

¿De qué se trata?

La licencia familiar y médica remunerada (paid family and medical leave, PFML) es un programa diseñado para ayudar a las personas que viven en Massachusetts a tomarse tiempo libre del trabajo con goce de sueldo por motivos familiares y médicos.

La ley de la PFML de Massachusetts se financia a través de aportes de empleadores y empleados, y difiere de la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act) y de cualquier otro beneficio que su empleador ya podría estar ofreciendo.

Si necesita tomarse una licencia remunerada, lo primero que debe hacer es informar a su empleador. Una vez que haya hecho esto, está protegido legalmente contra cambios en el pago, pérdida de beneficios y represalias.

Para obtener más ayuda legal,
visite MassLegalHelp.org.



Explicación de los Diferentes Tipos de Licencia Familiar y Médica (FMLA)

ACTUALIZADO EN 2025

*Este folleto fue generosamente financiado por el fondo
Vida Berkowitz.*

Licencia para empleados asalariados y por hora (Estatal)

Receso para comer	Receso de 30 minutos cada seis horas (Ley General, cap. 149, secciones 100 y 101)
Día de descanso	Un día cada siete (no se trabaja el domingo a menos que se den otras 24 horas consecutivas de descanso) (Ley General, cap. 149, secciones 47 y 48)
Tiempo libre para votar	No se exige trabajar durante 2 horas luego de la apertura de los comicios en ninguna fábrica o establecimiento mecánico o mercantil (Ley General, cap. 149, sección 178)
Día de los Veteranos /de los caídos	Se les debe permitir a los veteranos tomarse tiempo libre para participar en un evento del Día de los Caídos y conmemorar el Día de los Veteranos (Ley General, cap. 149, sección 52A 1/2)
Domingos y días festivos	Los comercios minoristas pueden abrir en cualquier horario los domingos sin necesidad de aprobación del Departamento de Normas Laborales, y sin necesidad de contar con un permiso de la policía local. (Consulte la lista completa de leyes dominicales.)

Estatuto: título 29 del Código de los Estados Unidos (USC), sección 2601 (1993)

Normativas: título 29 del Código de Regulaciones Federales (CFR), sección 825

**Licencias intermitentes y con horario reducido permitidas solo en el caso de afecciones médicas o licencia para familiares de militares o con aprobación del empleador*

FMLA (Federal)



Días de licencia disponibles	12 semanas laborales durante un periodo de 12 meses
Remunerada/No remunerada	No remunerada
Agotamiento de otra licencia	Todas las demás licencias remuneradas
Empleadores cubiertos	Más de 50 empleados en un radio de 75 millas
Antigüedad del empleado	Al menos 12 meses antes de la licencia
Horas trabajadas por el empleado	1250 horas de servicio durante los 12 meses previos
Notificación del empleado	30 días en caso de ser previsible, de otro modo, "en cuanto sea posible"
Documentación	15 días para proporcionar la documentación del proveedor médico
Certificado de aptitud para trabajar	Se requiere en algunas circunstancias
Tipos de licencias permitidas	Continua, intermitente o con horario reducido*
Relaciones cubiertas	Empleado y familiar inmediato

