

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA LEYES DE LICENCIA

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA en inglés) no ha tenido cambios desde que se convirtió en ley en 1993. Debido al reducido criterio de elegibilidad de la FMLA tanto para empleados como para sitios de trabajo, solo el 56 % de los empleados de los EE. UU. tienen cobertura para licencias no pagas sin poner en riesgo su empleo. Aunque muchos estados han respondido con sus propias leyes de licencias, en Utah y más de una docena de otros estados, la FMLA continúa siendo la única protección de licencias médicas y familiares para los trabajadores. Hoy en día, decenas de miles de habitantes de Utah no tienen ninguna opción de licencia sin poner en riesgo su empleo, lo cual perjudica a Utah y a sus residentes de distintas maneras. Utah puede apoyar a las familias considerando estas opciones de política:

1 Ampliar las protecciones de licencias por embarazo para cubrir a más habitantes de Utah.

La Ley contra la discriminación de Utah exige que los empleadores con 15 empleados o más, y todas las divisiones estatales y políticas ofrezcan "modificaciones razonables" a las empleadas afectadas por embarazo, parto, lactancia materna o condiciones relacionadas. En algunos casos, esto podría requerir que los empleadores cubiertos proporcionen licencias sin goce de sueldo y que no pongan en riesgo el empleo como modificación razonable, pero no está garantizado. En cambio, las embarazadas cargan con el peso de solicitar modificaciones razonables. La FMLA continúa brindando la única protección de licencia sustancial para las madres de Utah. Utah debería imitar a otros estados conservadores y del oeste de las Montañas Rocosas, y expandir el alcance de las trabajadoras con derecho a una licencia por embarazo protegida, ofreciendo a las empleadas mayor discreción y flexibilidad para tomar decisiones seguras y saludables para su embarazo.

2 Proteger el derecho de las víctimas a buscar justicia sin miedo a perder su empleo.

Utah no cuenta con ninguna ley que exija a los empleadores privados brindar a los empleados una licencia para víctimas de delitos, excepto a quienes deben asistir a declaraciones o audiencias en respuesta a citaciones. Los legisladores de Utah deberían considerar una ley que garantice a las víctimas de delitos de Utah una licencia sin riesgo a perder su empleo, para asistir a procesos judiciales sobre su caso, en lugar de solo hacerlo cuando una orden judicial o una citación lo requiere.

3 Crear un grupo de trabajo serio y bipartito para evaluar los planes para las licencias pagas y las licencias pagas por enfermedad.

Mientras la delegación congresal de Utah actualmente continúa manteniendo la conversación sobre la licencia paga por motivos familiares dentro del partido Republicano, los legisladores de Utah deberían formar un grupo de trabajo serio y bipartito para evaluar el panorama cambiante de las políticas de licencias familiares, y crear enfoques prácticos para nuestro estado con tan rápido cambio y crecimiento.

4 Ampliar los criterios de elegibilidad existentes de la FMLA.

Considerar posibles expansiones de la cobertura de la FMLA ampliando los criterios de elegibilidad de algunas de las siguientes maneras: reducir el requisito de horas que un empleado debe trabajar durante los 12 meses previos, reducir la cantidad de meses necesarios que el empleado debe trabajar para el empleador o cubrir a los empleadores con menos de 50 empleados.

Para obtener más detalles y contexto, consulte el [resumen ejecutivo](#) o el [informe completo](#) sobre el informe técnico relacionado, titulado: "Utah is Changing: Should Our Leave Laws Follow Suit?" (Utah está cambiando: ¿Nuestras leyes de licencia deberían imitarlo?)