

LB 258: Licencia Pagada por Enfermedad y Seguridad

Los trabajadores de Nebraska nunca deben ser obligados a elegir entre su salud y su próximo cheque de pago

Durante la mayor crisis de salud pública que conocemos, más de 420,000 habitantes de Nebraska han permanecido exentos de cualquier protección legal cuando pierden siquiera un solo día de trabajo cuando están enfermos.¹

Quedarse en casa cuando está enfermo, sin la promesa de una licencia pagada, es un privilegio que muchos trabajadores simplemente no pueden permitirse. Debemos hacer algo mejor que obligar a los trabajadores en Nebraska a elegir entre su trabajo, su salud y la salud de sus compañeros de trabajo.



7 de cada 10 trabajadores de bajos ingresos carecen de acceso a un solo día de enfermedad pagado.²

Esta política es una cuestión de equidad racial para nuestra comunidad, con negros, indígenas y personas de color que experimentan un acceso desproporcionadamente limitado a tiempo pagado por enfermedad: el 54 por ciento de los trabajadores latinos, el 38 por ciento de los trabajadores negros y casi la mitad de los trabajadores nativos carecen de acceso a siquiera un solo día de licencia paga.³ Estas mismas comunidades han visto tasas de mortalidad particularmente altas por COVID-19, y los CDC citan la licencia paga limitada como la razón principal de esta disparidad racial en la salud.⁴

La licencia segura es fundamental para las sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acoso

El tiempo seguro pagado permite a las víctimas un breve tiempo fuera del trabajo para acceder a atención médica crítica, protecciones legales o viviendas alternativas seguras después de experimentar actos de violencia.

- **La estabilidad económica es una barrera principal para dejar una relación abusiva.** El 99 por ciento de las sobrevivientes de violencia doméstica experimentarán abuso económico por parte de su agresor (controlar la capacidad de uno para trabajar, cómo se gasta el dinero, limitar el acceso a cuentas bancarias, acumular deudas a nombre de la sobreviviente y más).⁵ Sin suficientes apoyos en el lugar de trabajo, El 50 por ciento de las sobrevivientes de agresión sexual experimentarán la pérdida de empleo o se verán obligadas a renunciar después del abuso.⁶ Apoyar a los sobrevivientes de la violencia significa invertir en su seguridad económica, lo que incluye el acceso a licencias pagadas.
- **La falta de tiempo seguro pagado es peligrosa tanto para los sobrevivientes como para los lugares de trabajo.** Los infractores que sienten una pérdida de control es el mayor factor de riesgo para la escalada de violencia doméstica, y el tiempo que sigue directamente a la decisión de un sobreviviente de dejar a un delincuente es el momento de mayor riesgo de homicidio.⁷ Cuando alguien está dejando una relación abusiva, a menudo el único lugar donde un abusador sabe que puede encontrar que su víctima estará en su trabajo al día siguiente. La licencia segura promueve la seguridad de los sobrevivientes, así como de sus lugares de trabajo.

LB 258 se alinea con los valores del Fondo de Mujeres de: **Equidad, Impacto valiente y Voz de la comunidad.** Para obtener más información sobre nuestra misión, visión y valores, visite www.OmahaWomensFund.org.



El tiempo pagado por enfermedad y seguridad es una inversión en la fuerza laboral

Actualmente, si un trabajador pierde su trabajo debido al trabajo perdido como resultado de una enfermedad, lesión o violencia, esa rotación es costosa para el empleador. El empleador debe invertir en un proceso de contratación: publicidad del puesto, reclutamiento de candidatos, revisión de solicitudes y entrevistas. Cuando se contrata a un nuevo empleado, un empleador debe invertir en capacitación y superar la pérdida de productividad a medida que el nuevo empleado se ajusta a la curva de aprendizaje del puesto.

Casi 1 de cada 4 trabajadores informa que ha perdido su trabajo o ha sido amenazado con perderlo por tomarse un tiempo libre debido a una enfermedad personal o familiar.⁸

El acceso a los días de enfermedad pagados puede reducir la probabilidad de separación del trabajo en un 25 por ciento.⁹

Las estimaciones muestran que las empresas pagan al menos una quinta parte del salario de un empleado para reemplazarlos.¹⁰ Estos costos para un empleador superan con creces el salario de unos pocos días y podrían evitarse ofreciendo licencias pagadas por enfermedad y seguridad. En un estado donde los empleadores suelen citar la escasez de mano de obra como un desafío principal para su negocio, la falta actual de licencias por enfermedad y seguridad pagadas es insostenible tanto para los empleadores como para los trabajadores.

¹ This figure reflects those exempt as someone working for an employer with more than 500 employees. "All Nebraska Workers Must Have Paid Sick Days to Open the Economy Safely," National Partnership for Women and Families. <https://www.nationalpartnership.org/our-work/economic-justice/frontline-workers/nebraska.html>.

² "National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2018," U.S. Bureau of Labor Statistics (July 2018).

³ Xia, J., Hayes, J., Gault, B., & Nguyen, H. "Paid Sick Days Access and Usage Rates Vary by Race/Ethnicity, Occupation, and Earnings," Institute for Women's Policy Research Publication, (February 2016). <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/B356-paid-sick-days.pdf>.

⁴ "COVID-19 in Racial and Ethnic Minority Groups," Centers for Disease Control and Prevention, (June 4, 2020). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/racial-ethnic-minorities.html>.

⁵ "About Financial Abuse," National Network to End Domestic Violence. <https://nnedv.org/content/about-financial-abuse/>.

⁶ Ellis, E.M., Atkeson, B.M., Calhoun, K.D., "An Assessment of Long-term Reaction to Rape," Journal of Abnormal Psychology, 90 np. 3, (1981). <https://psycnet.apa.org/record/1981-26031-001>.

⁷ Campbell, J.C., et al. "Risk Factors for Femicide in Abusive Relationships: Results from a Multistate Case Control Study," American Journal of Public Health, 93 No. 7, (2003) 1092. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1447915/>.

⁸ Tom W. Smith and Jibum Kim, "Paid Sick Days: Attitudes and Experiences," National Opinion Research Center at the University of Chicago, (June 2010). <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/paid-sick-days/paid-sick-days-attitudes-and-experiences.pdf>.

⁹ Stewart, W.F., Ricci, J.A., Chee, E. Morganstein, D., "Lost Productive Work Time Costs from Health Conditions in the United States: Results from the American Productivity Audit," Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45, no. 12 (December 2003). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14665809/>.

¹⁰ Boushey, H. & Glynn, S., "There are Significant Business Costs to Replacing Employees," Center for American Progress, (November 2012). <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>.