	PFML (Estatal)	Licencia para pequeñas necesidades (Estatal)
Días de licencia disponibles	20 semanas (médica) por año de beneficios o 12 semanas (familiar); no más de 26 semanas en total	24 horas por cada período de 12 meses
Remunerada/No remunerada	Remunerada (financiada con aportes del empleador y aportes de nómina del empleado)	No remunerada
Agotamiento de otra licencia	No requerido; se procesa simultáneamente con FMLA	N/C
Empleadores cubiertos	Todos los empleadores sujetos a la ley estatal de seguro de desempleo	Más de 50 empleados en un radio de 75 millas
Método de cálculo	Depende de si sus ingresos semanales promedio fueron superiores/ inferiores a 1/2 salario promedio estatal	Año de cálculo, año fijo, método prospectivo, método retroactivo
Antigüedad del empleado	Empleado 12+ meses antes del permiso que cumple con los requisitos mínimos de ingresos establecidos bajo la Ley de Seguro de Desempleo	Empleado al menos 12 meses antes de la licencia
Horas trabajadas por el empleado	N/C	1250 horas durante el último año
Notificación del empleado	Aviso con 30 días de anticipación si es previsible; en cuanto sea posible si la demora se debe a motivos que exceden el control del empleado	7 días si es previsible; de lo contrario, “según sea posible”
Documentación	N/C	El empleador puede exigir certificación y verificación adicional con respecto a que no se considera una carga excesiva
Tipos de licencias permitidas	Licencia intermitente y con horario reducido disponible	Continua, intermitente, horario reducido
Solicitudes cubiertas	Licencia familiar: (1) Para generar un vínculo con el niño luego de su nacimiento/ adopción/colocación en hogar de acogida (2) Para cuidar a un militar cubierto o para una exigencia que califique que surja de un familiar en servicio activo (3) Para cuidar a un familiar con una enfermedad grave. Licencia médica: para una enfermedad grave que le imposibilite a la persona cubierta realizar las tareas correspondientes a su puesto	(1) Actividades escolares directamente relacionadas con el progreso educativo (escuela pública, escuela privada, programa Head Start o establecimiento autorizado de cuidado infantil) (2) Acompañar a un hijo o a una hija a citas médicas o dentales (3) Acompañar a un familiar de edad avanzada a citas médicas o dentales o a otras citas relacionadas con la atención de adultos mayores (entrevista en una residencia de ancianos, etc.)
Relaciones cubiertas	Hijo: hijo biológico, adoptivo o en acogida, hijastro, menor en guarda legal o in loco parentis. Familiar: cónyuge, pareja de hecho, hijo, madre/padre o madre/padre de un cónyuge o pareja de hecho de la persona cubierta; una persona que estuvo in loco parentis con la persona cubierta; o un nieto, abuelo o hermano de la custodia	Hijo biológico, adoptivo o en acogida, hijastro, menor en guarda legal o in loco parentis Persona mayor de 60 años que sea pariente consanguíneo o por afinidad del empleado
Restitución laboral	El empleador debe restituir al empleado al puesto anterior o a uno similar al regreso	N/C
Estatuto / Normativa	Ley General, cap. 175M (2021) / Título 458 del Código de Regulaciones de Massachusetts, sección 2.00	Ley General, cap. 149, sección 52D (1998) / Título 940 del CMR, sección 20

	Licencia para víctimas de violencia doméstica (Estatat)	Licencia por maternidad/paternidad (Estatat)
Días de licencia disponibles	15 días durante un período de 12 meses	Hasta 8 semanas
Remunerada/ No remunerada	A criterio del empleador	A criterio del empleador
Agotamiento de otra licencia	Todas a menos que el empleador renuncie al requisito	N/C
Empleadores cubiertos	Más de 50 empleados en Massachusetts	Más de 6 empleados en Massachusetts
Método de cálculo	N/C	N/C
Antigüedad del empleado	N/C	Tiempo completo durante 3 meses o luego de finalizar el período de prueba, lo que no debe exceder los 3 meses
Horas trabajadas por el empleado	N/C	N/C
Notificación del empleado	Aviso por anticipado correspondiente, según lo requiera el empleador. Si está en peligro inminente, se debe avisar dentro de los 3 días laborales	Aviso con 2 semanas de anticipación o apenas sea posible si la demora se debe a motivos que exceden el control del empleado
Documentación	El empleador puede exigir documentación en la que se demuestre que el empleado o un familiar fueron víctimas de abuso	N/C
Tipos de licencias permitidas	N/C	Dar a luz o entregar a un niño menor de 18 años, o menor de 23 si está mental /físicamente discapacitado, al empleado que adopta o pretende adoptar al niño.
Solicitudes cubiertas	(1) Buscar u obtener atención médica asesoramiento, servicios a las víctimas, asistencia legal, vivienda. (2) Comparecer ante un tribunal, ante un gran jurado, reunirse con las fuerzas policiales. (3) Otras acciones para abordar otros asuntos directamente relacionados con la conducta abusiva	N/C
Relaciones cubiertas	Madre/padre, madrastra/padrastro, hijastro, hermano, abuelo o nieto. Cónyuge casado, personas que tienen una relación importante de noviazgo y conviven. Personas con hijos en común. Personas en una relación de custodia	N/C
Restitución laboral	N/C	El empleador debe restituir al empleado al puesto anterior o a uno similar al regreso
Estatuto / Normativa	Ley General, cap. 149, sección 52E (2014)	Ley General, cap. 149, sección 105D (2014)

