



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

HOJA INFORMATIVA

Hoja informativa sobre el permiso familiar y médico pagado

ANTECEDENTES

El Departamento de Trabajo de EE. UU. ha preparado esta hoja informativa para que pueda conocer más sobre el permiso familiar y médico pagado. Puede explorar más recursos en <https://www.dol.gov/agencies/wb/paid-leave>.

¿QUÉ ES EL PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO PAGADO?

El permiso familiar y médico pagado se refiere a políticas que permiten que los trabajadores reciban pago cuando toman un período prolongado de tiempo libre por motivos elegibles, como formar vínculos afectivos para conectar con su recién nacido, recuperarse de una enfermedad grave o cuidar a un ser querido que esté gravemente enfermo.

¿QUIÉNES NECESITAN UN PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO PAGADO?

El permiso familiar y médico pagado puede ser un salvavidas para los trabajadores, pero hay demasiados que no tienen acceso a él.

- En marzo de 2022, solo el 24% de los trabajadores del sector privado en Estados Unidos tenían acceso a permiso familiar pagado por su empleador, y solo 43% tenían acceso a un seguro de discapacidad a corto plazo a través de su empleador.¹
- Y entre los trabajadores con los sueldos más bajos, que son predominantemente mujeres y trabajadores de color, el 94% no tienen acceso a permiso familiar pagado y el 89% no tienen acceso a permiso por discapacidad a corto plazo.²
- De acuerdo con una encuesta reciente de empleados de los sectores público y privado, solo el 58% de los empleados tienen tiempo libre pagado —hasta tan solo un día— para cuidar a un familiar gravemente enfermo.³

Todos los trabajadores pueden necesitar un permiso pagado para cuidar de sí mismos, y la pandemia ha demostrado que la falta de permisos pagados con protección del empleo puede imponer demandas imposibles a los trabajadores y sus familias.

- La necesidad de permisos pagados está aumentando conforme la población de Estados Unidos envejece. Para 2030, toda la generación de baby boomers tendrá 65 años de edad o más, y muchos necesitarán algún tipo de atención.⁴ Millones de adultos brindan cuidados no pagados a los adultos de la tercera edad y muchos de esos cuidadores también tienen empleos pagados.⁵
- Las responsabilidades de brindar cuidados de algunas personas son tan exigentes que, con el sistema actual, tienen que renunciar por completo a su empleo pagado o jubilarse anticipadamente. El permiso pagado para los trabajadores que cuidan a adultos de la tercera edad o a familiares gravemente enfermos o discapacitados reduciría el estrés y la tensión financiera de las familias, y ayudaría a los trabajadores a mantenerse parte de la fuerza laboral.
- La necesidad y el acceso son dos cosas distintas, y actualmente el acceso al permiso pagado está distribuido de manera desigual por raza, sectores productivos y niveles de ingresos.⁶ Tener acceso a permisos pagados puede garantizar la estabilidad económica y brindar un apoyo crítico a los trabajadores y sus familias, a los empleadores y a las comunidades, así como a la economía en general.



¿CÓMO BENEFICIA EL PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO PAGADO A LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS?

- **El permiso familiar y médico pagado puede mejorar la salud pública y reducir el estrés personal.** La pandemia ha subrayado la necesidad de políticas que garanticen que las personas puedan cuidar de sus familias sin amenazar su seguridad económica. La pandemia también mostró la necesidad de políticas que ayuden a los trabajadores a recuperarse de sus propias enfermedades inesperadas o de largo plazo sin sufrir una pérdida drástica de ingresos.
- **El acceso a permisos familiares y médicos pagados puede aumentar la equidad.** Actualmente, los trabajadores de bajos ingresos y las personas de color tienen menos acceso a permisos pagados que los trabajadores con altos ingresos y de raza blanca, por lo que sus obligaciones de brindar cuidados pueden redundar en una disminución de sus ingresos, su construcción de riqueza y su seguridad en su jubilación.

