



DELAWARE
Paid Leave
Family and Medical Leave Insurance Program

Preguntas frecuentes

Resumen del programa, la necesidad y las oportunidades

¿Cuál es el propósito del Programa de seguro para ausencia familiar y médica pagada? (Licencia pagada de Delaware)?

Este programa ayuda a garantizar que los trabajadores de Delaware tengan apoyo económico si necesitan permiso para ausentarse de su trabajo por una condición de salud seria que los afecte (ausencia médica) o a un familiar (licencia para el cuidador de un familiar), por el despliegue militar de un familiar en el extranjero (licencia por exigencia calificada) o después de tener un nuevo hijo en la familia (licencia por paternidad). Les permite a los empleados ausentarse y recibir su pago con tranquilidad, sabiendo que tienen un trabajo al que regresar y que su empleador no puede tomar represalias contra ellos por tomar una licencia. La Licencia pagada de Delaware entrará en vigor cuando el programa empiece a aceptar solicitudes de reclamación a partir del **1 de enero de 2026**.

¿No se encarga ya de esto la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)?

La FMLA de 1993 es similar, pero no es lo mismo que la Licencia pagada de Delaware. Por más de 30 años, la FMLA les ha permitido a los empleados que tomen hasta 12 semanas de licencia sin paga con protección del empleo y beneficios médicos continuos. El programa de Delaware exige ausencias pagadas que les proporcionen a los empleados pagos de sustitución de ingresos del 80 % de su salario semanal promedio, de hasta \$900 a la semana.

La realidad es que la FMLA es útil solo para los empleados y familias que pueden permitirse ausentarse sin recibir su pago. En todo Delaware, muchos empleados tienen beneficios de la FMLA, pero simplemente no pueden aprovecharlos porque no pueden permitirse ausentarse del trabajo sin paga. La otra diferencia clave es que la FMLA es obligatoria para los empleadores con más de 50 empleados, mientras que la Licencia pagada de Delaware es obligatoria para empleadores con más de 10 empleados.

¿Quién necesita más la Licencia pagada de Delaware?

Actualmente, la mayoría de las familias de Delaware necesitan un programa como este. Se recomienda que un hogar ahorre seis semanas de pago para emergencias. Muchos hogares no tienen este nivel de ahorros. Según la Reserva Federal, la cantidad promedio en las cuentas de ahorros por familia es de solo \$8,000.



Desde enero de 2024, la tasa de ahorros personales era de solo el 3.8 % de los ingresos de una persona, después de gastos mensuales e impuestos, según la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. Dos tercios de los estadounidenses reportan que viven de sueldo en sueldo, lo que significa que no podrían pagar sus facturas si perdieran su empleo. (MarketWatch, 23 de mayo de 2024, “Survey: Almost 50% of Americans Consider Themselves ‘Broke.’”)

La Licencia pagada de Delaware cubre una necesidad urgente de los miembros de nuestra fuerza laboral. Ayuda a nuestras comunidades a desarrollarse y fortalece nuestra economía. Los trabajadores de Delaware y sus familias merecen apoyo, un recurso, para tener buena situación financiera cuando enfrenten una condición de salud, un despliegue militar o creen un vínculo con un hijo.

¿Cómo beneficia la Licencia pagada de Delaware al empleador?

Igual que las otras formas de beneficios del empleado, la Licencia pagada de Delaware está diseñada para ayudar a los empleadores a atraer y retener buenos empleados. La División de Licencias Pagadas del Departamento de Trabajo de Delaware está segura de que este programa fortalecerá la fuerza laboral de Delaware. Apoyando empleados más felices y sanos, se fomenta un equipo de empleados más productivo y leal para el empleador. También ayuda a crear un entorno de trabajo cada vez mejor.

