



Gay & Lesbian Advocates & Defenders
30 Winter Street, Suite 800
Boston, MA 02108
Phone: 617.426.1350
Fax: 617.426.3594
Website: www.glad.org

EL MATRIMONIO ES UN ASUNTO LABORAL

Muchas personas entienden que terminar la discriminación en el matrimonio contra parejas del mismo sexo es un **asunto de derechos civiles**. Se trata de apoyar al tratamiento igual bajo la ley para gays y lesbianas.

Muchas personas también están de acuerdo que el matrimonio civil para personas gay le **ayudaría a los niños y a sus familias**—como estructura legal, el matrimonio civil ayuda a estabilizar familias y sin duda le ayuda a niños porque la ley provee a sus familias con beneficios innumerables (derechos de visita en el hospital, derechos a hacer decisiones médicas, derechos a Permiso Médico y Familiar, derechos a seguro familiar de salud, acceso a archivos escolares, etc).

La gente está comenzando a entender que terminar con la discriminación en el matrimonio también es un asunto de trabajadores.

El matrimonio civil provee a familias **más de 1400 derechos, protecciones y responsabilidades**. Muchos de estos **beneficios** son de **EMPLEO y de familia** tal como:

- Acceso a protecciones de **Seguro Social** cuando un esposo muera, esté incapacitado o se jubile
- Acceso a protecciones de **Permiso Médico y Familiar** para cuidar a un niño nuevo o un familiar enfermo o lesionado
- Acceso a protecciones de **Worker's Compensation** (compensación legal por accidentes de trabajo) para la familia de un trabajador lesionado en el trabajo
- Acceso a **COBRA** (para que esposos no pierdan seguro de salud inmediatamente cuando uno es despedido)
- Acceso a protecciones de **ERISA** (como la habilidad de dejarle una pensión a su esposo) [ERISA = Employee Retirement Income Security Act]
- Acceso a cientos de otros beneficios y protecciones cruciales del empleo.

Como se detalla más adelante, el matrimonio confiere protecciones y responsabilidades automáticas que ahora son esenciales para sostener a las familias. Salarios no son el único elemento de seguridad económica básica. El matrimonio también afecta de modo decisivo a la habilidad de un trabajador a protegerse a sí mismo y a su familia de forma aceptable.

Protecciones Relacionadas a la Muerte, Enfermedad o Herida – Sin el Matrimonio

- El compañero sobreviviente del mismo sexo de un bombero, un policía u oficial de correcciones que muere haciendo su deber *no tiene derecho* a recibir el salario que el empleado difunto pudo haber recibido.¹
- El compañero sobreviviente del mismo sexo *no tiene derecho* a beneficios de “cumplimiento de deberes” – una concesión de una sola vez de \$100,000 que se le paga a ciertos familiares de un bombero, acusador público, policía u oficial de correcciones difunto.²
- El compañero del mismo sexo de un empleado municipal o estatal incapacitado y jubilado *no tiene derecho* a una asignación anual de \$6,000.³

¹ G.L. c. 32 § 100.

² G.L. c. 32, § 100A.

- El compañero sobreviviente del mismo sexo de un empleado estatal que muere a causa de una herida o un peligro sufrido como parte de su trabajo *no tiene derecho* a un beneficio de muerte accidental.⁴
- El compañero sobreviviente del mismo sexo de un empleado sujeto al plan de pensión estatal de Massachusetts no tiene derecho a “Member Survivor Allowance” (“Asignación de Miembro Sobreviviente”) de dos-tercios de la pensión del empleado si el empleado muere antes del retiro.⁵

Protecciones de Seguro Social – Sin el Matrimonio

- Bajo la ley de seguro social, si un trabajador cubierto está jubilado, incapacitado o si muere, su compañero del mismo sexo *no puede* reclamar beneficios para sí mismo o para cualquier hijo basados en los créditos de trabajo del trabajador.⁶
- Un compañero sobreviviente del mismo sexo *no puede* reclamar el beneficio de una sola vez de \$255 proveído por el seguro social de un esposo sobreviviente.⁷
- El compañero del mismo sexo de un trabajador que está incapacitado y elegible para beneficios de incapacidad de seguro social *no tiene derecho* a recibir beneficios adicionales si él o ella está criando hijos bajo la edad de 16 o si el trabajador incapacitado tiene al menos 62 años.
- El compañero del mismo sexo *no tiene acceso* a las protecciones bajo la ley de seguro social para familias en las cuales una persona ganaba menos a causa de sus otras responsabilidades familiares, tales como permitir que el que ganaba menos comience a cobrar sobre el seguro social del que más ganaba a la edad menor de 62, o permitirle beneficios más altos basados en las ganancias del que más ganaba.⁸

