcionan beneficios adicionales.

Los empleadores pueden acceder a **Delaware LaborFirst** para administrar su plan complementario *sin costo adicional*.

Proporcionar estos servicios de ASO mediante nuestro sistema administrativo en línea sin costo adicional para los empleadores alentará a más empleadores a permanecer en el plan público; mejorando así el cumplimiento y aumentando la eficiencia de las auditorías aleatorias que la Ley le exige desempeñar a la División de Licencia pagada. Los empleadores de Delaware ya estarán utilizando nuestro sistema para determinar la elegibilidad y adjudicar los beneficios básicos del plan público, por lo que solo será un despliegue adicional marginal de recursos del sistema para proporcionar el monto y la duración del beneficio complementario. Haremos los cálculos y proporcionaremos los detalles de los beneficios complementarios, asegurándonos de que todo cumpla con los requisitos, mientras que el empleador asume el costo de proporcionar los beneficios adicionales. A partir del 1 de septiembre de 2024, se ofrecerá a los empleadores la opción de marcar una casilla para indicar que desean utilizar **Delaware LaborFirst** para administrar su plan complementario. Si bien este paso no es obligatorio, garantiza que se le notifique la próxima acción requerida (configurar el diseño de su plan) antes de que comiencen las solicitudes de reclamaciones el 1 de enero de 2026.

Si está aprobado para usar un plan de seguro propio, también podrá marcar una casilla para administrar su plan mediante **Delaware LaborFirst**. Esta opción se proporciona sin costo adicional y agilizará el proceso sin gastos adicionales para el empleador que, de otro modo, tendría que crear o comprar un sistema administrativo de quejas de la PFML. Si un empleador lo desea, nuestro sistema se encargará de la inscripción y les aconsejará cuánto y por cuánto tiempo deben pagar los beneficios a los empleados calificados. Los empleadores pueden proporcionar mejores beneficios que los requeridos por la Ley, pueden coincidir con el diseño de beneficios del plan público, o pueden proporcionar diferentes planes a diferentes clases de empleados. Nuestro sistema no administra los fondos de las reclamaciones ni realiza pagos de beneficios, pero nos aseguraremos de que sus beneficios obligatorios se adjudiquen y calculen correctamente en función del programa de beneficios que usted diseñe mediante Delaware LaborFirst. Este enfoque agiliza el acceso a la información y los beneficios para los empleados, mejorando la eficiencia general.

Si los empleadores desean contratar un seguro propio completamente o si desean proporcionar a sus empleados un plan de beneficios complementario autofinanciado (independientemente de si administran o no esos planes mediante Delaware LaborFirst), la División proporcionará plantillas de documentos de planes que cumplan con las normas y que pueden personalizar para adaptarse a las circunstancias individuales de su grupo. Las plantillas para los documentos de los planes de seguros propios y complementarios estarán disponibles en el sitio web de la División.

Para obtener más detalles sobre el proceso de Inscripción voluntaria del Plan privado y del pequeño empleador, consulte la sección de preguntas frecuentes del sitio web de nuestra División (DE.gov/PaidLeave) y el portal en línea especialmente diseñado, Delaware LaborFirst, que estará abierto a partir del 1 de septiembre al 1 de diciembre de 2024.

Tasas de contribución y cálculos

Los empleadores son responsables del 100% de las contribuciones bajo el plan, pero la Ley permite que el empleador exija a sus empleados que paguen hasta (pero no más de) la mitad de sus contribuciones. El empleador es responsable de la administración adecuada de dicho requisito de costos compartidos y la división de la contribución (el porcentaje pagado por el empleador frente al porcentaje del empleado) puede variar según la clase de empleado. Los servicios del proveedor de nómina y otros administradores externos (TPA) están disponibles para ayudar a los empleadores con estos problemas, aunque generalmente por honorarios o comisiones.

Para los empleadores del plan público, las tasas de contribución se calculan de acuerdo con la siguiente tabla:

| | |
|--|--------------|
| Licencia por paternidad | 0.32 % |
| Ausencia médica | 0.40 % |
| Licencia para cuidadores familiares/QE | 0.08 % |
| Combinado | 0.8 % |

Como dice cierta compañía de seguros (que al parecer contrata emúes como representantes de ventas), "solo paga por las coberturas que necesita". Por lo tanto, si proporciona la Licencia parental mediante el plan público, pero proporciona las otras coberturas mediante una póliza de seguro grupal, solo tiene que pagar el 0.4% de los sueldos de la FICA estatales de los empleados elegibles de su programa. Solo si proporciona todas las coberturas requeridas mediante el plan público, deberá presentar la tasa combinada del 0.8% de los sueldos de la FICA estatales de sus empleados. Delaware LaborFirst lo ayudará a calcular las contribuciones trimestrales de la PFML de su grupo.