La Licencia pagada de Delaware ofrece a los empleadores de Delaware una ventaja competitiva sobre los estados que no tienen un programa similar, dándoles más capacidad para atraer y retener empleados de calidad. Al igual que Nueva Jersey, Maryland, Nueva York y Washington, D.C., que son cuatro de las 14 jurisdicciones con programas de ausencia familiar y médica pagada, los empleadores de Delaware ahora estarán al mismo nivel cuando se trate de atraer y retener a los mejores empleados de la región. Con la Licencia pagada de Delaware hay menos riesgo de que el talento de calidad “se escape” por un empleo en otro estado que ofrece un programa de licencia pagada.

Estas son otras ventajas importantes que la Licencia pagada de Delaware ofrece a los empleadores (comparadas con los planes privados):

- Ofrece precios competitivos, lo que es especialmente importante para empleadores pequeños que obtendrán beneficios de las economías de escala del programa.
- Cuesta menos que la mayor parte de los planes privados.
- La Licencia pagada de Delaware no funciona como un programa de seguro privado, el costo para un empleador no aumentará después de que se presente una reclamación.

¿Cuántas empresas y empleados pueden obtener beneficios del programa?

Más de 6,000 empresas en Delaware obtendrán beneficios de este programa. Además, más de 400,000 empleados obtendrán apoyo económico durante una emergencia médica, un despliegue militar o después de tener un hijo. Tomando en cuenta a los cónyuges, hijos y otros familiares que también pueden obtener beneficios de la ausencia familiar y médica pagada, la Licencia pagada de Delaware ayudará a más del 70% de habitantes de Delaware.

¿Ha tenido éxito este tipo de programa en otros lugares?

La Licencia pagada de Delaware representa una legislación trascendental para nuestro estado. Iniciamos este proceso con confianza, basados en nuestra propia investigación, conocimiento y experiencia. Hemos visto el éxito que han tenido otros estados poniendo en práctica programas similares. Nuestra legislación convirtió a Delaware en la 11.ª jurisdicción, precedida por las jurisdicciones vecinas de Nueva Jersey, Maryland, Nueva York y Washington D.C., en ofrecer un programa de ausencia familiar y médica pagada para muchos de sus trabajadores. Nueva Jersey fue el primero en ofrecer este tipo de beneficios a finales de 1940. Minnesota se unió a la creciente lista de jurisdicciones que exigían ausencia familiar y médica pagada en mayo de 2023, y Maine se convirtió en el 14.º estado en julio de 2023. Varios otros estados también están buscando exigir la cobertura.

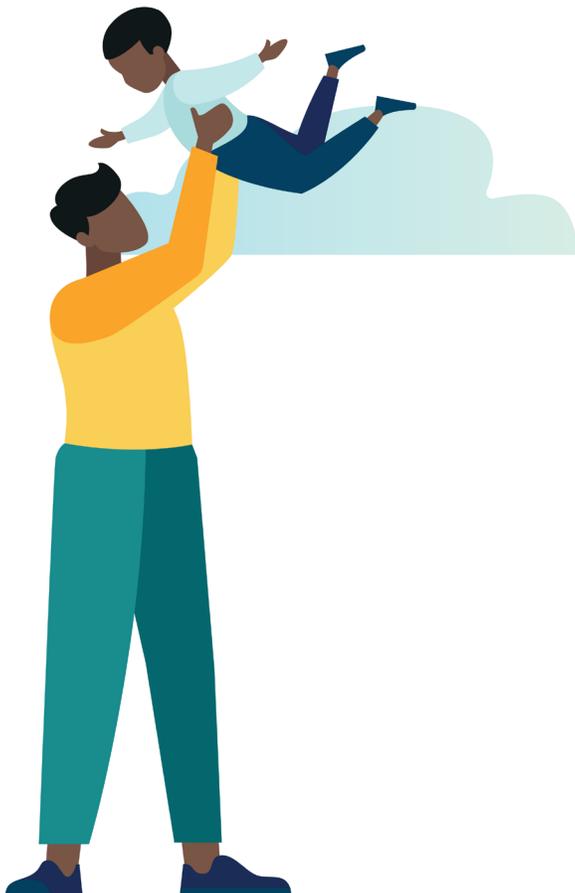
¿Qué empleadores están exentos del programa?

