

El Acta de Seguro para Ausencia Familiar y Médica (El FAMILY Act)

SEPTIEMBRE 2017

La gente por todo el país está trabajando duro para hacer que el dinero alcance, sin embargo, el país falla en proporcionarles el apoyo que necesitan para manejar las exigencias del trabajo y la familia, y que las empresas y nuestra economía necesitan para prosperar. Sólo el 15 por ciento de la población activa tiene la licencia familiar con goce de sueldo a través de sus empleadores, y menos del 40 por ciento tiene licencia médica personal a través de un programa de discapacidad a corto plazo provisto por el empleador.¹

El Acta de Seguro para Ausencia Familiar y Médica (el FAMILY Act) abordaría la crisis de licencia familiar y medica con goce de sueldo que tiene Estados Unidos y beneficiaría a los trabajadores, a sus familias, a los negocios y la economía de nuestra nación.

Reseña legislativa

Patrocinada por Rep. Rosa DeLauro (D-Conn.) y Sen. Kirsten Gillibrand (D-N.Y.), el Acta de Seguro para Ausencia Familiar y Médica (el FAMILY Act, por sus siglas en inglés) (S. 337 / HR 947) crearía un **amplio programa nacional que ayudaría a satisfacer las necesidades de las nuevas madres y padres y a personas con problemas graves de salud personal o familiar** a través de un fondo común que haría la licencia con goce de sueldo asequible para los empleadores de todos los tamaños y para los trabajadores y sus familias.

El FAMILY Act le:

- ▶ Proporcionaría a los trabajadores **con un ingreso parcial de hasta 12 semanas cuando se toman el tiempo** para sus propios problemas graves de salud, incluyendo el embarazo y la recuperación del parto; el estado de salud grave de un hijo, padre, cónyuge o pareja doméstica; el nacimiento o adopción de un niño; y / o para el cuidado militar particular y propósitos de licencia.
- ▶ Permitiría a los trabajadores ganar **el 66 por ciento** de su salario mensual, hasta una cantidad máxima limitada – garantizando que los trabajadores con salarios bajos y medios tengan una mayor proporción de sus salarios reemplazados.
- ▶ **Cubriría a los trabajadores en todas las empresas, independientemente de su tamaño.** Los trabajadores más jóvenes, de medio tiempo, de salario bajo, eventuales y autónomos, serían elegibles para recibir beneficios.
- ▶ Sería financiado responsablemente por **las pequeñas contribuciones de los empleados y**

la nómina del empleador de dos décimas de un 1 por ciento cada uno (dos centavos por \$10 de salario), o menos de \$1.50 por semana para un trabajador regular.²

- ▶ Sería administrado a través de una **nueva Oficina de Licencia Familiar y Médica con Goce de Sueldo**. Contribuciones de nómina cubrirían tanto las prestaciones de seguros como los gastos administrativos.

Beneficios para trabajadores, familias, negocios y nuestra economía

FORTALECE LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA DE LAS FAMILIAS

Las familias trabajadoras pierden un estimado de \$20,6 mil millones en salarios cada año debido a la falta de acceso a una licencia familiar y médica con goce de sueldo.³ El FAMILY Act reduciría en casi un 75 por ciento la cantidad de familias que caen en la pobreza después de tomar la licencia sin goce de sueldo proporcionada por la federal La Ley de Ausencia Familiar y Médica.⁴

PROMUEVE LA IGUALDAD Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS PADRES

La licencia con goce de sueldo puede ayudar a los nuevos padres de familia a mantenerse en buen camino al tener que cubrir nuevos gastos. En el año siguiente a un nacimiento, es más probable que las nuevas madres que toman licencia con goce de sueldo permanezcan en la fuerza laboral que aquellas que toman su licencia sin goce de sueldo y 54 por ciento de más probabilidad de reportar aumentos salariales.⁵ Cuando los padres toman licencia con goce de sueldo, su participación en el hogar aumenta y es más equitativa, lo que hace que sea más fácil para las mujeres regresar a la fuerza laboral.⁶

PROTEGE LOS INGRESOS DE TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA Y LA SEGURIDAD DEL RETIRO

Casi la mitad de los cuidadores empleados que toman tiempo libre para cumplir con sus responsabilidades en el hogar reportan una pérdida de ingresos.⁷ En promedio, los trabajadores de 50 años de edad o más que dejan de trabajar para cuidar a un padre pierden más de \$300,000 en salarios y jubilación – y, para las mujeres, las pérdidas son aún mayores.⁸ La licencia remunerada ayudaría a conservar más cuidadores familiares – y a las personas con sus propias condiciones de salud – empleados y fortalecer con el tiempo su posición financiera.