Agrupar todas las coberturas con el plan público ascendería a \$400 en contribuciones anuales por cada \$50,000 de sueldos de la FICA estatales, lo que equivale a aproximadamente \$7.70 por período de pago (si paga a sus empleados 26 veces al año cada dos semanas y tiene una división 50/50 con sus empleados).

- Si compra un plan privado mediante una compañía de seguros aprobada por el DOI, la compañía está autorizada por la Ley a cobrar al empleador cualquier tasa que acuerde, pero a los empleados no se les puede cobrar más de lo que tendrían que pagar si estuvieran cubiertos por el Plan público.
- Proporcionar coberturas obligatorias de la PFML mediante un plan privado de seguro propio significa que los empleados no pueden pagar más que bajo el plan público, mientras que usted (el empleador) cubre todos los gastos y reclamaciones del plan, asegurando el cumplimiento legal, incluyendo la presentación de los informes trimestrales obligatorios de horas y sueldos.

Ya sea que sus empleados estén en el plan público o estén cubiertos mediante un plan privado, la División requiere la presentación de la información sobre las horas y el sueldo de su empleado. Esta información se puede proporcionar de forma individual empleado por empleado o mediante una carga masiva y automatizada que llamamos informe de horas y sueldos. Además de la información demográfica básica y de inscripción en el plan sobre sus empleados, el plan requerirá que proporcione el total de horas de servicio y los sueldos de la FICA dentro del estado frente a los de

fuera del estado para cada trimestre calendario. Esta información se le exige para completar las auditorías obligatorias de rutina y aleatorias de la División de los planes privados y se utilizará para ayudarlo a hacer un seguimiento de sus empleados sobre la elegibilidad continua de la Exención para esa disposición.

Informe trimestral de horas y sueldos

Las adiciones, bajas y cambios retroactivos en la información de horas y sueldos del empleado se pueden ingresar mediante una enmienda individual al informe de horas y sueldos. Para las nuevas contrataciones (adiciones), los empleadores tienen que proporcionar la fecha de contratación, la clasificación del empleado y cualquier información sobre horas y sueldos de trimestres anteriores. En el caso de los empleados que han dejado el empleador (bajas), el empleador solo necesita proporcionar la fecha de separación. Cuando se realizan estas actualizaciones individuales, el sistema actualizará automáticamente todos los números de empleados, las coberturas requeridas o perdidas, y volverá a calcular las contribuciones requeridas, asignadas a las semanas y trimestres correctos.

Ya sea que proporcione la información requerida sobre horas y sueldos mediante cargas masivas o entradas individuales de empleado por empleado, una vez que el sistema se actualice con la información más reciente sobre horas y sueldos de sus empleados, Delaware LaborFirst producirá una nueva Estimación de contribución trimestral. Para cada empleado, el sistema multiplica su base salarial (sueldos de la FICA estatales para la mayor parte de los trabajadores o sueldos de la FICA combinados dentro y fuera del estado para empleados reclasificados) por cada tasa de contribución para cada línea de cobertura inscrita. Luego, el sistema consolida cada una de las líneas de cobertura separadas para cada semana y, después, combina las líneas para el total de las coberturas de la PFML para cada semana del trimestre y, después, para todo el trimestre.

En la fecha de vencimiento de cada trimestre, el sistema genera automáticamente un documento .pdf que captura la Estimación de contribución trimestral tal como se encuentra en ese momento. Ese documento .pdf se almacena en el archivo de documentos del empleador para que sirva de referencia para el monto adeudado de cada fecha de vencimiento. El sistema continuará actualizando automáticamente las contribuciones obtenidas a medida que un empleador proporcione adiciones, bajas y cambios retroactivos a su censo de empleados, por lo que esta "factura" archivada se mantiene como una fotografía de las contribuciones del grupo que vencen 30

días después del final de cada trimestre. Si las adiciones, bajas o cambios retroactivos dan como resultado primas vencidas, se pueden aplicar intereses y multas según lo requieran las normas de cobranza estándar de Delaware.

Las contribuciones siguen el mismo cronograma que el Seguro de desempleo, con pagos que vencen treinta días después del final de un trimestre. Se proporciona un período de gracia de seis días antes de que las cuentas comiencen a acumular intereses simples o multas de acuerdo con las normas estándar de cobros vencidos del estado.

Todas las contribuciones se procesarán mediante un sistema separado administrado por JP Morgan, pero conciliado en **Delaware LaborFirst**. El Departamento de Trabajo de Delaware audita las finanzas de la División, seguido por el Departamento de Finanzas de Delaware. Además, las auditorías pueden ser realizadas por la Oficina del auditor del estado o auditores externos según sea necesario. El Fondo de la PFML será mantenido y administrado por la Oficina del tesorero del estado y la cuenta se administrará de acuerdo con los procesos y procedimientos de inversión estándar del estado. Todos los intereses obtenidos por el Fondo de la PFML se enviarán al Fondo general del estado para el pago de gastos no relacionados con la PFML.