Las excepciones del mandato incluyen:

- Empleadores con menos de nueve empleados
- Empleadores del gobierno federal
- Operaciones estacionales que cierran al público por más de un mes.

¿Qué empleadores están obligados a participar en el programa?

Se les exige a todos los empleadores con más de 10 empleados con sede en Delaware que participen en la Licencia pagada de Delaware proporcionando licencia por paternidad pagada. Se les exige a los empleadores con más de 25 empleados con sede en Delaware que participen en la Licencia pagada de Delaware proporcionando toda la cobertura disponible (es decir, licencia por paternidad, médica y por cuidado de un familiar/exigencia calificada). Los empleadores sin fines de lucro y religiosos (es decir, iglesias, mezquitas, templos, etc.) están obligados a participar en el programa.



Como empleador, ¿cómo proporciono beneficios de licencia pagada a mis empleados? ¿Qué opciones están disponibles?

Si un empleador debe proporcionar beneficios de licencia pagada, se inscribirá automáticamente en el plan de Licencia pagada de Delaware después de registrarse en Delaware LaborFirst, el nuevo sistema administrativo en línea del Departamento de Trabajo de Delaware.

Los empleadores también podrán:

- Usar un plan de beneficios privado y aprobado de una compañía de seguros, o
- Si el empresario cumple los requisitos, puede contratar un seguro propio.

Mi empresa solicitó la exención de un beneficio de licencia pagada antes de la fecha límite del 31 de diciembre de 2023 y se aprobó. ¿Todavía me tengo que inscribir en Delaware LaborFirst antes del 1 de enero de 2025?

La inscripción en Delaware LaborFirst de un empleador que haya obtenido la aprobación de los derechos adquiridos dependerá de si todas las líneas de cobertura exigidas estaban cubiertas por los derechos adquiridos. Por ejemplo, si un empleador debe proporcionar solo la licencia por paternidad y obtuvo la aprobación de la exención para esa licencia, entonces el empleador no tiene que inscribirse en Delaware LaborFirst hasta que su aprobación de exención venza (a más tardar el 31 de diciembre de 2029) o el estado de su exención cambie.

Sin embargo, si se le exige a un empleador proporcionar cobertura de licencia por paternidad, médica y por el cuidado de un familiar/exigencia calificada, pero solo se aprobó la exención para la ausencia médica, el empleador tiene que registrarse en Delaware LaborFirst para proporcionar las otras coberturas necesarias.

Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware: ¿Quién paga la cobertura?

El empleador es responsable de todas las contribuciones para financiar el programa. Las contribuciones se basan en las ganancias del empleado (establecidas por las reglas de FICA). Las tasas están garantizadas hasta el 2026 en el 0.8 % de los sueldos y hay tarifas componentes para cada línea de cobertura. Los empleadores pueden exigir a sus empleados que paguen hasta el 50 % del costo del programa mediante deducciones de nómina.

Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware: ¿Cuánto se les paga realmente a los trabajadores?

La Licencia pagada de Delaware ofrece a los trabajadores elegibles:

- 12 semanas de licencia pagada al año para crear un vínculo y cuidar a un nuevo hijo (ya sea por nacimiento, colocación temporal o adopción)
- Seis semanas en un período de 24 meses para:
 - Tratar una condición de salud seria propia
 - Cuidar a un familiar con una condición de salud seria
 - Tratar el impacto del despliegue militar de un familiar en el extranjero

Si un empleado es elegible y la reclamación se aprueba, el empleado puede recibir el 80 % de sus sueldos semanales, hasta \$900 a la semana. Un empleado está limitado a 12 semanas de licencia, independientemente del tipo, en un período de 12 meses.

Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware: ¿Cómo determino el número de empleados?

Hay dos “números límites” importantes para el número de empleados de un empleador: (1) por arriba o por abajo de 10, y (2) por arriba o por abajo de 25. Una vez que el empleador tenga más de 10 empleados elegibles, debe proporcionar beneficios de licencia por paternidad. Una vez que el empleador tenga más de 25 empleados elegibles, debe proporcionar beneficios de licencia por paternidad, médica y para el cuidado de un familiar/exigencia calificada.

