

## EE.UU

### **LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO**

---

#### **Introducción**

La mayoría de los países han establecido un permiso laboral retribuido como solución para hacer frente a las obligaciones familiares. Sin embargo, los Estados Unidos de América sigue siendo el único país desarrollado que no tiene una política nacional de permiso familiar y médico retribuido.

Efectivamente, la legislación norteamericana a nivel federal no contempla como contingencia protegida la maternidad ni ha dispuesto una prestación económica para este supuesto. Sin embargo, algunos Estados como California, Hawaii, New Jersey, New York, Rhode Island, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y algún sector específico, como la Industria del Ferrocarril sí la tienen establecida.

Un estudio llevado a cabo en 2011 por expertos de las universidades McGill y Northeastern sobre los permisos de maternidad en 190 países, llegó a la conclusión de que 178 de ellos garantizaban permisos de maternidad retribuidos a nivel nacional, más de 50 países garantizaban un permiso retribuido de paternidad y en 9 de estos países la situación no estaba clara. Pero sólo 3 de ellos no tenían en absoluto ninguna prestación económica: Papua Nueva Guinea, Swazilandia y los Estados Unidos de América.

Pew Research Center, organización sin ánimo de lucro que realiza estudios y lleva a cabo proyectos de investigación independientes, ha publicado recientemente un estudio sobre permiso parental que incluye a todos los países miembros de la OCDE, menos Chile y a Lituania, Letonia, Bulgaria, Rumania y Malta.

Según este estudio, dos fenómenos paralelos están teniendo lugar en el panorama mundial: por una parte el aumento de la participación de la mujer con hijos menores en el mercado laboral y, por otra, el incremento de asunción de responsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos.

En los Estados Unidos, el papel de la mujer en la sociedad ha cambiado radicalmente en los últimos 40 años, pasando de constituir un tercio de la fuerza laboral en 1969 a representar más de la mitad en 2013. En la siguiente tabla se reflejan los datos de actividad, empleo y desempleo de las mujeres en Estados Unidos, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo.

<b>Activas</b>	<b>Tasa Actividad</b>	<b>Empleadas</b>	<b>Tasa Empleo</b>	<b>Desempleadas</b>	<b>Tasa desempleo</b>
72.614.000	56,9%	67.862.000	53,2%	4.752.000	6,5%

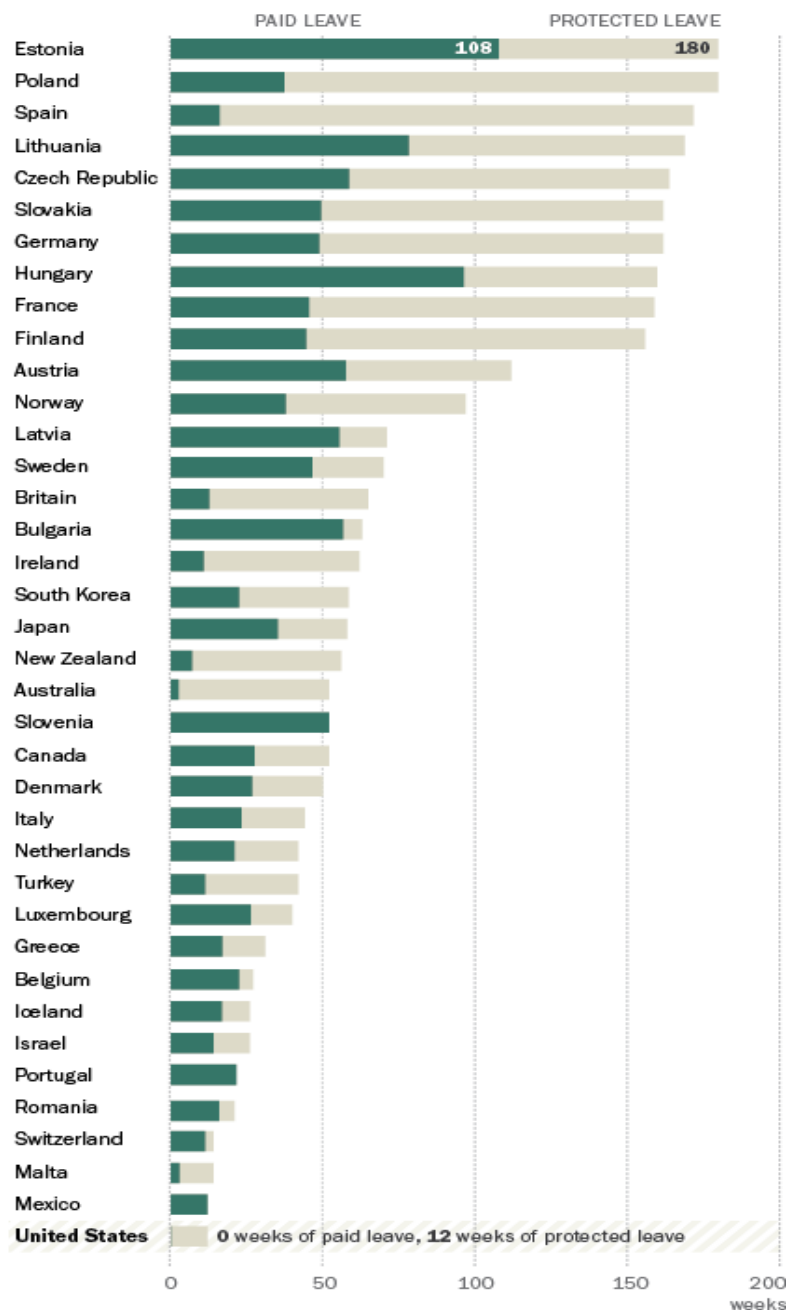
Fuente: Datos diciembre 2013 Bureau of Labor Statistics/Department of Labor