Pérdida y Permiso Médico & Familiar – Sin el Matrimonio

- En la mayoría de los sitios de empleo, un empleado gay o lesbiana *no podrá* tomar permiso de pérdida por la muerte de su compañero o la de un miembro familiar de su compañero.
- Un empleado gay o lesbiana *no tiene derecho* a las protecciones bajo la versión de Massachusetts del Acto de Permiso Médico y Familiar (FMLA) que le permite a un empleado tomar tiempo para reuniones de la escuela de un hijo a menos que el empleado sea el padre del niño por sangre o adopción, o para las citas médicas de un familiar de un compañero, aunque vivan en el mismo hogar.⁹
- El Acto Federal de Permiso Médico y Familiar (FMLA) *no* le permite a un compañero del mismo sexo el tiempo dado a un esposo de hasta doce semanas cada doce meses para cuidar a su compañero, el hijo biológico o adoptivo del compañero, o el padre del compañero, aunque estén todos viviendo en el mismo hogar.¹⁰

Protecciones de “Worker’s Compensation” – Sin el Matrimonio

- Familias gay y lesbianas no están incluidas en el sistema compensatorio de los trabajadores, el cual está supuesto a ayudar a un empleado y sus dependientes (familia o parientes mas cercanos) si estas personas fueron en parte o completamente dependientes del empleado al tiempo de la lesión o muerte del empleado y la lesión o muerte está relacionada al trabajo.¹¹
- Un compañero del mismo sexo de un empleado *no tiene derecho* a ninguna protección como esposo o pariente mas cercano, no importa si el compañero dependía del trabajador herido para respaldo económico.¹²

³ G.L. c. 32, § 101.

⁴ G.L. c. 32, § 9(1), (2)(a).

⁵ G.L. c. 32, § 12(2)(c), (d).

⁶ 42 U.S.C. § 402 (b-f).

⁷ 42 U.S.C. § 402 (i).

⁸ Véase 42 U.S.C. § 402 (e), (f).

⁹ G.L. c. 149, § 52D.

¹⁰ 29 U.S.C. §§ 2611(13) (definición); 2612(1) (elegibilidad para beneficios).

¹¹ G.L. c. 152, § 1.

¹² G.L. c. 152, § 35A.

- Un compañero sobreviviente del mismo sexo *no es proveído* con dos-tercios del sueldo del trabajador cuando éste muera.¹³

Acceso al Seguro – Sin el Matrimonio

- Una pareja gay o lesbiana *no puede* comprar una póliza conjunta de seguro de salud en el mercado libre.¹⁴
- Un compañero del mismo sexo *no se considera* como “dependiente” para fines de seguro de salud, seguro dental, y cobertura de optometría.¹⁵
- Compañeros sobrevivientes del mismo sexo *no pueden* seguir recibiendo cobertura de seguro bajo el plan de seguro de salud de un esposo difunto por hasta 36 meses.¹⁶
- Si una persona está cubierta por seguro y es despedida, su compañero *no tiene derecho* automático a cobertura continua por hasta 39 semanas más.¹⁷
- Un compañero del mismo sexo *no tiene derecho* a beneficios de seguro continuos bajo el plan de seguro de un compañero antiguo.¹⁸
- Cuando un patrón provee beneficios de seguro a un empleado gay o lesbiana para su “domestic partner,” (“compañero de casa”) esos beneficios le son imponibles al empleado bajo ley estatal y federal, aunque son una forma de compensación, a menos que el compañero cuente como dependiente para los impuestos. Además, el patrón debe para seguro social e impuestos de desempleo sobre el valor del beneficio.¹⁹
- Un compañero del mismo sexo *no se considera* como miembro de la familia de su compañero para fines de obtener una póliza de seguro de vida para dos o más miembros de una familia.²⁰
- Un empleado gay o lesbiana del estado o el municipio *no puede* obtener cobertura de seguro para su compañero o el hijo de su compañero.²¹

Protecciones Acerca del Retiro – Sin el Matrimonio

- Un empleado gay o lesbiana *no tiene* la opción disponible bajo muchos planes privados de pensión (especialmente planes de beneficios definidos) de escoger una “anualidad mancomunada y de supervivencia,” lo cual significa que a cambio de tomar una cantidad más pequeña durante su vida, el compañero sobreviviente aún podría recibir la pensión despues de que el trabajador haya muerto. Esto es un asunto de ley federal.
- Un empleado gay o lesbiana sujeto al sistema de retiro de empleados estatales de Massachusetts *tampoco* tiene la opción de escoger una asignación mancomunada y de supervivencia.²² Un trabajador jubilado que desee proveer protección continua a un compañero del mismo sexo puede elegir la “Cash Refund Annuity Option” (“Opción de Anualidad de Reembolso en Efectivo”), el cual le reconoce al beneficiario el balance no pagado del dinero que el trabajador contribuyó al sistema de retiro (normalmente más o menos 10% de la pensión total), pero sólo hasta el punto que la contribución del trabajador no ha sido pagada ya.²³

¹³ G.L. c. 152, § 31.