Licencia adquirida por enfermedad (Estatal)

Días de licencia disponibles

40 horas por año (para empleados de tiempo completo, parcial, y temporales)

Remunerada/
No remunerada

Remunerada si el empleador tiene 11+ empleados, no remunerada si el tiene >10

Agotamiento de
otra licencia

N/C

Empleadores
cubiertos

Todos los empleadores

Método de cálculo

Una hora acumulada por cada 30 horas trabajadas

Antigüedad del
empleo

90 días

Horas trabajadas
por el empleado

N/C

Notificación del
empleo

Si se sabe de su uso de antemano, se requiere un esfuerzo de buena fe para notificarlo

Documentación

El empleador puede exigir documentación cuando la licencia por enfermedad abarque más de 24 horas de trabajo programadas y de manera consecutiva o 3 días; se usa dentro de las 2 semanas previas al último día del empleado o luego de varias ausencias indocumentadas

Tipos de licencias
permitidas

El incremento menor es una hora o el menor incremento que utilice el sistema de nómina del empleador para dar cuenta de las ausencias o el uso de otro tiempo.

Solicitudes cubiertas

(1) Para cuidar al empleado en caso de una enfermedad física/mental, lesión o afección médica que requiera atención domiciliaria, diagnóstico médico profesional o atención médica preventiva (2) 1, pero para una persona con la que tenga una relación cubierta (3) Para asistir a citas médicas de rutina para el empleado o una persona con la que tenga una relación cubierta (4) Para trasladarse a una cita, a una farmacia, etcétera (5) Para abordar los efectos psicológicos, físicos o legales de la violencia doméstica (151A)

Relaciones cubiertas

Hijo del empleado, cónyuge, o padre o madre del empleado o cónyuge.

Restitución laboral

N/A

Estatuto / Normativa

Ley General, cap. 149, sección 148C (2014) / 940 CMR 33.00

¡Muchas gracias!



Este folleto fue generosamente financiado por el fondo Vida Berkowitz.

La difunta Vida Berkowitz fue una abogada muy respetada que

comenzó su carrera trabajando en Servicios Legales. Posteriormente, abrió un bufete privado y, más tarde, se unió a la firma de Alan J. MacDonald. Su bufete se centraba en derechos del consumidor y derecho laboral, e incluía casos de discriminación laboral, derechos de los empleados, organizaciones sindicales y seguro de desempleo (unemployment insurance, UI). Fue una representante audaz de trabajadores históricamente marginados y de bajos ingresos en cuestiones laborales, y llevó a cabo capacitaciones de derecho laboral para defensores legales de primera línea. En su ejercicio privado, Vida fue igual de audaz en el fomento de los derechos de los trabajadores y se desempeñó en litigios muy significativos, como una importante demanda colectiva que consiguió que la ley federal exigiera que los examinadores que revisan el UI fueran independientes de la agencia de UI. Fue miembro dedicada de la Junta Directiva del Massachusetts Law Reform Institute (MLRI) desde 1990 hasta el 2004 y sirvió como presidenta de la junta durante varios años.