



Los Beneficios de Los Días de Enfermedad Pagados Para Empleadores y Negocios

Zoe Ziliak Michel | Marzo 2016

Los empleadores necesitan empleados buenos, trabajando con sus capacidades completas para tener éxito en sus negocios y obtener ganancias. Pero es muy común que las políticas del lugar de trabajo estén forzando a los empleados a trabajar cuando no estén sanos. Eso ocasiona niveles de baja productividad y la propagación de la enfermedad en el lugar de trabajo. Cuando los empleados no puedan obtener los días de enfermedad pagados, tienen que elegir entre su propia salud / el cuidado de un miembro de la familia, o el salario del día (o, en algunos casos, sus empleos).

Con frecuencia, la necesidad de un sueldo fuerza a los empleados a trabajar aunque estén enfermos, y en consecuencia, ellos no trabajan con efectividad, y pueden contagiar a los otros empleados o clientes. Los empleadores han descubierto que al proporcionar los días de enfermedad pagados, se apoya a sus empleados y se mejora la salud en el lugar de trabajo. Además, puede ayudar a los negocios a ahorrar dinero.

Proporcionar los días de enfermedad pagados, mejora la salud en lugar de trabajo y puede reducir gastos del negocio.

La propagación de la enfermedad al público es mucho más costosa para una empresa que los días de enfermedad pagados. Las empresas que no proporcionan los días de enfermedad pagados, se enfrentan a costes enormes por pérdida de las actividades comerciales, y daño a la reputación del empresario si se reconoce que contagiaron a sus clientes. Casi al 90% de los trabajadores de la industria de restaurantes les faltan los días de enfermedad pagados, y el 66% ha dicho en una encuesta que ha cocinado, preparado o servido la comida cuando estaban enfermos.¹ Y según una investigación del CDC, el 49 % de los trabajadores de restaurantes que han trabajado al menos un turno cuando estaban muy enfermos (con vómito o diarrea) durante el año pasado, dijeron que en su decisión de trabajar influyó el hecho de que no recibirían un sueldo si ellos se quedaban en casa recuperándose.²

Los días de enfermedad pagados ayudan a los trabajadores a estar saludables y productivos. Casi cada lugar de empleo sufre durante la temporada de la gripe (“flu season”). Un estudio reciente³ descubrió que en las ciudades americanas que aprobaron leyes requiriendo que los empleadores proporcionan los días de enfermedad pagados, había evidencia de tasas de infección de gripe más bajas. Este estudio estima que una ley nacional reduciría las infecciones de gripe un cinco por ciento.⁴

Los días de enfermedad pagados no suben los costes

Los negocios que implementan políticas de días de enfermedad pagados, generalmente, no ven una subida de costes. En un estudio de los empleados en San Francisco, más del 85 % dijeron que la ley de la

ciudad (en San Francisco, fue aprobado en 2007) no había tenido un efecto negativo en absoluto en el lucro de sus negocios.⁵ En Connecticut, el 70% de los empleados informaron de lo mismo sobre la ley estatal allí.⁶

Los días de enfermedad pagados mejora la productividad. Un año después de que la ley en Jersey City entrara en vigor, más del 40% de empleadores que cambiaron sus reglas de licencia por enfermedad con goce del sueldo para cumplir con los nuevos mandatos de la ciudad, dijeron específicamente que la nueva ley aumenta la productividad, ayuda a encontrar nuevos empleados, o redujo las salidas de empleados.^{7,8}

La implementación de las leyes de los días de enfermedad pagados es factible para empleadores. En el estudio de San Francisco, más del 50 % de los empleadores dijeron que no era difícil para ellos implementar la nueva ley.⁹ Un estudio sobre la ley de los días de enfermedad pagados en Seattle, obtuvo como resultado que el 66 % de los empleadores no tuvieron dificultad en implementar la ley en Seattle.¹⁰ En Washington D.C., un auditoria de la ley por los días de enfermedad pagados informó que la ley no desanimó a empresarios nuevos en la ciudad y además no causó una salida de negocios en D.C.¹¹

Sólo la política pública puede asegurar estos beneficios para todos

Hay algunos empleadores que ya están dando los días de enfermedad pagados, y más de 25 ciudades, estados, y locales han aprobado leyes de los días de enfermedad pagados. Pero, hay más de 43 millones de trabajadores en los Estados Unidos que no tienen acceso. Acceso a la licencia por enfermedad no deben depender de donde vivas; una ley federal aseguraría que todos los trabajadores y empleados podrían tener los beneficios saludables y económicos de los días de enfermedad pagados.¹² La Healthy Families Act (HFA), introducido en Congreso en Enero 2015, establecería una norma federal por días de enfermedad pagados.