MEJORA LOS PROBLEMAS DE SALUD PARA LOS NIÑOS, ADULTOS Y ANCIANOS ENFERMOS

La licencia con goce de sueldo contribuye a mejorar la salud neonatal e infantil. Las nuevas madres son más capaces de iniciar y continuar la lactancia materna, y los nuevos padres pueden llevar más fácilmente los bebés al médico para chequeos e inmunizaciones.⁹ La licencia con goce de sueldo también le permite a los adultos enfermos o heridos obtener cuidados intensivos y

“El FAMILY Act crearía un programa nacional integral que ayuda a cubrir las necesidades de nuevas madres y padres y personas con serios problemas de salud personal o familiar a través de un fondo compartido que hace la licencia con goce de sueldo asequible para los empleadores de todos los tamaños y para los trabajadores y familias.

tomar el tiempo de recuperación necesario, y le permite a los cuidadores a que ayuden a los padres enfermos, cónyuges e hijos a cumplir con sus planes de tratamiento y evitar las complicaciones y readmisiones hospitalarias.¹⁰

MEJORA LOS BALANCES DE LOS NEGOCIOS

El FAMILY Act repartiría el costo de la licencia, lo que reduce la carga sobre los empleadores individuales y permite que muchos más trabajadores tengan acceso a una licencia con goce de sueldo. La licencia con goce de sueldo contribuye a una menor rotación de personal y una mayor participación y lealtad de los empleados, dando lugar a importantes ahorros de costos del empleador.¹¹ En California, donde ha existido un programa de seguro de licencia familiar durante más de una década, los trabajadores de salarios bajos en industrias de alta rotación, son mucho más propensos a volver a sus puestos de trabajo después de usar el programa, y nueve de cada 10 empresas reportan efectos positivo o neutros sobre la rentabilidad y la productividad.¹²

UNA ECONOMÍA NACIONAL MÁS FUERTE

Estados Unidos añadiría mil millones de dólares a su PIB si las mujeres se emplearan de tiempo completo, lo que sería más probable si las licencias con goce de sueldo estuvieran ampliamente disponibles.¹³ Un programa nacional de seguro de licencia con goce de sueldo ayudaría a mantener a los nuevos padres y cuidadores familiares en la fuerza laboral y con el tiempo aumentar sus ingresos y ahorros, todo esto contribuiría a la productividad económica y el crecimiento. Por el contrario, cuando la gente tiene que renunciar a la paga o perder un trabajo cuando surge una seria necesidad médica o de cuidados, a menudo ponen en juego su capacidad de pagar hasta las necesidades más básicas. Esto perjudica a los trabajadores, a sus familias y las empresas que dependen de los ingresos de estas compras y frenan el crecimiento económico.

Eficacia demostrada

El FAMILY Act se basa en los programas estatales exitosos de seguro de licencia familiar y médica. Tres estados cuentan con programas de seguro de licencia familiar y médica con goce de sueldo (California, Nueva Jersey y Rhode Island) y un programa de licencia familiar con goce de sueldo en Nueva York comenzarán en 2018. Los análisis del programa de California muestran que los empleadores y los empleados se han beneficiado.¹⁴ En Nueva Jersey, los costos del programa son aún más bajos de lo esperado y las actitudes públicas hacia el programa son favorables.¹⁵ La investigación del primer año del programa de Rhode Island también muestra resultados favorables para los nuevos padres y las pequeñas y medianas empresas.¹⁶

Ya es hora para un para una política de licencia con goce de sueldo nacional que cubra las necesidades del país y honre verdaderamente a las familias. Es hora de el FAMILY Act. Para obtener más información, visite **NationalPartnership.org**.

1 U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017, septiembre). *Encuesta Nacional de Compensación: Beneficios a los Empleados en los Estados Unidos, Marzo de 2016* (Tablas 16 y 32). Consultado el 26 de septiembre de 2017, de la <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2017/ebb10061.pdf>

2 National Partnership for Women & Families. Cálculo inédito basa en el salario medio de 2.015 o salario para todos los trabajadores. Oficina del Censo de EE.UU. (2016, agosto). *Los Trabajadores de Los Salarios y de Sueldos--Las Personas de 15 Años y Más de Salario Total y Rendimientos del Trabajo en 2015, Experiencia Laboral en 2015, Raza, Origen Hispano, y Sexo* (Tabla PINC-10). Obtenido 26 septiembre de 2017, de <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/cps-pinc/pinc-10.html>

