

# REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) OCTUBRE 2019

## Quando ser castigado por las ausencias está prohibido

!NO SALGA DEL TRABAJO SIN ELLA!



He aquí algunas situaciones que ocurren con frecuencia. ¿El empleado tiene un caso, o no?

1) Maurey Sugar se acerca a su delegado y dice, “Lucy, según el jefe tengo dos puntos por ausentarme la semana pasada. Dos días tuve que llevar a mi mamá a su quimioterapia. No es justo.” Lucy Parsons le contesta, “Espérese Maury, déjeme averiguar acerca de esto. A propósito, ¿podría obtener un reporte médico que compruebe que su madre está recibiendo quimioterapia?”

2) Ralph Cramden se acerca a su delegado y dice, “Quiero presentar una queja. Ayer no me presenté a trabajar porque padecía de la espalda, pero el jefe dice que falté sin permiso. Yo digo que tengo permiso de ausencia por la FMLA (La Ley de Permiso de Ausencia en caso de Enfermedad o Necesidad Familiar, FMLA por sus siglas en inglés) y no me pueden castigar por una ausencia en base a la FMLA.” Miguel, el delegado, le pregunta a Ralph si tiene un certificado médico. Ralph se enojó y dice, “No tengo que mostrar uno al jefe, no es asunto suyo. Sólo sé que viene cubierto por la FMLA.”

3) Emma Lazarus llama por teléfono a su delegado una noche. “Peter, no fui al trabajo porque el médico me dijo que guardara cama un par de días”. Peter Kropotkin responde, “Eso es entendible – por cierto, ¿para cuándo espera al bebé?” “Más o menos en 5 semanas. Le hablo porque mi jefe Adolph dijo que no puedo faltar o me darán puntos por ausentarme. Dijo que ya tengo que pedir incapacidad por maternidad si voy a faltar más, pero prefiero esperar un par de semanas antes de pedirla.”

Peter contesta, “Haga lo que el médico le indicó, yo me encargo de Adolph. Le llamaré mañana.”

Todas estas situaciones tienen algo que ver con la FMLA, que fue aprobado por el Congreso en 1993. Desde su aprobación han habido muchas decisiones jurídicas por parte del Departamento del Trabajo y las Cortes acerca de la aplicación de esta ley.

### Primero, unos breves recordatorios básicos sobre la FMLA:

La FMLA cubre a todos los trabajadores federales, estatales, municipales y de condado. También cubre a los trabajadores del sector privado cuyo patrón tenga por lo menos 50 empleados. Estos patrones se llaman “patrones cubiertos.”

Para que un individuo sea cubierto por la FMLA, él o ella:

Tiene que trabajar para un “patrón cubierto” y haber trabajado para ese patrón por lo menos 12 meses y por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses.

Un empleado puede solicitar Permiso de Ausencia en caso de Enfermedad o Necesidad Familiar bajo cualquiera de las siguientes condiciones:

- El empleado no puede trabajar por un estado médico grave;
- El empleado tiene que cuidar de un hijo, cónyuge o padre enfermo de gravedad;
- Cuidado prenatal antes de dar a luz u una condición que haga que una mujer embarazada no puede trabajar. El nacimiento de un hijo o el cuidado de un recién nacido de hasta un año de edad (así hombres y mujeres pueden solicitar el permiso dado el caso); o

- Cuando un niño es adoptado por el empleado o para crianza temporal.

Cualquier exigencia que cumple con los requisitos que haya resultado porque un miembro de la familia tiene que participar en el servicio militar activo; o

Hasta 26 semanas de permiso de ausencia para que un miembro de la familia o un pariente cuide a un miembro del servicio militar que esta recibiendo tratamiento por una herida grave recibido durante su cumplimiento del deber.

La FMLA permite **hasta 12 semanas de permiso sin goce de sueldo por cada período de 12 meses**. Durante este período las prestaciones del empleado no pueden ser suspendidas, no se puede sancionarlo por motivos de ausencia y al reincorporarse a sus labores tiene que ocupar su mismo puesto.

Un “estado grave de salud” se define como una enfermedad, lesión o condición que cumple con uno o más de los siguientes requisitos:

- Requiere de un tratamiento médico que incapacite al empleado o su pariente por más de 3 días consecutivos y requiere de seguimiento continuo por un médico u otro profesional de la salud;

Ejemplos podrían ser:

*Huesos fracturados*  
*Neumonía*  
*Amigdalitis*

- Incapacidad relacionada con el embarazo o un grave trastorno crónico;

Ejemplos:

*Artritis (severa)*  
*Asma*

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

Cáncer  
Colitis  
Diabetes  
Epilepsia  
Enfermedades cardíacas  
*Lupus*

- Hospitalización por una noche;
- Incapacidad permanente o de largo plazo;

La FMLA permite que los patrones requieran **certificado médico** comprobando que un permiso es necesario por el grave estado médico del empleado o su pariente. No basta con un recado que dice "Joe está enfermo." El patrón tiene derecho además a pedir una segunda opinión médica (a costo de la empresa) para verificar el diagnóstico original.

¿Qué pasa con la **notificación**? El empleado tiene que avisar con 30 días de anticipación si la necesidad del permiso es previsible. Si es inesperada, el patrón tiene que ser notificado del estado médico dentro de dos días hábiles.

Lo que normalmente no se cubren, porque no incapacitan al individuo por más de tres días consecutivos, son enfermedades como la gripe, influenza, faringitis, infecciones del oído, alergias al polen, úlceras menores, dermatitis por contacto con hiedra venenosa y cólicos gástricos.