La Healthy Families Act (S. 497, H.R. 932)

La HFA propondría...

- **Permitir a todos los trabajadores ganar tiempo por enfermedad, con una asignación especial para las pequeñas empresas.** Empleados acumularían 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, empezando desde el primer día de empleo. A los empleadores con más de 15 empleados se les requerirá dar licencia por enfermedad pagada, y los negocios con menos de 15 empleados tendrán la opción de ofrecer la licencia no pagada. (Las partes de la ley detallada en los siguientes párrafos son para los dos – licencia pagada y no pagada).
- **Empleadores tendrían la opción de parar los días de enfermedad a 56 horas (7 días) de una vez.**
- **Permitir a los trabajadores usar los días de enfermedad pagados durante el tiempo enfermo o “tiempo seguro”.** Los trabajadores podrían utilizar días de enfermedad para enfermedades físicas o mentales, lesiones, o condiciones médicas; para obtener un diagnóstico o cuidado de un profesional médico, incluyendo cuidado preventivo; para cuidar de la familia u otro miembro o cónyuge; asistir a una reunión de un niño en el lugar donde el niño está recibiendo cuidado o ayuda médica, o que sea

necesario por una discapacidad del niño; o para obtener varios tipos de tratamiento o asistencia (incluyendo acción legal), para ellos mismos o un miembro de la familia en casos de violencia doméstica, asalto sexual, o acoso.

- **Proteger contra represalias.** La HFA protegería a los trabajadores contra represalias por usar (o intento de usar) la licencia por enfermedad.

Translation by: Emma Paine and Carlos Sanchez

¹ Restaurant Opportunities Center United, <http://rocunited.org/support-paid-sick-days/>.

² L. Rand Carpenter, Alice L. Green, Dawn M. Norton, et al., “Food Worker Experiences with and Beliefs about Working while Ill,” *Journal of Food Protection* 76 (2013).

³ Stefan Pichler and Nicolas R. Ziebarth, “The Pros and Cons of Sick Pay Schemes: Testing for Contagious Presenteeism and Shirking Behavior,” *Upjohn Institute Working Paper* 15-239 (2015).

⁴ Angela Earle-Gray, “Paid leave good for business,” *Rutland Herald*, January 5, 2016, <http://rutlandherald.com/article/20160105/OPINION02/160109828>.

⁵ Robert Drago and Vicky Lovell, *San Francisco’s Paid Sick Leave Ordinance: Outcomes for Employers and Employees*, Institute for Women’s Policy Research, 2011, <http://www.iwpr.org/publications/pubs/San-Fran-PSD>.

⁶ Eileen Appelbaum, Ruth Milkman, Luke Elliott, and Teresa Kroeger, *Good for Business? Connecticut’s Paid Sick Leave Law*, Center for Economic and Policy Research, 2014, <http://cepr.net/documents/good-for-buisness-2014-02-21.pdf>.

⁷ Danielle Lindemann and Dana Britton, *Earned Sick Days in Jersey City: A Study of Employers and Employees at Year One*, Rutgers Center for Women and Work, 2015, http://cww.rutgers.edu/sites/cww.rutgers.edu/files/documents/working_families/Jersey_City_ESD_Issue_Brief.pdf.

⁸ To calculate how much turnover is costing your business, use the CLASP-CEPR Turnover Calculator at <http://cepr.net/research-tools/online-calculators/clasp-cepr-turnover-calculator>.

⁹ Drago and Lovell, *San Francisco’s Paid Sick Leave Ordinance*.

¹⁰ Jennifer Romich, Wes Bignell, Racy Brazg, et al., *Implementation and Early Outcomes of the City of Seattle Paid Sick and Safe Time Ordinance*, University of Washington, 2014, <http://www.seattle.gov/Documents/Departments/CityAuditor/auditreports/PSSTOUWReportwAppendices.pdf>.

¹¹ *Audit of the Accrued Sick and Safe Leave Act of 2008*, Office of the District of Columbia Auditor, 2013, <http://www.dcauditor.org/sites/default/files/DCA092013.pdf>.

¹² Bureau of Labor Statistics, “National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2015. (Table 6),” 2015, <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ebs2.pdf>.