Sin embargo, y, a pesar de la evidencia de estos fenómenos, el apoyo que el Gobierno de los Estados Unidos de América a los padres/madres trabajadores es muy escaso en comparación con el que se proporciona en los otros 37 países objeto del estudio del Pew Research Center.

En el gráfico que se muestra a continuación, se relacionan los 38 países objetos del estudio visualizándose en un orden descendente la mayor o menor protección asegurada por las legislaciones nacionales de estos países en materia de permiso parental. La duración se contabiliza en semanas, distinguiendo entre permisos retribuidos y otros permisos laborales sin retribuir.

### U.S. Ranks Last in Government-Supported Time Off for New Parents

*Leave, in weeks, as allowed by federal law*



Note: Includes all OECD member states except Chile; as well as Lithuania, Latvia, Bulgaria, Romania and Malta.

Source: OECD

PEW RESEARCH CENTER

De este gráfico se pueden extraer algunos datos importantes, entre otros, que Estados Unidos ocupa el último lugar con 0 semanas de permiso retribuido y 12 semanas de permiso

no retribuido; y que la media de permiso retribuido de maternidad entre estos países es de entre 5 y 6 meses.

Aunque no se representa en este gráfico, 25 de los 37 países analizados en este estudio tienen establecido un permiso de paternidad. Noruega, Irlanda, Islandia, Eslovenia, Suecia y Alemania conceden 8 o más semanas de permiso de paternidad y, con excepción de Irlanda, en todos parte del permiso debe ser retribuido. En España el permiso de paternidad tiene una duración de 2 semanas, incrementadas en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, aunque está prevista la ampliación progresiva hasta las cuatro semanas. El resto, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos, Corea del Sur, Austria y Hungría, garantiza un permiso que es de una semana o incluso menos.

Otro dato a destacar a partir del estudio es que, en la gran mayoría de los países, el coste de la prestación económica corre a cargo de los gobiernos, aunque en algunos casos los empleadores participan en el pago.

### Normativa federal

Como se ha dicho anteriormente, a nivel federal no existe una prestación económica de maternidad, adopción o paternidad. Sin embargo, sí hay tres leyes federales que otorgan importantes derechos a los trabajadores en relación con el embarazo, los permisos parentales, y el cuidado de familiares enfermos. Estas leyes incluyen el derecho a no ser discriminado por razón de embarazo (The Pregnancy Discrimination Act of 1978 and Maternity Leave, PDA), el derecho a un permiso laboral por motivos familiares y de enfermedad no retribuido, (Family and Medical Leave Act , FMLA) y el derecho a pausas en el trabajo por lactancia, (The Affordable Care Act and Breaks for Nursing Mothers).

### The Pregnancy Discrimination Act of 1978 and Maternity Leave (PDA)

La Ley sobre discriminación en el Embarazo exige a las empresas que traten a las mujeres embarazadas de la misma manera que a las otras trabajadoras que estén en una situación de incapacidad laboral por razón de enfermedad ("sick leave"), en cuanto a condiciones de trabajo, salario, beneficios, días de enfermedad, cobertura sanitaria y seguro de incapacidad temporal (TDI, Temporary Disability Insurance).

