



LB 57: PROPORCIONAR LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA PAGADA Seguro para la fuerza laboral de Nebraska

Nadie debería verse obligado a elegir entre su familia, su salud y su próximo sueldo. Aproximadamente **4 de cada 5 trabajadores no tienen acceso a una licencia remunerada** para estar allí durante los últimos días de un padre moribundo, para cuidar a un recién nacido durante esas frágiles primeras semanas o incluso para cuidarse a sí mismos durante una enfermedad inesperada debido a la falta de permiso familiar con remuneración.¹ LB 57 proporcionará una herramienta para que los empleadores apoyen a sus empleados para que sigan participando en la fuerza laboral y al mismo tiempo satisfagan las necesidades de sus familias.

La Licencia Remunerada es Equidad Racial y de Género

Las mujeres, especialmente las mujeres negras, indígenas y de color (BIWOC) tienen más probabilidades de ser las principales cuidadoras y sostén de sus familias, tienen menos acceso a licencias pagadas y experimentan más inestabilidad financiera como resultado de esa falta de acceso.²



1 de cada 4 madres trabajadoras regresan al trabajo dentro de las 2 semanas posteriores al parto, lo que compromete la salud tanto materna como infantil.⁴

En comparación con los trabajadores blancos:

los trabajadores **latinx** tienen un **66%** más de probabilidades de no poder tomar una licencia cuando sea necesario,

los trabajadores **negros** tienen un **83%** más de probabilidades de no poder tomar una licencia cuando sea necesario,

los trabajadores **nativos americanos/isleños** tienen un **100%** más de probabilidades de no poder tomar una licencia cuando sea necesario.³

! FMLA No es Suficiente y No es lo Mismo

La Ley federal de licencia médica y familiar (FMLA) de 1993 requiere que las empresas que tienen **más de 50 empleados** proporcionen hasta 12 semanas de licencia **sin goce de sueldo** por el nacimiento de un bebé o para cuidar a un ser querido. LB 57 crea un programa de seguros para empresas de todos los tamaños para ofrecer **licencias pagadas** a sus empleados, y el programa de seguros paga los salarios durante dicha licencia.

LB 57 se alinea con los valores del Fondo de Mujeres de: **Equidad e Impacto valiente.**

Para obtener más información sobre nuestra misión, visión y valores, www.OmahaWomensFund.org.



El Argumento de Negocios para el Seguro de Licencia Familiar y Médica Remunerada

- **Se ha demostrado que el acceso a la licencia pagada mejora la retención de los empleados, evitando los altos costos de reemplazo de personal.**⁵ No proporcionar una licencia pagada no evitará que los empleados se ausenten cuando lo necesiten desesperadamente, pero hará que los trabajadores dejen un trabajo cuando se vean obligados a elegir entre su trabajo y sus familias. Perder y reemplazar a un empleado tiene costos sustanciales para el empleador. El costo de terminación, el costo de reemplazo, el costo de vacante cuando el trabajo no está ocupado y los costos de productividad de la curva de aprendizaje son las razones principales por las que los empleadores pierden dinero por rotación. Las empresas pagan en promedio alrededor de 1/3 del salario de un empleado para reemplazarlo, con un promedio de \$15,000 por empleado perdido.⁶
- **El cierre de escuelas por COVID-19 combinado con la falta de licencia familiar remunerada ha obligado a los padres a dejar la fuerza laboral, creando una escasez insostenible de mano de obra para los empleadores.** Con los nuevos desafíos que enfrentan los empleadores, tenemos la oportunidad de reconstruir una estrategia de desarrollo de la fuerza laboral con visión de futuro que hará que las empresas sean más fuertes y más sostenibles.
- **Un programa de seguro de licencia pagada en todo el estado respaldaría la capacidad de las pequeñas empresas para competir con empresas más grandes por trabajadores calificados en nuestro estado.** Los empleadores, en particular las pequeñas empresas, que desean proporcionar una licencia pagada a menudo no pueden hacerlo sin la ayuda de un programa de seguro estatal.
- Las pequeñas empresas experimentan desventajas en la contratación en comparación con las empresas más grandes que pueden permitirse proporcionar beneficios más generosos. **Un programa de seguros en todo el estado haría que la licencia pagada fuera una oferta más asequible para las pequeñas empresas y reduciría esta desventaja.**

Cómo Funciona LB 57

- LB 57 crearía un programa estatal de seguro de licencia familiar y médica, financiado con contribuciones del empleador, que funcionaría de manera similar a los programas de discapacidad a corto plazo.
 - Los empleados pueden acceder a 12 semanas de licencia en un año para utilizarlas en:
 - Dar la bienvenida a un nuevo niño después del nacimiento, la adopción o la ubicación en un hogar de crianza.
 - Cuidar a un miembro de la familia con un problema de salud grave.
 - El cuidado de un miembro del servicio que es un miembro de la familia o un pariente más cercano.
 - Licencia por exigencia calificada (relacionada con el servicio militar).⁷
 - Recuperarse de una enfermedad grave personal.
- Los empleadores cubiertos contribuirían no más del 1 por ciento del salario bruto como prima para los empleados elegibles para licencia familiar y médica a un fondo estatal que respalde dicho programa de licencia.
- Cuando un empleado accede a la licencia pagada disponible bajo esta ley, el programa de seguro pagaría al empleado de acuerdo con el salario semanal promedio del individuo. El empleador no estaría obligado a pagar salarios durante el período de licencia.

¹ 21% of civilian workers (private industry and state and local government) had access to paid leave in March 2020. Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2020, Table 31. Leave benefits: Access, civilian workers, March 2020, <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2020/employee-benefits-in-the-united-states-march-2020.pdf>.

² "Called to Care: A Racially Just Recovery Demands Paid Family and Medical Leave," National Partnership for Women and Families, (March 2021). <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/paid-leave/called-to-care-a-racially-just-recovery-demands-paid-family-and-medical-leave.pdf>.

³ Brown, S., Herr, J., Roy, R., & Klerman, J. A. (2020, July). Employee and Worksite Perspectives of the Family and Medical Leave Act: Results from the 2018 Surveys. Retrieved 10 March 2021, from U.S. Department of Labor website: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/WHD_FMLA2018SurveyResults_FinalReport_Aug2020.pdf.

⁴ "Family and Medical Leave," U.S. Department of Labor and Abt Associates Inc. (April 2014). <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/FMLA-2012-Technical-Report.pdf>.

⁵ "Paid Family and Medical Leave: Good for Business," National Partnership for Women and Families, (September 2018). <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/paid-leave/paid-leave-good-for-business.pdf>.

⁶ "2017 Retention Report," Work Institute, (2017). <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/478187/2017%20Retention%20Report%20Campaign/Work%20Institute%202017%20-Retention%20Report.pdf>.

⁷ Qualifying exigency leave is leave taken by an employee when their qualifying family member is on active duty or call to active duty and the leave is needed to care for the family member, prepare for their deployment, care for their return, or attend to needs after death of the family member.