¹⁴ G.L. c. 175, § 108.

¹⁵ Véase G.L. c. 176B, § 1 (corporación de servicio medico); G.L. c. 176A, § 1 (hospitales sin animo de lucro); G.L. c. 176E, § 1 (corporación de servicio dental); G.L. c. 176F, § 1 (corporación de servicio optometrico); G.L. c. 176J, § 1 (GMPB Health); G.L. c. 176M, § 1 (planes de seguro de salud no de grupos).

¹⁶ Véase e.g. G.L. c. 176J, § 9. Véase también 29 U.S.C. §§ 1161, 1163 (COBRA).

¹⁷ G.L. c. 175, § 110G. Véase también G.L. c. 176A, § 8D (corporaciones de servicio de hospital sin animo de lucro); G.L. c. 176B, § 6 (lo mismo con corporaciones de servicio médico).

¹⁸ G.L. c. 175, § 110I.

¹⁹ 26 U.S.C. § 106.

²⁰ G.L. c. 175, § 123.

²¹ Véase *Connors v. Boston*, 430 Mass. 31 (1999).

²² G.L. c. 32 § 12(2) Opción (a).

²³ G.L. c. 32, § 12.

- Un compañero del mismo sexo *no puede* negarle recibo de su pensión a su compañero en una forma diferente a una anualidad mancomunada y de supervivencia. Para esposos, el Federal Employee Retirement Income Security Act (ERISA), la cual supera toda ley estatal en este respeto, requiere este consentimiento.²⁴
- Un compañero no casado *no puede* “roll-over” (pasar) los haberes del plan de retiro de su compañero a un IRA en el nombre del compañero sobreviviente. Esto significa que en vez de poder dejar que el dinero siga creciendo exento de impuestos, el sobreviviente, como beneficiario, debe comenzar a tomar distribuciones inmediatamente (él o ella puede hacerlo sobre un período de tiempo basado en su esperanza de vida). Si el compañero sobreviviente tiene menos de 59 años y medio, se cobra un recargo de 10% del valor del IRA o 401(k).
- El compañero sobreviviente del mismo sexo que es el beneficiario del plan de retiro del compañero difunto *no puede* recibirlos sin que se le cobren impuestos. En vez, él o ella inmediatamente es responsable por impuestos federales sobre la renta sobre cualesquiera distribuciones y no hay período durante el cual estos haberes 401(k) puedan seguir creciendo exento de impuestos. Massachusetts también cobra impuestos sobre ganancias del IRA (la cantidad de la contribución es exenta del impuesto sobre la renta de Massachusetts).

Otras Protecciones Legales – Sin el Matrimonio:

- Un compañero del mismo sexo no tiene acceso a protecciones de transferencia de sueldo, así que su compañero puede transferir su sueldo sin su consentimiento.²⁵
- Parejas del mismo sexo que no han podido hacer una adopción conjunta no podrán obtener beneficios de dependencia de desempleo para sus hijos cuando el trabajador desempleado no es el padre legal.²⁶
- El compañero sobreviviente del mismo sexo de un veterano matado en la acción o que murió de una incapacidad relacionada a su tiempo en las fuerzas armadas que sufrió durante la guerra no se le dará preferencia para el servicio social (al igual que otras preferencias).²⁷
- El compañero sobreviviente del mismo sexo de un profesional registrado, tal como un agente de seguros,²⁸ un farmacéutico registrado,²⁹ un dentista registrado,³⁰ un optometrista registrado,³¹ o un director de funeraria,³² que ha muerto *no tendrá derecho* a seguir con el negocio bajo la supervisión de otro profesional.

Las parejas casadas tienen acceso a estas protecciones en tiempos de vulnerabilidad, al igual que para manejar necesidades prácticas pero más ordinarias y para proteger la seguridad de su familia a medida que envejecen. Mientras que familias gay y lesbianas pueden proveer protecciones limitadas para sí mismas al crear testamentos, partnership agreements (acuerdos de compañeros), u otros documentos, también lo puede hacer todo el mundo, y nadie considera a estos un suplente al matrimonio. La gran mayoría de protecciones y obligaciones legales simplemente no se pueden comprometer por contrato. Sólo cuando trabajadores gay y lesbianas se puedan casar, recibirán el nivel de protección que necesitan y se merecen para sus familias—la misma protección que sus colegas heterosexuales casados disfrutaban ahora.

²⁴ ERISA § 205(d)(1).

²⁵ G.L. c. 154, § 2.

²⁶ G.L. c. 151A, § 29.

²⁷ G.L. c. 31, §§ 26, 28.

²⁸ G.L. c. 175, § 174D.

²⁹ G.L. c. 112, § 36.

³⁰ G.L. c. 112, § 53.

³¹ G.L. c. 112, § 73.

³² G.L. c. 112, § 83.