Para calcular la cantidad de empleados elegibles, comience contando a cada uno de los empleados de Delaware, independientemente de cuánto tiempo hayan trabajado para usted o de cuántas horas a la semana trabajen. Luego, reste los empleados con exenciones. Agregue a cualquier empleado que haya reclasificado. Ese es su número. El sistema administrativo del Departamento de Trabajo, Delaware LaborFirst, lo ayudará a llevar el seguimiento del número de empleados.

¿Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware? ¿Qué determina la elegibilidad del empleado?

Para ser elegible, un empleado tiene que trabajar principalmente en Delaware (más del 60 % de su tiempo), haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses y tener al menos 1,250 horas de servicio (aproximadamente 25 horas a la semana) en los últimos 12 meses. Los empleados de tiempo parcial (que trabajen menos de 25 horas a la semana) y quienes no tienen que trabajar durante 12 meses (como estudiantes trabajando en el verano) pueden presentar un formulario de exención para salirse del programa, firmado por el empleado y el empleador. Los empleados con exenciones estarán exentos de las contribuciones y no serán elegibles para solicitar licencia pagada. Si las condiciones de empleo cambian para que el empleado sea elegible para los beneficios, entonces el empleado y el empleador tienen que revocar la exención y unirse al programa.

Según el plan de Licencia pagada de Delaware, el empleador, usando la recomendación del sistema administrativo de la División de Licencias Pagadas, Delaware LaborFirst, tomará las decisiones iniciales sobre si la solicitud de un empleado califica para la licencia, la cantidad en dólares del pago del beneficio y durante cuánto tiempo el empleado tendrá permitido estar en licencia pagada.



¿Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware? ¿Qué pasa con los teletrabajadores, trabajadores híbridos y los que reingresan?

Normalmente, cualquier empleado que trabaje más del 40 % de su tiempo fuera del estado de Delaware no sería elegible para obtener beneficios de este plan. Sin embargo, hay dos posibles excepciones: (1) los empleados que están asignados a los equipos de Delaware, pero que trabajan a distancia desde sus casas fuera de Delaware, y (2) los empleados de Delaware que están en asignación temporal fuera del estado. Si un empleado que trabaja a distancia, o que está asignado temporalmente, y su empleador firman un formulario de reclasificación, estos empleados pueden unirse al plan. Si después el empleador y el empleado aceptan que el empleado no debe ser parte del plan, el empleador puede presentar un formulario de desvinculación para que este empleado deje el plan.

¿Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware? ¿Qué pasa cuando mi número de empleados cambia?

La regla general es que las coberturas son fáciles de obtener y difíciles de perder. Un empleador tiene que proporcionar las coberturas obligatorias en un plazo de 30 días después de alcanzar el número límite de 10 o 25. Una vez que se alcanza un nuevo nivel de cobertura, los empleados conservarán esos beneficios durante al menos 12 meses, incluso si el número de empleados del empleador está por abajo del número límite. Solo después de estar continuamente por abajo del número límite de empleados durante más de 12 meses, el empleador podrá eliminar las coberturas que ya no sean obligatorias. El sistema administrativo de la División, Delaware LaborFirst, lo ayudará a hacer el seguimiento del número de empleados elegibles de su empresa y le avisará cuando se acerque o supere los números límites.

¿Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware? Después de la inscripción, ¿cuáles son las responsabilidades del empleador?

Con la asistencia del sistema administrativo del Departamento de Trabajo, Delaware LaborFirst, el empleador será responsable de administrar el programa, que incluye:

- Determinar la elegibilidad del empleado
- Hacer el seguimiento de las horas y los salarios semanales de un empleado en el estado
- Calcular la cantidad correcta de la contribución
- Manejar el proceso inicial de adjudicación de reclamaciones para verificar si la solicitud de licencia de un empleado se justifica según el plan

¿Cómo funciona el plan de Licencia pagada de Delaware? ¿Cómo se aprueban y se pagan las reclamaciones? ¿Qué pasa si se rechazan?