**Véamos los problemas:**

**1) ¿Maury Sugar merece puntos por faltar al trabajo para llevar a su madre a la quimioterapia?**

Aún con un sistema de asistencia "sin culpa" (o de jefe perezoso), los trabajadores no pueden ser castigados por ausencias legítimas en base a la FMLA. En este caso, Maury está cuidando de su madre que tiene cáncer, una enfermedad grave. Obviamente su mamá califica como pariente cercana conforme a la FMLA y un tratamiento para cáncer reúne los requisitos para una enfermedad grave. Por lo tanto, llevar a su madre a la quimioterapia califica como ausencia en base a la FMLA. En el futuro le convendrá a Maury intentar informar al jefe lo antes posible cuando va a ausentarse por este motivo. Si se lo piden, tendrá que presentar un reporte médico como comprobante que su madre padece cáncer y necesita quimioterapia. Sin embargo, la petición de un patrón de que los empleados quienes estén en permiso de ausencia intermitente presentan una nota de doctor por cada ausencia es equivalente a la petición de una certificación médica *por cada ausencia*, la cual puede violar a la FMLA.

**2) ¿Ralph debe ser castigado por faltar un día por dolor en la espalda? ¿Tiene que presentar un reporte médico?**

Este caso es un poco más complicado. Primero, conforme a la FMLA, si el patrón se lo pide, el empleado tiene que presentar un reporte médico que explique la naturaleza de la enfermedad o lesión. El conocimiento general del patrón de los

problemas anteriores de espalda del empleado/a no le relieves de la obligación de informar a la compañía que estaba tomando una ausencia debido a su espalda. Por lo tanto, Ralph tiene que hacerlo. Dolor en la espalda podía caer dentro de la FMLA **si Ralph puede demostrar que es una condición crónica**. Si es algo insólito, entonces **no** es un caso en base a la FMLA. Ralph tendrá que mostrar que es una condición crónica, necesita comprobar que ha estado recibiendo tratamiento continuo y que los médicos creen que algo anda mal. Muchos patrones dudan de los trabajadores que se quejan de dolor en la espalda, así que Ralph debe esperar ser mandado con otro médico para una segunda opinión.

**3) ¿Le pueden obligar a Emma a tomar incapacidad por maternidad si ella no quiere?**

Peter tenía razón cuando dijo a Emma que hiciera lo que le indicó su médico. Faltar al trabajo debido a complicaciones del embarazo está cubierto bajo la FMLA.

El contrato sindical de Emma también permite 26 semanas de permiso de ausencia con derecho a goce de sueldo por enfermedades y accidentes, que se pueden tomar por incapacidad de embarazo. La

empleada puede elegir en que momento lo tomará. Sin embargo, dado que este permiso sólo se aplica por ausencias de 3 días o más, Emma puede utilizar la FMLA para cubrir las ausencias de uno o dos días que tenga por motivo de su embarazo. Estos serán sin goce de sueldo, pero así Emma puede esperar para solicitar la incapacidad por maternidad hasta que la quiera. (Otra vez, es posible que tenga que presentar un reporte médico explicando por qué necesita guardar cama.) En este caso, la FMLA sirve como colchón extra al permiso para enfermedades y lesiones negociado por el sindicato.

Nota: Los patrones pueden contar permisos por enfermedad como tiempo tomado de las 12 semanas de la FMLA, entonces si Emma toma 15 semanas de incapacidad por maternidad, el patrón podría contar las 12 semanas de permiso en base a la FMLA como parte de la incapacidad por maternidad.

*Para una revisión más detallada de cómo funciona el FMLA, puede ordenar "The FMLA Handbook - A Union Guide to the Family and Medical Leave Act" por Robert Schwartz. \$20.00 por copia más gastos de envío. Vaya a [labornotes.org/store/books/work-rights-press](http://labornotes.org/store/books/work-rights-press).*

### **"Tips" para delegados - preguntas y respuestas rápidas acerca de las ausencias en base a la FMLA**

**1) ¿Está su patrón cubierto por la FMLA?**

*Patrones privados con 50 empleados o más  
Patrones públicos, incluyendo agencias federales, estatales, municipales o locales y distritos escolares*

**2) ¿El empleado en cuestión califica para cobertura en base a la FMLA?**

*Ha trabajado para la empresa por lo menos 12 meses y  
Ha trabajado por lo menos 1,250 horas durante los últimos 12 meses*

**3) ¿La ausencia cae bajo una de las siguientes situaciones calificadoras?**

- *Un grave estado médico*
- *Cuidado de un hijo, cónyuge o padre enfermo de gravedad;*
- *Nacimiento o cuidado de un recién nacido de hasta un año de edad; o*
- *Adopción de un niño por el empleado o colocación de un niño para crianza temporal.*
- *Cualquier exigencia que cumple con los requisitos que haya resultado porque un miembro de la familia tiene que participar en el servicio militar activo; o*
- *Hasta 26 semanas de permiso de ausencia para que un miembro de la familia o un pariente cuide a un miembro del servicio militar que esta recibiendo tratamiento por una herida grave recibido durante su cumplimiento del deber.*

**4) Si la ausencia se debe a problemas de salud, ¿reúne una de las cuatro definiciones de "grave?"**

- *Hospitalización de por lo menos una noche;*
- *Incapacidad por más de 3 días naturales consecutivos y tratamiento continuo por un profesional de salud;*
- *Incapacidad debida a un grave trastorno crónico; o*
- *Embarazo o incapacidad a largo plazo.*

**5) ¿El empleado podría presentar los reportes médicos si se lo pide?**

\* \* \*

**Si la ausencia de un empleado o empleada reúne estos requisitos, entonces no debe ser castigado(a) por ella y no se la puede usar en su contra en casos futuros.**