

# Your Rights under the Family and Medical Leave Act of 1993

FMLA requires covered employers to provide up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave to "eligible" employees for certain family and medical reasons. Employees are eligible if they have worked for their employer for at least one year, and for 1,250 hours over

the previous 12 months, and if there are at least 50 employees within 75 miles. The FMLA permits employees to take leave on an intermittent basis or to work a reduced schedule under certain circumstances.

## Reasons for Taking Leave:

Unpaid leave must be granted for *any* of the following reasons:

- to care for the employee's child after birth, or placement for adoption or foster care;
- to care for the employee's spouse, son or daughter, or parent who has a serious health condition; or
- for a serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job.

At the employee's or employer's option, certain kinds of *paid* leave may be substituted for unpaid leave.

## Advance Notice and Medical Certification:

The employee may be required to provide advance leave notice and medical certification. Taking of leave may be denied if requirements are not met.

- The employee ordinarily must provide 30 days advance notice when the leave is "foreseeable."
- An employer may require medical certification to support a request for leave because of a serious health condition, and may require second or third opinions (at the employer's expense) and a fitness for duty report to return to work.

## Job Benefits and Protection:

- For the duration of FMLA leave, the employer must maintain the employee's health coverage under any "group health plan."

- Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to their original or equivalent positions with equivalent pay, benefits, and other employment terms.
- The use of FMLA leave cannot result in the loss of any employment benefit that accrued prior to the start of an employee's leave.

## Unlawful Acts by Employers:

FMLA makes it unlawful for any employer to:

- interfere with, restrain, or deny the exercise of any right provided under FMLA;
- discharge or discriminate against any person for opposing any practice made unlawful by FMLA or for involvement in any proceeding under or relating to FMLA.

## Enforcement:

- The U.S. Department of Labor is authorized to investigate and resolve complaints of violations.
- An eligible employee may bring a civil action against an employer for violations.

FMLA does not affect any Federal or State law prohibiting discrimination, or supersede any State or local law or collective bargaining agreement which provides greater family or medical leave rights.

## For Additional Information:

If you have access to the Internet visit our FMLA website: <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla>. To locate your nearest Wage-Hour Office, telephone our Wage-Hour toll-free information and help line at 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243): a customer service representative is available to assist you with referral information from 8am to 5pm **in your time zone**; or log onto our Home Page at <http://www.wagehour.dol.gov>.



U.S. Department of Labor  
Employment Standards Administration  
Wage and Hour Division  
Washington, D.C. 20210

WH Publication 1420  
Revised August 2001

# Sus Derechos

## bajo

# La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (LAFM) requiere que patrones sujetos a la ley provean a sus empleados 12 semanas de ausencia del trabajo sin paga por ciertas razones familiares médicas, con protección del empleo a empleados

"elegibles." Se consideran elegibles a los empleados de dicho patrón quienes hayan trabajado un año, y trabajado 1,250 horas más en los últimos 12 meses, y trabajan dentro de un área de 75 millas donde se ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

## Razones para Solicitar Ausencia:

Tiene derecho un empleado de tomar ausencia del trabajo sin paga por cualquiera de las siguientes razones:

- para cuidar a un niño recién nacido, o llevar a cabo una adopción o crianza, de un niño del empleado;
- para cuidar a un cónyuge (esposo/a), hijo/a, o *cualquiera* de los padres, quien padezca de un estado de salud grave, o;
- por un estado de salud grave que le impide a un empleado desempeñar su trabajo.

Se puede elegir por parte del empleado o el patrón substituir una ausencia sin paga por una ausencia pagada si el empleado tiene el tiempo pagado acumulado.

## Notificación por Adelantado y Certificado Médico:

Se le puede exigir a un empleado que notifique por adelantado la necesidad de estar ausente, y además exigirle que provea certificado médico. Se puede negar el permiso si el empleado no cumple con estos requisitos.

- Por lo general se requiere que el empleado notifique al patrón con 30 días por adelantado cuando la ausencia es "anticipada."
- El patrón puede exigirle un certificado médico al empleado que pide tomar ausencia por motivo de un estado de salud grave, y puede exigir una segunda o tercera opinión médica (a cuenta del patrón), y además puede exigir un certificado médico de la salud, estado físico y capacidad del empleado para regresar al trabajo.

## Beneficios y Protección del Empleo:

Durante una ausencia, el patrón tendrá que mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier "plan de salud de grupo" en existencia.

- Al regresar de una ausencia los empleados tienen el derecho a su trabajo original o a un trabajo equivalente con sueldo, beneficios, y otras condiciones de empleo equivalentes.
- Una ausencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia del trabajo.

## Actos Ilegales Por Parte del Patrón:

La LAFM le prohíbe al patrón lo siguiente:

- que interfiera, restrinja, o niegue que se ejercite cualquier derecho estipulado por la LAFM;
- que se despidan o se discrimine en contra de cualquier persona que se oponga a una práctica prohibida por la LAFM, o se involucre en cualquier procedimiento relacionado a esta ley.

## Ejecución:

- El "Department of Labor" tiene la autoridad de investigar y resolver quejas de infracciones de la LAFM.
- El empleado elegible puede demandar a un patrón por medio de acción civil por infracciones de la LAFM.

La LAFM no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local, o convenio sindical que provea más amplios derechos de ausencia familiar o médica.

## Para Más Información:

Si tiene acceso al internet, visite la pagina de la LAFM: <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla>. Para localizar la oficina de horarios y salarios más cercana, llame a nuestra línea gratis de información y ayuda al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Representantes están disponibles para asistir con información desde 8am a 5pm **en su zona horaria**; o visite nuestra pagina de internet <http://www.wagehour.dol.gov>.