¿CÓMO BENEFICIA EL PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO PAGADO A LAS EMPRESAS DE ESTADOS UNIDOS Y A LA COMPETITIVIDAD GLOBAL?

- **El permiso familiar y médico pagado ya funciona en varios estados, en miles de empresas grandes y pequeñas y en el gobierno federal.**
- **Estados Unidos es el único país miembro de la OCDE que no tiene una política nacional de permiso pagado.**⁷ Una política nacional de permiso familiar y médico pagado podría fortalecer la competitividad global de Estados Unidos, permitir que las empresas más pequeñas sean más competitivas ante las grandes, y ayudaría a proteger la economía de Estados Unidos contra potenciales perturbaciones.
- **Es el momento de políticas que reflejen las realidades de las familias trabajadoras y fomenten el crecimiento económico.** El permiso familiar y médico pagado resulta en mayor productividad empresarial, más moral de los empleados, mejor contratación y retención de trabajadores especializados y reducciones en los costos asociados con la rotación de personal.⁸
- **La inversión en infraestructura para cuidados es inversión en el futuro de Estados Unidos.** El permiso familiar y médico pagado es una política de importancia crítica para apoyar a los trabajadores y sus familias en el espectro de atención y seguridad financiera que necesitan a lo largo de sus vidas. Los trabajadores no pueden participar plenamente en la economía si ellos y sus seres queridos no reciben la atención médica o familiar que necesitan. Por eso las políticas que reflejan las realidades de las familias trabajadoras y fomentan el crecimiento económico, como el permiso familiar y médico pagado, benefician a los trabajadores y empleadores por igual.

¹ Encuesta nacional sobre compensación: beneficios para empleados en Estados Unidos, marzo de 2022, "Tabla 7. Beneficios de permiso por categoría de sueldo promedio, trabajadores del sector privado, marzo de 2022", Departamento de Trabajo de EE. UU., Oficina de Estadísticas Laborales, septiembre de 2022, <https://www.bls.gov/ebs/publications/september-2022-landing-page-employee-benefits-in-the-united-states-march-2022.htm>.
-----, "Tabla 5. Planes de incapacidad a corto plazo por categoría de sueldo promedio, trabajadores del sector privado, marzo de 2022", Departamento de Trabajo de EE. UU., Oficina de Estadísticas Laborales, septiembre de 2022, <https://www.bls.gov/ebs/publications/september-2022-landing-page-employee-benefits-in-the-united-states-march-2022.htm>.

² Ibid.

³ Scott Brown, Jane Herr, Radha Roy, and Jacob Alex Klerman, "Employee and Worksite Perspectives of the FMLA: Paid Leave," Abt Associates, Julio de 2020, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/WHD_FMLA2018PB3PaidLeave_StudyBrief_Aug2020.pdf.

⁴ Personal de America Counts, "By 2030, All Baby Boomers Will Be Age 65 or Older," Oficina del Censo de EE. UU., 10 de diciembre de 2019, <https://www.census.gov/library/stories/2019/12/by-2030-all-baby-boomers-will-be-age-65-or-older.html>.

⁵ AARP y National Alliance for Caregiving, "Caregiving in the United States 2020," Instituto de Políticas Públicas de AARP, 14 de mayo de 2020, <https://www.aarp.org/ppi/info-2020/caregiving-in-the-united-states.html>.

⁶ Oficina de Mujeres, "Leave Access," Departamento de Trabajo de EE. UU., consultado el 6 de enero de 2023, <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/leave-job-flexibilities/leave-access>.

⁷ Sarah A. Donovan, "Paid Family and Medical Leave in the United States," Servicio de Investigación del Congreso, actualizado el 13 de junio de 2022, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R44835>.

⁸ Kathleen Romig y Kathleen Bryant, "A National Paid Leave Program Would Help Workers, Families," Centro de Prioridades Presupuestarias y de Política, 27 de abril de 2021, https://www.cbpp.org/research/economy/a-national-paid-leave-program-would-help-workers-families#_ftn1.