

¿QUÉ ES LA AUSENCIA MÉDICA Y FAMILIAR PAGADA? HB 11



NEW MEXICO
PAID FAMILY &
MEDICAL LEAVE
COALITION

¿Qué hace la Ausencia Médica Familiar Pagada?

Paga al empleado hasta doce semanas (dependiendo de la causa de la ausencia y dependiendo de la atención médica necesaria basado en la determinación de un profesional médico) de reemplazo del salario parcial para los trabajadores que hayan aportado al fondo durante al menos seis de los últimos 12 meses y que estén:

- Dando la bienvenida a un nuevo hijo por nacimiento o adopción
- Enfrentando una condición médica grave
- Cuidando a un miembro de la familia con una condición médica grave
- Cómo afrontar las exigencias relacionadas con el llamado a servicio militar activo de un familiar
- Siendo una víctima de violencia doméstica o violencia sexual que necesita ausencia
- Sufriendo un duelo tras la pérdida de un hijo

¿Cómo garantiza este proyecto de ley que las reclamaciones de PFML sean legítimas?

- PFML NO es "llamar para avisar que se está enfermo". Requiere una solicitud, verificación y un proceso.
- Las personas que toman ausencia deben presentar una solicitud al NMDWS e incluir una verificación firmada por un proveedor de atención médica con una estimación de la duración de la ausencia necesaria.
- El NMDWS tendrá hasta 20 días hábiles para procesar las reclamaciones.
- Los estados con leyes de PFML han informado muy poco de fraude y abuso de este programa.

¿Cómo beneficia la ausencia médica y familiar pagada a Nuevo México y su economía?

- El programa beneficia a Nuevo México y su economía porque habrá mayor participación en la fuerza laboral, en particular entre madres, personas que cuidan de familiares sin ser pagados, y personas con enfermedades crónicas.
- Los empleadores informan que no hubo ningún efecto en sus negocios o que hubo un leve efecto positivo debido a una mejor contratación, retención, moral y satisfacción en el lugar de trabajo. Los empleadores informan una reducción de los costos asociados con la rotación, incluida la contratación y una menor productividad.
- Reducción de la mortalidad infantil, las lesiones por abuso infantil y el uso de hogares de ancianos.
- Mejora el bienestar físico y mental de los padres.
- Estabilidad laboral (las personas que se toman una ausencia para abordar una condición de salud grave al principio de la enfermedad tienen menos probabilidades de abandonar la fuerza laboral de forma permanente debido a una discapacidad).
- Disminución del uso de los beneficios públicos, incluidos SNAP, TANF, Medicaid y SSI.

Contribuciones anuales

| | Salario anual | Empleado/a | Empleador >4 (por empleado) |
|--------------------------|---------------|------------|-----------------------------|
| Salario mínimo | \$24,960 | \$124.80 | \$99.84 |
| Salario promedio estatal | \$57,520 | \$287.60 | \$230.08 |
| Contribución máxima | \$176,100 | \$880.50 | \$704.40 |

| | Salario anual | Salario semanal | Reemplazo | Reemplazo semanal |
|--------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|
| Salario mínimo | \$24,960 | \$480 | \$100% | \$480 |
| Salario promedio estatal | \$57,520 | \$1106 | \$67% | \$899 |
| Reemplazo máximo | \$73,545 | \$1414 | \$67% | \$1106 |

¿Cómo se puede financiar la ausencia médica y familiar pagada?

La ausencia médica y familiar pagada se financia mediante contribuciones de los empleados y los empleadores, que se pagan trimestralmente mediante deducción de la nómina.

Los empleados pagan \$5 por cada \$1,000 de salario por año. El 34% de los empleadores que pagan una contribución del empleador (5 o más empleados) pagan \$4 por cada \$1,000 de salario por año.

¿Cómo beneficiará esto a las pequeñas empresas?

- Las pequeñas empresas tienen dificultades para competir por conseguir empleados porque a menudo no pueden ofrecer beneficios comparables a los de las empresas más grandes que tienen los márgenes de ganancia necesarios para cubrir los gastos de pagar a alguien mientras está de ausencia.
- El 66 % de los empleadores de Nuevo México (aquellos con menos de 5 empleados) NO pagarán nada al fondo, pero se beneficiarán de que sus empleados tengan acceso al fondo.



SMALL BUSINESS SUPPORTERS

- Burque Bakehouse
- Worthington Farms
- Prisma Hair Co.
- Solana Self Storage
- Single Space Strategies
- NM Small Business Majority
- Fable Communications
- Color Wheel Toys
- W Kohler Lamp Co
- Current C. Energy Systems
- EASi Therapy and Diagnostic Services, LLC
- Equilibrium Wellness Center
- Family Values At Work
- Janet Ortega Insurance Agency, LLC
- Amplify Consulting & Communication Solutions
- Erika Harding Mosaics
- Books on the Bosque
- Friends of the Organ Mountains- Desert Peaks
- Cafe Castro
- Levado LLC
- NDigitize
- Santa Fe Culinaria
- Blissful Spirits Yoga
- Hozda Management
- Aranda Strategies
- Body in Balance
- Sabrina At Your Cervix
- Sitterly Law Firm
- Turquoise Skies Inc
- Zeron Corp
- Aquarian Web Studio
- Fa'akasi Family Counseling
- Salt Mama Wellness
- Grabash Associates LLC
- LL Embroidery
- Sirena Studio
- KayFrances Designs, LLC
- Neuroo Counseling, LLC
- State of the Heart Recovery
- Sinuate Media
- The Jewelry Professor

¿Cómo sabemos que el fondo PFML es solvente y sostenible?

Es sostenible. Milliman, el Departamento de Trabajo de los EE. UU. y la Oficina de Investigación Económica y Empresarial de la UNM han realizado análisis independientes y determinaron que el fondo seguirá siendo solvente según los parámetros del proyecto de ley actual.

El proyecto de ley protege a los empleadores y al Fondo al:

- Limitar los aumentos de las contribuciones a una tasa anual del 0,1 % de los salarios (\$1/\$1000).
- Consolidar la proporción de contribución total del empleador del 45 % y el empleado del 55 %.
- Retrasar la implementación de los beneficios para los empleados hasta 2028, con un proceso de elaboración de normas de un año de duración y un período de 6 meses para el apoyo técnico del empleador.
- Exigir que los empleados hayan trabajado durante al menos 180 días antes de tener protección laboral.
- Incentivar a los empleados a volver al trabajo proporcionando sólo el 67 % de los salarios (por encima del salario mínimo).