La PDA no establece un permiso retribuido, pero si la empresa concede permisos pagados por incapacidad temporal por motivos médicos, entonces sí obliga a que el permiso sea retribuido. Generalmente la TDI concede una prestación económica de un 50 o 60% del salario.

Por normativa estatal, los trabajadores en California, Colorado (empleados públicos), Hawaii, Nueva Jersey, Nueva York, Rhode Island y Puerto Rico están cubiertos por la TDI; los permisos por nacimiento y embarazo se consideran como incapacidades temporales con derecho a percibir las prestaciones del TDI. Los programas están financiados mediante contribuciones de los trabajadores. Puesto que son programas que van dirigidos al embarazo o nacimiento no se extienden a los padres biológicos o padres adoptivos.

La Family and Medical Leave Act (FMLA) es la norma que regula los permisos familiares y de enfermedad en los Estados Unidos de América.

Esta norma, que fue aprobada por el Congreso y firmada por el presidente Clinton en 1993 (Ley Pública 103-3) <sup>13</sup> concede un permiso de hasta 12 semanas por nacimiento de un hijo, adopción, cuidados del recién nacido o de otros miembros de la familia por enfermedad grave o enfermedad propia del empleado que inhabilite para el trabajo. Cubre a los trabajadores que hayan trabajado al menos 12 meses en empresas con 50 empleados o más en un radio de 75 millas. Estos permisos no son retribuidos.

Es importante destacar que el permiso conlleva la reserva del puesto de trabajo. El trabajador debe recuperar su puesto o bien, si no es posible, uno similar. En caso de que se exijan una serie de requisitos adicionales de formación u otros para ocupar el puesto, el empresario está obligado a facilitar al trabajador la oportunidad razonable de poder cumplir dichos requisitos. Hay algunas excepciones a la reserva del puesto tales como los supuestos en los que la reserva pueda ocasionar dificultades económicas graves o bien que el empresario pudiera demostrar que el trabajador habría sido despedido antes de coger el permiso (en caso de quiebra y cierre de la empresa).

Por lo demás, la empresa debe seguir manteniendo el seguro de enfermedad del trabajador en las mismas condiciones que si estuviera trabajando.

Las reflejadas son disposiciones mínimas que pueden ser objeto de mejora (nunca de empeoramiento). Así, el empleador puede otorgar períodos más largos de permiso a su mera discreción, o abonar el salario o parte de él durante el disfrute del permiso, como se indicará más adelante.

La mayoría de los estudios llevados a cabo subrayan que la FMLA ha supuesto una gran mejora para los padres, tanto mujeres como hombres, a la hora de producirse un nacimiento, adopción o necesitar cuidados para un recién nacido, pero también que al tratarse de un permiso no retribuido muchas familias trabajadoras no pueden permitirse el acogerse a este derecho por una simple razón económica.

Por ello, y, teniendo en cuenta además que esta norma no es universal ya que quedan fuera empresas y trabajadores que no cumplen los requisitos exigidos (un 40% de la población trabajadora no cumple los requisitos bien de carencia de 1.250 horas de trabajo realizadas en el año anterior bien en cuanto al número de 50 empleados que deben tener las empresas), los trabajadores pueden protegerse contra estas contingencias bien mediante la suscripción individual de pólizas de seguro bien mediante programas ofrecidos por las empresas.

En este sentido, las empresas ofrecen una gran variedad de prestaciones. Una de las más comunes es la de días de enfermedad retribuidos, que ofrecen más de la mitad de las compañías. La práctica común es asignar un cierto número de horas de trabajo para conseguir un día de enfermedad retribuido. Normalmente, es necesario utilizar estos días en el año natural, no pudiéndose trasladar al siguiente.

#### The Affordable Care Act and Breaks for Nursing Mothers.

La Patient Protection and Affordable Care Act de 2010, regula la protección para las madres una vez que han vuelto al trabajo, estableciendo pausas y exigiendo un lugar adecuado para

---

<sup>13</sup> La FMLA se ha modificado en dos ocasiones desde 1993: en 2008 se amplió su campo de aplicación a los empleados de las Fuerzas Armadas, Guardia Nacional y Reservas y en 2010 se incluyó también a los trabajadores, tripulación de líneas aéreas

la lactancia hasta que el niño tenga 1 año. Estos permisos no son retribuidos y cubren a las empresas con más de 50 trabajadores.

