

# El argumento para un programa nacional de seguro para ausencia familiar y médica

MARZO 2015

En algún momento, casi todos necesitan tomar tiempo del trabajo para recuperarse de una enfermedad seria, o para cuidar a un ser querido enfermo o a un nuevo hijo. Sin embargo, la mayoría de trabajadores en los Estados Unidos no pueden tomar el tiempo que necesitan sin arriesgar sus trabajos o seguridad financiera.<sup>1</sup> **Un programa nacional de ausencia familiar y médica pagada les permitiría a trabajadores recibir una porción de sus sueldos cuando necesitan tomar tiempo del trabajo por razones familiares o médicas – resultando en beneficios importantes para sus familias, negocios y nuestra economía.**

## El problema: Los trabajadores están pasando por tiempos difíciles

**Las leyes de nuestra nación no están atendiendo adecuadamente las necesidades médicas y económicas de la mayoría de trabajadores en los Estados Unidos y sus familias.**

- ▶ Solo el 13 por ciento de la fuerza laboral en los Estados Unidos tiene ausencia familiar pagada por medio de sus empleadores, y menos del 40 por ciento tiene ausencia médica pagada por medio de un programa de incapacidad temporal proporcionado por un empleador.<sup>2</sup>
- ▶ Como resultado, cuando los trabajadores se enferman seriamente, tienen familiares enfermos o se convierten en padres, ellos quedan atrapados entre lo que es mejor para ellos y sus familias por un lado, y el sueldo y trabajo que necesitan por el otro.
- ▶ La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) – la única ley federal diseñada para ayudar a trabajadores a cumplir con las demandas combinadas de trabajo y familia – ha prevenido que millones de personas pierdan sus trabajos cuando surgen serios problemas médicos. Pero el FMLA no cubre al 40 por ciento de los trabajadores en los Estados Unidos y solo garantiza ausencia *sin pago*, la cual millones no pueden darse el lujo de tomar.<sup>3</sup>

## La solución: Un programa de ausencia familiar y médica pagada

**El Acta de Seguro para Ausencia Familiar y Médica (El FAMILY Act) (H.R. 1439/S. 786) crearía un programa de seguro nacional que apoyaría a trabajadores y a negocios. El FAMILY Act:**

- ▶ Le daría a empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia pagada para sus propias enfermedades; la enfermedad de un hijo, padre o pareja (incluyendo a una pareja doméstica); el nacimiento o adopción de un hijo; la lesión de un familiar que está en el ejército; o las exigencias que surgen a causa del despliegue de un miembro del ejército;

- ▶ Estaría financiado por contribuciones de empleados y empleadores de 0.2% del sueldo del trabajador. Esto sale a menos de \$1.50 por semana para el trabajador típico, o dos centavos por cada \$10 pagados;<sup>4</sup>
- ▶ Daría beneficios que equivalen al 66 por ciento del típico sueldo mensual de un trabajador, limitados hasta cierta cantidad y ajustados a la inflación;
- ▶ Aplicaría a trabajadores en cualquier compañía, independientemente del tamaño, porque los fondos no estarían atados a solo algunos empleadores;
- ▶ Aplicaría a todos los trabajadores que califican para recibir beneficios por incapacidad del Seguro Social aunque sean jóvenes, trabajen a tiempo parcial o ganen salario bajo; y
- ▶ Establecería La Oficina de Ausencia Familiar y Médica Pagada dentro de la Administración de Seguro Social para administrar el programa sin agotar recursos de programas actualmente administrados por el Seguro Social.

## Los beneficios de la ausencia pagada:

### FORTALECE LA SEGURIDAD ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS

- ▶ La ausencia pagada le da **estabilidad económica** a familias con nuevos hijos. Tener un bebé es el evento de salud más caro que enfrentan las familias durante sus años reproductivos.<sup>5</sup> El trece por ciento de familias con un nuevo bebé caen en la pobreza dentro de un mes del nacimiento.<sup>6</sup>
- ▶ La ausencia pagada promueve el **apego al trabajo**. Las nuevas madres que toman ausencia pagada son más probables que las madres que no tomaron ausencia pagada a estar trabajando nueve a 12 meses después de dar a luz,<sup>7</sup> promoviendo así la estabilidad económica y oportunidad para familias, reduciendo los gastos de empleadores para contratar y entrenar a nuevos empleados, y expandiendo la base fiscal del país.
- ▶ La ausencia pagada promueve la **independencia económica** de las familias. En el año siguiente al nacimiento de un bebé, las nuevas madres que tomaron ausencia pagada son 54 por ciento más probables de reportar aumentos salariales y 39 por ciento menos probables de necesitar asistencia pública que las madres que no tomaron ausencia pagada. Los padres que toman ausencia pagada son menos probables a necesitar asistencia pública.<sup>8</sup>
- ▶ La ausencia pagada protege la **seguridad de ingresos y retiro** de trabajadores que cuidan de ancianos, y que de lo contrario, dejarían sus trabajos si no tuvieran ausencia pagada. En promedio, un trabajador que tiene 50 años de edad o más, y que deja el trabajo para cuidar a un padre, va a perder más de \$300,000 en ingresos de salario y retiro.<sup>9</sup>