-
- 3 Glynn, SJ, y Corley, D. (2016, septiembre). *El Costo de la Política de Trabajo-Familia Inacción: La Cuantificación de los Costos Familias que Actualmente Enfrentan Como Resultado de la Falta de Políticas Entre Estados Unidos y la Familia Trabajan*. Center for American Progress. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2016/09/22/143877/the-cost-of-inaction>
- 4 Joshi, P., Earle, A., y Baldiga, M. (2016). *Los Datos-por-Acciones Pipeline: Familia y la Seguridad Económica*. Institute for Child, Youth, and Family Policy Presentation. Disponible de National Partnership for Women & Families que lo soliciten.
- 5 Houser, L., y Vartanian, T. (2012, enero). *Remuneración Importa: El Impacto Económico Positivo del Permiso Familiar Pagado Para Familias, Empresas y el Público*. Center for Women and Work at Rutgers, the State University of New Jersey Publication. Obtenido 26 de septiembre de 2017, de http://www.nationalpartnership.org/site/DocServer/Pay_Matters_Positive_Economic_Impacts_of_Paid_Family_L.pdf?docID=9681
- 6 Bartel, A., Rossin-Slater, M., Ruhm, C., Stearns, J., y Waldfogel, J. (2015, noviembre). *Permiso Familiar Pagado, Despedida de Padres y Leave-Sharing en los Hogares de Doble Fuente de Ingresos* (Working Paper No. 21747). National Bureau of Economic Research Publication. Obtenido el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.nber.org/papers/w21747.pdf>
- 7 Aumann, K., Galinsky, E., Sakai, K., et al. (2010). *El Estudio de Atención Para Personas Mayores: La Realidad Cotidiana y los Deseos de Cambio*. Families and Work Institute publicación. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de http://familiesandwork.org/site/research/reports/elder_care.pdf
- 8 MetLife Mature Market Institute. (2011, junio). *El Estudio de MetLife de Cuidado Costos de Trabajo de los Cuidadores: Doble Peligro Para los Baby Boomers Cuidado de Suspadres*. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.caregiving.org/wp-content/uploads/2011/06/mmi-caregiving-costs-working-caregivers.pdf>
- 9 Berger, L., Hill, J., y Waldfogel, J. (2005). Licencia por Maternidad, Materna Temprana Empleo y Salud Infantil y Desarrollo en los U.S. *The Economic Journal*, 115(501), F29-F47.
- 10 See e.g., Institute of Medicine. (2008, 11 de abril). *Reequipamiento para una América Envejecimiento: Construcción del Personal de Atención Médica*, 254. Obtenido el 26 de septiembre de 2017, de <https://www.nap.edu/read/12089/chapter/1>; Arbaje, AI, et al. (2008). Después del Alta del Medio Ambiente y los Factores Socioeconómicos y la Probabilidad de Reingreso Hospitalario Precoz Entre los Beneficiarios de Medicare Comunidad-Vivienda. *The Gerontologist* 48(4), 495-504. Resumen recuperada el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.rwjf.org/en/library/research/2008/08/postdischarge-environmental-and-socioeconomic-factors-and-the-li.html>
- 11 Boushey, H., y Glynn, S. (2012, 16 de noviembre). *Hay Costos Económicos Significativos a Reemplazar a los Empleados*. Center for American Progress Publication. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
- 12 Appelbaum, E., y lechero, R. (2013). *Asuntos Pendientes: Permiso Familiar Pagado en California y el Futuro de la Política Trabajo-Familia*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- 13 Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C., y Sabbagh, K. (2012). *Capacitar a la Tercera Mil Millones. Las Mujeres y el Mundo del Trabajo en 2012*. Booz & Company Publication. Obtenido el 26 de septiembre de 2017, de http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Empowering-the-Third-Billion_Full-Report.pdf
- 14 Bartel, A., Baum, C., Rossin-Slater, M., Ruhm, C., y Waldfogel, J. (2014, junio). *A Cargo de Familia Derecho Dejar de California: Lecciones de la Primera Década*. U.S. Department of Labor Publication. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.dol.gov/asp/evaluation/reports/PaidLeaveDeliverable.pdf>
- 15 Press of Atlantic City. (2010, 15 de noviembre). *Permiso Familiar Pagado / Funcionando Bien*. Obtenido el 26 septiembre de 2017, de http://www.presseofatlanticcity.com/opinion/editorials/article_0d6ba980-3a1d-56f7-9101-258999b5d9d0.html; También podría Houser, L., & White, K. (2012, Octubre). *El Conocimiento de Programa de Seguro de Licencia Familiar de Nueva Jersey es Bajo, Incluso Como el Apoyo Público Sigue Siendo Elevado y la Necesidad Persiste*. Rutgers University, The State University of New Jersey Center for Women and Work Publication. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de http://njtimetocare.com/sites/default/files/03_New%20Jersey%20Family%20Leave%20Insurance-%20A%20CWW%20Issue%20Brief.pdf
- 16 National Partnership for Women & Families. (2015, febrero). *Primeras Impresiones: Comparación de Estado del Permiso Familiar Pagado Programas en Sus Primeros Años*. Obtenido el 26 de septiembre de 2017, de <http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/paid-leave/first-impressions-comparing-state-paid-family-leave-programs-in-their-first-years.pdf>; Bartel, A., Rossin-Slater, M., Ruhm, C., y Waldfogel, J. (2016, enero). *La evaluación de la Ley de Seguros Cuidador Temporal de Rhode Island: Insights de una Encuesta de Empleadores*. U.S. Department of Labor Publication. Consultado el 26 de septiembre de 2017, de https://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/AssessingRhodelslandTemporaryCaregiverInsuranceAct_InsightsFromSurveyOfEmployers.pdf

El National Partnership for Women & Families es un grupo de defensa sin fines de lucro y no partidario dedicado a promover la equidad laboral, acceso a cuidado de salud de alta calidad y normas que ayudan a las mujeres y los hombres a cumplir con las demandas combinadas de trabajo y familia. Para más información visite NationalPartnership.org.

© 2017 National Partnership for Women & Families. Derechos reservados.