Según la información presentada por el empleado y el empleador, Delaware LaborFirst, el sistema administrativo de la División, le aconsejará al empleador si debe aprobar la reclamación, la cantidad del beneficio semanal y la duración de la licencia. El Departamento de Trabajo de Delaware emitirá los pagos al empleado desde un fondo creado de las contribuciones del plan. El empleador no necesitará pagarle al empleado mientras esté en licencia aprobada. Los pagos de beneficios se harán cada dos semanas. Como parte del proceso de adjudicación de reclamaciones, si el empleador rechaza la reclamación de un empleado, el sistema administrativo, Delaware LaborFirst, le enviará al trabajador una explicación detallada del motivo por el que se rechazó la reclamación.

Los motivos de rechazo podrían incluir la falta de horas de trabajo semanales exigidas, una cantidad insuficiente de meses trabajando para el empleador, o la solicitud de cobertura para el cuidado de un familiar para una persona que no sea el empleado, su hijo, su cónyuge o su padre/madre (p.ej., un suegro o hermano). También se puede rechazar una reclamación porque el proveedor de atención médica del empleado no completó los formularios necesarios en un plazo de 30 días, como corresponde. Si el reclamante o el proveedor de atención médica del familiar entrega los formularios después de 30 días, la solicitud se puede volver a abrir.

Hay un proceso de apelación disponible para los empleados que creen que su reclamación se ha rechazado injustamente. Primero, el empleado puede pedir a la División de Licencias Pagadas que revise su reclamación. Si el empleado no está satisfecho con la revisión de la División de Licencias Pagadas, hay disponibles niveles adicionales de apelación. Durante el proceso de apelación, la División de Licencias Pagadas defenderá la decisión del programa de rechazar la reclamación, y no al empleador.

¿Puede un empleador usar un plan de beneficios privado en lugar del plan de Licencia pagada de Delaware?

Sí. Los empleadores con más de 10 empleados pueden comprar una póliza de seguro aprobada de una compañía de seguros admitida que proporcione los mismos o mejores beneficios que el plan estatal. Los empleadores con más de 100 empleados también tienen la opción de contratar un seguro propio (se exige una fianza de garantía y una cuenta previamente financiada dedicada a reclamaciones). Los empleadores que quieran usar un plan de beneficios privado para ofrecer beneficios de licencia pagada a sus empleados tienen que obtener la aprobación de la División anualmente. El primer período de solicitud para el plan privado es **del 1 de septiembre al 1 de diciembre de 2024**.

¿Qué pasa si un empleador no cumple el mandato?

Si los empleadores de Delaware con más de 10 empleados no se inscriben en la División de Licencias Pagadas en Delaware LaborFirst, enfrentarán multas del Departamento de Trabajo de Delaware. La División de Licencias Pagadas, un entidad creada específicamente para supervisar y asegurar el éxito del programa, es responsable de emitir las multas. La División de Licencias Pagadas hará que se cumplan estrictamente los requisitos del programa mediante una supervisión continua de todos los empleadores de Delaware y de las actividades relacionadas con el cumplimiento de la inscripción. Se emitirán multas a los empleadores que no se registren en la División de Licencias Pagadas.

¿Qué apoyo hay disponible para ayudar a los empleadores a cumplir sus responsabilidades y con la normativa?

Como una nueva oficina estatal creada específicamente para asegurar el éxito del programa, la División de Licencias Pagadas está aquí para apoyar a los empleadores de Delaware de todos los tamaños. Su éxito es nuestro éxito y estamos preparados para proporcionar a empleadores y empleados todo el apoyo que necesiten para aprovechar los beneficios del programa. Una de las herramientas más interesantes que tenemos es un sistema administrativo en línea, Delaware LaborFirst, que reúne todo lo que necesita en un solo y práctico lugar, a su alcance 24/7. LaborFirst apoya a empleadores y a sus profesionales de RR. HH., administradores externos, empleados, proveedores de atención médica y compañías de seguros.