### MEJORA LOS RESULTADOS DE SALUD Y REDUCE GASTOS MÉDICOS

- ▶ La ausencia pagada **ayuda a mejorar la salud de los niños y recién nacidos**. Las nuevas madres que toman ausencia pagada son más probables a tomar las seis a ocho semanas de ausencia recomendadas por los doctores.<sup>10</sup> Los recién nacidos cuyas madres toman ausencia pagada son más probables a ser amamantados, recibir chequeos médicos, y obtener inmunizaciones críticas.<sup>11</sup> Unas 10 semanas adicionales de ausencia pagada para nuevos padres en promedio reducen la mortalidad postneonatal hasta el 4.5 por ciento.<sup>12</sup>

- ▶ Los niños con enfermedades serias **se recuperan más rápido** cuando los cuidan sus padres. La presencia de un padre reduce por 31 por ciento el tiempo que un niño pasa en el hospital.<sup>13</sup> La participación activa de los padres durante el tiempo que su hijo está en el hospital puede prevenir gastos y necesidades médicas en el futuro. Esto es especialmente cierto en niños con problemas crónicos de salud.<sup>14</sup>
- ▶ La ausencia pagada le permite a trabajadores **cuidar a familiares ancianos** con problemas de salud serios – una responsabilidad que se está volviendo más común con el envejecimiento de nuestra población. El cuarenta y ocho por ciento de trabajadores que toman tiempo para cuidar a miembros de familia pierden ingresos.<sup>15</sup> Con la ausencia pagada, los trabajadores pueden ayudar a sus seres queridos a recuperarse de enfermedades, realizar planes de tratamiento, y evitar complicaciones y readmisiones al hospital, todo lo cual puede ayudar a bajar gastos médicos.<sup>16</sup>

## MEJORA EL BALANCE DE NEGOCIOS

- ▶ La ausencia pagada **reduce los gastos de reemplazar trabajadores**. Las compañías típicamente pagan un quinto del sueldo de un empleado para reemplazar a ese mismo empleado.<sup>17</sup> El nivel de rotación de empleados baja, y la lealtad de los trabajadores aumenta cuando pueden tomar ausencia pagada para cuidarse a sí mismos, a un miembro de familia, o a un nuevo hijo.
- ▶ En California, que ha tenido un programa de ausencia pagada desde el 2004, empleadores encuestados reportan que el programa ha tenido un efecto positivo, o no ha tenido ningún efecto perceptible sobre los siguientes aspectos: la rotación de empleados (un 96 por ciento), la productividad de los empleados (un 89 por ciento), la rentabilidad y el desempeño (un 91 por ciento), y el estado de ánimo (un 99 por ciento).<sup>18</sup>
- ▶ Los programas de ausencia pagada tienen el potencial de **reducir los gastos** de empleadores que ya dan ausencia pagada. En California, el 60 por ciento de los negocios encuestados reportan que coordinan sus beneficios con el programa estatal, lo cual probablemente resulta en ahorros.<sup>19</sup>

## COMPLEMENTA AL SISTEMA DE SEGURO SOCIAL

- ▶ Más personas quedándose en sus trabajos implica que **más personas pagan impuestos**. Si cada mujer tuviera acceso a ausencia pagada para cuidar a un nuevo hijo, el número de nuevas madres empleadas aumentaría por un estimado 40,000 cada año. Estas trabajadoras continuarían a contribuir y fortalecer el sistema de Seguro Social.<sup>20</sup>
- ▶ El programa de seguro para ausencia familiar y médica propuesto en el FAMILY Act sería **completamente autofinanciado** y no afectaría al Fondo Fiduciario del Seguro Social o al Seguro por Incapacidad del Seguro Social. El nuevo impuesto sobre sueldos incluiría suficientes fondos para administrar el programa además de cubrir beneficios.
- ▶ El Seguro Social ya tiene una infraestructura instalada para calcular y distribuir beneficios regulares, por lo que el programa de seguro para ausencia pagada creado por el FAMILY Act podría tener **menos costos de iniciación** que crear una nueva infraestructura nacional independiente.

## CUENTA CON EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO DE EXITOSOS PROGRAMAS ESTATALES

- ▶ California (pasado en el 2002, implementado en el 2004) y Nueva Jersey (pasado en el 2008, implementado en el 2009) y Rhode Island (pasado en el 2013, implementado en el 2014) han creado programas de seguro a nivel estatal que dan ausencia pagada a trabajadores, cubriendo alrededor del 15 por ciento de la población en los Estados Unidos.
- ▶ El seguro para ausencia pagada ha permitido que trabajadores en estos estados tomen tiempo para cuidar a un familiar enfermo o desarrollen lazos con un nuevo hijo sin poner a sus empleadores en una posición difícil. Una encuesta de trabajadores en California muestra que ellos encuentran el programa fácil de usar y reciben rápidamente sus primeros cheques de reemplazo salarial.<sup>21</sup> En Nueva Jersey, los gastos del programa son más bajos de lo que se esperaba, lo cual permitió un recorte de impuestos sobre sueldos para los trabajadores.<sup>22</sup>