### Protección a nivel estatal

A nivel estatal, se han aprobado algunas leyes importantes relacionadas con la conciliación de trabajo y vida familiar, aunque la mayoría de los estados carecen de permisos retribuidos de esta índole.

En mayo de 2012, la National Partnership for Women and Families, organización sin ánimo de lucro independiente, realizó un estudio en el que se analizaban las leyes existentes en los diferentes estados norteamericanos sobre conciliación de la vida familiar y laboral y especialmente aquellas que superaban el mínimo federal establecido. El informe especial “Dads expect better: Top States for New Dads” se centra específicamente en los estados que contemplan la paternidad como situación protegida.

Según este estudio, 14 estados y el Distrito de Columbia han aprobado leyes sobre maternidad y paternidad para los trabajadores del sector privado que mejoran en algún aspecto la protección prevista en la FMLA: California, Connecticut, Distrito de Colombia, Hawaii, Kentucky, Maine, Maryland, Minnesota, New Jersey, Oregon, Rhode Island, Tennessee, Vermont, Washington y Wisconsin; 18 estados tienen leyes exclusivamente para madres o trabajadores estatales; 18 estados no van más allá de la protección que garantiza el gobierno federal para los padres en el lugar de trabajo tales como cuidados a la madre, permiso por nacimiento de hijo o permiso para cuidado médico de hijo o cónyuge.

California y Nueva Jersey son estados que otorgan permisos familiares retribuidos tanto a madres como a padres. El programa State California’s Paid Family Leave (PFL) estableció en 2002, un permiso de hasta 6 semanas con sustitución parcial de salario para nacimiento, adopción o acogimiento o cuidado de enfermedad grave de familiares. La prestación era aproximadamente del 55% del salario hasta un máximo de 1.067 dólares a la semana en 2013. El coste de la prestación corresponde exclusivamente a los trabajadores sin que haya ninguna aportación de la empresa.

En New Jersey, la Family Leave Insurance de 2009 estableció, al igual que en California, una prestación de 6 semanas parcialmente retribuidas para nacimiento, adopción o cuidado de un familiar muy grave. En 2013, el programa fija una prestación económica de 2/3 del salario semanal hasta un máximo de 584 dólares a la semana. Programa financiado únicamente por contribuciones de los trabajadores. Además, New Jersey exige un menor tiempo de carencia para acceder al derecho.

En el Distrito de Columbia, los trabajadores tienen derecho, además de a la FMLA, a los permisos establecidos por una serie de normas específicas del territorio que, en conjunto, constituyen uno de los sistemas más generosos de Estados Unidos:

Así, la Family and Medical Leave Act (DCFMLA) del Distrito de Columbia, incluye permiso familiar y de enfermedad sin retribución durante 16 semanas en un período de 24 meses. Además, mejora el nivel de la FMLA al extender el campo de aplicación a empresas que deben tener al menos 20 trabajadores (en lugar de los 50 establecidos en la FMLA) y reducir el tiempo exigido a los trabajadores para tener derecho al permiso, fijándolo en 1.000 horas de trabajo en un período de 12 meses inmediatamente anterior a la petición de permiso familiar o médico (frente a las 1.250 horas exigidas por la FMLA).

De forma complementaria, la *Paid Sick and Safe Leave* del Distrito de Columbia, garantiza un permiso retribuido por enfermedad física o mental del trabajador o de un miembro de la familia, con una cuantía que depende del tamaño de la empresa:

- Empresas de 100 o más trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 37 horas de trabajo, con un máximo de 7 días por año.
- Empresas de entre 25 y 99 trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 43 horas de trabajo, con un máximo de 5 días por año.
- Empresas de menos de 24 trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 87 horas de trabajo, con un máximo de 3 días por año.

El Distrito de Columbia, junto con Connecticut, son los dos únicos estados que garantizan el derecho de los trabajadores a días de baja por enfermedad retribuidos. Así, la Family and Medical Leave de Connecticut (CFMLA) establece también un permiso de 16 semanas en un período de 24 meses.

Maine, Oregon y Washington son también algunos de los estados que han ampliado el derecho al permiso no retribuido a un número mayor de trabajadores que lo que está establecido por la FMLA. Este es el caso también de Minnesota, Vermont y Kentucky. Maine reduce el número de trabajadores exigido a las empresas a 15, Minnesota a 21 y Oregon a 25.