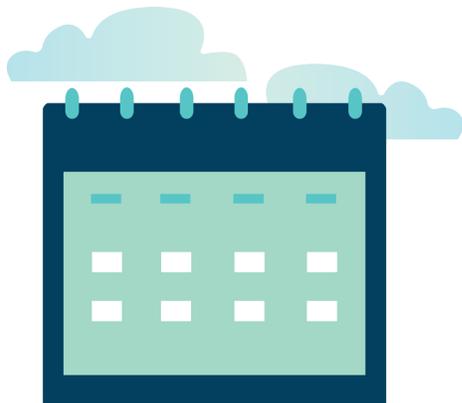
El apoyo incluye:

- Guía para la elegibilidad
- Seguimiento de horas y ganancias semanales
- Herramientas para calcular las contribuciones
- Orientación para la adjudicación de reclamaciones
- Potencial para que algunos sistemas de nómina intercambien automática y directamente información con nuestro sistema administrativo

Además del sistema administrativo en línea, la División de Licencias Pagadas tiene:

- Un proceso paso a paso que le permite cumplir el programa en un período manejable
- Herramientas que le permitirán iniciar y dejar que el programa avance de manera fácil y eficiente
- Hay personas disponibles para responder sus preguntas, hablar de sus preocupaciones y ofrecerle la guía que necesita 24/7/365





Para empezar: ¿Cuáles son las fechas importantes del programa?

1 de septiembre de 2024

- Comienza el registro de empleadores. Una vez registrados, los empleadores con obligaciones se inscribirán automáticamente en la Licencia pagada de Delaware.
- Los empleadores pueden solicitar usar planes de seguro privados como una alternativa al plan estatal.
- Los empleadores pequeños que no deban proporcionar beneficios de ausencia familiar y médica, pueden inscribirse voluntariamente en la Licencia pagada de Delaware.

1 de diciembre de 2024:

- Fecha límite para que los empleadores soliciten la aprobación de un plan de seguro privado como alternativa al plan estatal.
- Fecha límite para que los empleadores pequeños se unan voluntariamente al plan estatal.

1 de enero de 2025:

- Todos los empleadores con más de 10 empleados tiene que registrarse en LaborFirst.
- Los empleadores con más de 10 empleados que no proporcionen los beneficios obligatorios mediante el plan de Licencia pagada de Delaware o un plan privado aprobado, enfrentarán multas.
- El Departamento de Trabajo evaluará las contribuciones al plan de Licencia pagada de Delaware.
- Los empleadores que compartan el costo del plan con sus empleados empezarán a deducir las contribuciones del empleado de sus cheques de pago.
- Las contribuciones trimestrales del empleador se cobran retroactivamente, 30 días después de que finalice cada trimestre, con el mismo calendario que el de la División de Seguro de Desempleo del Departamento de Trabajo.

30 de abril de 2025:

- Se debe entregar el primer reporte de Horas y Salarios a la División de Licencias Pagadas.
- También se tiene que hacer el primer pago de contribución a la División de Licencias Pagadas.

1 de enero de 2026:

- El primer día en el que los empleados pueden presentar una reclamación para una licencia pagada.

Aunque la Licencia pagada de Delaware no entrará en vigor hasta el **1 de enero de 2026**, es importante tener en cuenta que ahora es el momento para que los empleadores empiecen a preparar sus empresas y trabajadores.

¿Dónde puedo obtener más información y apoyo?

La División de Licencias Pagadas está aquí para ayudar garantizar que los empleadores y empleados aprovechen todos los beneficios del programa en un proceso efectivo, fácil y eficiente. Si tiene alguna pregunta en cualquier momento, puede enviar un correo electrónico a PFML@Delaware.gov o visitar el sitio web de Licencia pagada de Delaware en de.gov/paidleave.

La División de Licencias Pagadas está disponible **24/7/365**. Llame al **(302) 761-8375**.