---

1 U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. (2014, September). *National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2014* (Tables 16 and 32). Retrieved 4 March 2015, from <http://www.bls.gov/ncs/eb/benefits/2014/ebbl0055.pdf>

2 Ibid.

3 Abt Associates. (2012, September). *Family and Medical Leave in 2012: Technical Report*. Retrieved 4 March 2015, from <http://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/fmla2012.htm>

4 National Partnership for Women & Families. (Unpublished calculation.)

5 Amnesty International. (2010). *Deadly Delivery: The Maternal Health Care Crisis in the USA*. Amnesty International Publication. Retrieved 4 March 2015, from <http://www.amnestyusa.org/dignity/pdf/DeadlyDelivery.pdf>

6 Rynell, A. (2008, October). *Causes of Poverty: Findings from Recent Research*. Heartland Alliance Mid-America Institute on Poverty Publication. Retrieved 4 March 2015, from [http://socialimpactresearchcenter.issuelab.org/resource/causes\\_of\\_poverty\\_findings\\_from\\_recent\\_research](http://socialimpactresearchcenter.issuelab.org/resource/causes_of_poverty_findings_from_recent_research)

7 Houser, L., & Vartanian, T. (2012, January). *Pay Matters: The Positive Economic Impact of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public*. Center for Women and Work at Rutgers, the State University of New Jersey Publication. Retrieved 4 March 2015, from [http://www.nationalpartnership.org/site/DocServer/Pay\\_Matters\\_Positive\\_Economic\\_Impacts\\_of\\_Paid\\_Family\\_L.pdf?docID=9681](http://www.nationalpartnership.org/site/DocServer/Pay_Matters_Positive_Economic_Impacts_of_Paid_Family_L.pdf?docID=9681)

8 Ibid.

9 MetLife Mature Market Institute. (2011, June). *The MetLife Study of Caregiving Costs to Working Caregivers: Double Jeopardy for Baby Boomers Caring for Their Parents*. Retrieved 4 March 2015, from <https://www.metlife.com/assets/cao/mmi/publications/studies/2011/mmi-caregiving-costs-working-caregivers.pdf>

10 Gomby, D., & Pei, D. (2009). *Newborn Family Leave: Effects on Children, Parents, and Business*. David and Lucile Packard Foundation Publication. Retrieved 4 March 2015, from <http://paidfamilyleave.org/pdf/NebwornFamilyLeave.pdf>

11 Berger, L., Hill, J., & Waldfogel, J. (2005). Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US. *The Economic Journal*, 115(501), F44.

12 Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19(6), 931-960.

13 Heymann, J. (2001, October 15). *The Widening Gap: Why America's Working Families Are in Jeopardy—and What Can Be Done About It*. New York, NY: Basic Books.

14 Heymann, J., & Earle, A. (2010). *Raising the global floor: dismantling the myth that we can't afford good working conditions for everyone*. Stanford, CA: Stanford Politics and Policy.

15 Aumann, K., et al. (2010). *The Elder Care Study: Everyday Realities and Wishes for Change*. Families and Work Institute Publication. Retrieved 4 March 2015, from [http://familiesandwork.org/site/research/reports/elder\\_care.pdf](http://familiesandwork.org/site/research/reports/elder_care.pdf)

16 See e.g., Institute of Medicine. (2008, April 11). *Retooling for an Aging America: Building the Health Care Workforce*, 254. Retrieved 4 March 2015, from [http://www.nap.edu/openbook.php?record\\_id=12089](http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=12089); Arbaje, et al. (2008). Postdischarge Environmental and Socioeconomic Factors and the Likelihood of Early Hospital Readmission Among Community-Dwelling Medicare Beneficiaries. *The Gerontologist* 48(4), 495-504. Summary retrieved 4 March 2015, from <http://www.rwjf.org/grantees/connect/product.jsp?id=34775>

17 Boushey, H., & Glynn, S. (2012, November 16). *There Are Significant Business Costs to Replacing Employees*. Center for American Progress Publication. Retrieved 4 March 2015, from <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>

18 Appelbaum, E., & Milkman, R. (2011). *Leaves That Pay: Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California*. Center for Economic and Policy Research Publication. Retrieved 4 March 2015, from <http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/leaves-that-pay>

19 Ibid.

20 Boushey, H. (2008). Family Friendly Policies: Helping Mothers Make Ends Meet. *Review of Social Economy*, 66(1). (Unpublished calculation.)

21 See note 17.

22 Press of Atlantic City. (2010, November 15). *Paid Family Leave / Working well*. Retrieved 4 March 2015, from [http://www.pressofatlanticcity.com/opinion/editorials/article\\_0d6ba980-3a1d-56f7-9101-258999b5d9d0.html](http://www.pressofatlanticcity.com/opinion/editorials/article_0d6ba980-3a1d-56f7-9101-258999b5d9d0.html)

---

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 [www.NationalPartnership.org](http://www.NationalPartnership.org).

© 2015 National Partnership for Women & Families. Derechos reservados.