La Washington State's Family Leave Insurance Law se aprobó en 2007 y concede 250 dólares por semana a los trabajadores a tiempo completo durante 5 semanas por nacimiento o adopción. Debido a problemas de financiación el programa está actualmente suspendido hasta octubre de 2015.

Hawai, Wisconsin y Rhode Island exigen una menor carencia a los trabajadores. Kentucky exige también menor número de trabajadores a las empresas y menor carencia. Maryland garantiza una flexibilidad en el uso del permiso y Tennessee otorga un permiso de mayor duración que el de la FMLA.

En Rhode Island se ha elaborado un proyecto de ley para extender la cobertura de la TDI (Temporary Disability Insurance) fijando una prestación de sustitución del salario durante 8 semanas para nacimiento, cuidado de un hijo, cónyuge o familiar enfermo. Esta prestación se dirige sólo a madres.

Puerto Rico tiene una legislación especialmente protectora y considera la maternidad como situación protegida. La madre trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido del 100 % del salario durante 4 semanas anteriores al parto y 4 semanas después del parto. Alternativamente, puede trabajar hasta una semana antes del parto y acumular las otras 3 semanas a las 4 posteriores al parto, mediante justificante médico que avale su capacidad para seguir trabajando. El permiso, sin retribución, se puede ampliar en caso de necesidad médica.

Si al término de las 8 semanas, la trabajadora sigue necesitando asistencia, puede acceder a la prestación de incapacidad temporal hasta un máximo de 26 semanas.

En caso de adopción de un menor de 5 años, la prestación es exactamente la misma que por nacimiento.

Esta prestación, regulada por la "Mother Worker Act", es independiente de las disposiciones de la Family and Medical Leave Act de 1993.

### Otros Estados

En los estados en los que no hay una ley específica sobre permisos familiares y de enfermedad, se aplica la FMLA.

## Conclusiones

Todos los estudios realizados apuntan a que la política de conciliación trabajo/familia en los Estados Unidos de América es atípica. A nivel mundial, Estados Unidos es uno de los tres países (y el único país desarrollado) sin una regulación nacional de la prestación económica de maternidad para los trabajadores.

El “Institute Women’s Policy Research” (IWPR), organización que se dedica a la investigación rigurosa de las políticas sobre la mujer, publicó en mayo de 2013 un documento<sup>14</sup> en el que se exponen los derechos de los trabajadores en USA en relación con el embarazo, nacimiento, adopción y lactancia y se analizan las mejoras que las empresas voluntariamente otorgan a sus trabajadores más allá de los derechos legales.

El estudio se basa en tres fuentes: “Working mother magazine’s 100 Best Companies”, La “Family and Medical Leave Act in 2012 Survey” y el “National Compensation Survey”. Del mismo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La mayoría de las 100 mejores empresas seleccionadas por la revista de Working Mother como más protectoras de los derechos familiares ofrecen permisos de maternidad retribuidos y muchas de ellas ofrecen también permisos retribuidos de adopción y paternidad, aunque únicamente una minoría ofrece estos permisos retribuidos durante el período de 12 semanas que establece la FMLA.
- El 35% de los trabajadores en Estados Unidos trabajan en empresas que ofrecen permisos de maternidad retribuidos a la mayoría de sus empleados. Por su parte, el permiso de paternidad retribuido es menos común (lo ofrecen sólo el 20% de las empresas).
- Asimismo, la Encuesta FMLA 2012 muestra que, pese su amplia utilización, las empresas no han tenido que afrontar demasiados problemas a la hora de implementar la ley. En cuanto a la duración del permiso por razones parentales, el dato varía enormemente entre hombres y mujeres. 7 de cada 10 hombres pidió el permiso durante 10 días o menos frente a un 23% de mujeres; 6% de hombres disfrutó de un permiso de 60 días o más frente 38% de mujeres.
- Las conclusiones que la Nacional Compensation Survey extrae de sus encuestas son muy inferiores a las obtenidas por el FMLA 2012 Survey: En 2012, sólo el 12% de los trabajadores tuvo derecho a permiso familiar retribuido.
- Los trabajadores mejor pagados tienen más probabilidades de poder acceder a un permiso familiar retribuido.

---

<sup>14</sup> El documento puede encontrarse en: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/maternity-paternity-and-adoption-leave-in-the-united-states-1>.