

EMPLOYEE RIGHTS AND RESPONSIBILITIES UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Basic Leave Entitlement

FMLA requires covered employers to provide up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave to eligible employees for the following reasons:

- For incapacity due to pregnancy, prenatal medical care or child birth;
- 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.

Military Family Leave Entitlements

Eligible employees with a spouse, son, daughter, or parent on active duty or call to active duty status in the National Guard or Reserves in support of a contingency operation may use their 12-week leave entitlement to address certain qualifying exigencies. Qualifying exigencies may include attending certain military events, arranging for alternative childcare, addressing certain financial and legal arrangements, attending certain counseling sessions, and attending post-deployment reintegration briefings.

FMLA also includes a special leave entitlement that permits eligible employees to take up to 26 weeks of leave to care for a covered servicemember during a single 12-month period. A covered servicemember is a current member of the Armed Forces, including a member of the National Guard or Reserves, who has a serious injury or illness incurred in the line of duty on active duty that may render the servicemember medically unfit to perform his or her duties for which the servicemember is undergoing medical treatment, recuperation, or therapy; or is in outpatient status; or is on the temporary disability retired list.

Benefits and Protections

During FMLA leave, the employer must maintain the employee's health coverage under any "group health plan" on the same terms as if the employee had continued to work. Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to their original or equivalent positions with equivalent pay, benefits, and other employment terms.

Use of FMLA leave cannot result in the loss of any employment benefit that accrued prior to the start of an employee's leave.

Eligibility Requirements

Employees are eligible if they have worked for a covered employer for at least one year, for 1,250 hours over the previous 12 months, and if at least 50 employees are employed by the employer within 75 miles.

Definition of Serious Health Condition

A serious health condition is an illness, injury, impairment, or physical or mental condition that involves either an overnight stay in a medical care facility, or continuing treatment by a health care provider for a condition that either prevents the employee from performing the functions of the employee's job, or prevents the qualified family member from participating in school or other daily activities.

Subject to certain conditions, the continuing treatment requirement may be met by a period of incapacity of more than 3 consecutive calendar days combined with at least two visits to a health care provider or one visit and a regimen of continuing treatment, or incapacity due to pregnancy, or incapacity due to a chronic condition. Other conditions may meet the definition of continuing treatment.

Use of Leave

An employee does not need to use this leave entitlement in one block. Leave can be taken intermittently or on a reduced leave schedule when medically necessary. Employees must make reasonable efforts to schedule leave for planned medical treatment so as not to unduly disrupt the employer's operations. Leave due to qualifying exigencies may also be taken on an intermittent basis.

Substitution of Paid Leave for Unpaid Leave

Employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking FMLA leave. In order to use paid leave for FMLA leave, employees must comply with the employer's normal paid leave policies.

Employee Responsibilities

Employees must provide 30 days advance notice of the need to take FMLA leave when the need is foreseeable. When 30 days notice is not possible, the employee must provide notice as soon as practicable and generally must comply with an employer's normal call-in procedures.

Employees must provide sufficient information for the employer to determine if the leave may qualify for FMLA protection and the anticipated timing and duration of the leave. Sufficient information may include that the employee is unable to perform job functions, the family member is unable to perform

daily activities, the need for hospitalization or continuing treatment by a health care provider, or circumstances supporting the need for military family leave. Employees also must inform the employer if the requested leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employees also may be required to provide a certification and periodic recertification supporting the need for leave.

Employer Responsibilities

Covered employers must inform employees requesting leave whether they are eligible under FMLA. If they are, the notice must specify any additional information required as well as the employees' rights and responsibilities. If they are not eligible, the employer must provide a reason for the ineligibility.

Covered employers must inform employees if leave will be designated as FMLA-protected and the amount of leave counted against the employee's leave entitlement. If the employer determines that the leave is not FMLA-protected, the employer must notify the employee.

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

An employee may file a complaint with the U.S. Department of Labor or may bring a private lawsuit against an employer.

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.

FMLA section 109 (29 U.S.C. § 2619) requires FMLA covered employers to post the text of this notice. Regulations 29 C.F.R. § 825.300(a) may require additional disclosures.

For Additional Information:

1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV



U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division



WHD Publication 1420 Revised January 2009

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Derecho de licencia básica

La Ley de licencia familiar y médica (Family and Medical Leave Act - FMLA) exige que los empleadores cubiertos proporcionen hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo con protección del puesto de trabajo a los empleados con derecho a ello, por los motivos siguientes:

- Discapacidad debida a embarazo, atención médica prenatal o parto;
- Para cuidar del hijo del empleado después de su nacimiento, o la colocación de un niño para fines de adopción o como casa de acogida;
- Para cuidar del cónyuge, hijo(a), o padre o madre del empleado que sufra una enfermedad grave; o
- Por enfermedad grave que impide que el empleado desempeñe su trabajo.

Derechos de licencia familiar militar

Los empleados con derecho a ello que tengan un cónyuge, hijo(a) o padre o madre en el servicio militar activo o que haya sido llamado al servicio militar activo por la Guardia Nacional o las Reservas debido a una operación contingente pueden usar su derecho de licencia de 12 semanas para atender determinadas exigencias que califiquen. Las exigencias que califiquen pueden incluir el asistir a determinados eventos militares, disponer para el cuidado alternativo de los hijos, resolver determinados arreglos financieros y legales, asistir a determinadas sesiones de asesoramiento y asistir a sesiones de información después del servicio.

La FMLA incluye también un derecho especial de licencia que permite a los empleados con derecho a ello tomar hasta 26 semanas de licencia para cuidar de un miembro cubierto del servicio militar durante un periodo único de 12 meses. Los miembros cubiertos del servicio militar son aquellos que pertenecen activamente a las Fuerzas Armadas, inclusive la Guardia Nacional o las Reservas, que sufran de una lesión o enfermedad grave incurrida en el curso del servicio activo, la cual pueda imposibilitar al miembro del servicio para desempeñar sus deberes, que se encuentre bajo tratamiento médico, recuperación o terapia; o en condición de paciente ambulatorio; o que se encuentre en la lista de retirados debido a discapacidad temporaria.

Prestaciones y Protecciones

Durante el curso de la licencia FMLA, el empleador deberá mantener la cobertura médica del empleado según el "plan colectivo de salud" que exista, en los mismos términos aplicables si el empleado continuara desempeñando su trabajo. Al regresar de la licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados a su puesto original o a uno equivalente, con equivalencia de paga, prestaciones, y otros términos de empleo.

El uso de la licencia FMLA no deberá dar como resultado la pérdida de ninguna prestación por empleo acumulada antes del comienzo de la licencia del empleado.

Requisitos para la adquisición de derecho

Los empleados tienen el derecho a dicha licencia si trabajaron para un empleador cubierto por lo menos durante un año, 1,250 horas en el curso de los 12 meses anteriores, y si el empleador emplea por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas.

Definición de enfermedad grave

Una enfermedad grave es una enfermedad, lesión, discapacidad, o estado físico o mental que involucre la estada de una noche en una instalación de atención médica o el tratamiento continuado por parte de un proveedor de atención de la salud debido a una afección que impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto o impide al familiar participar en actividades escolares u otras actividades cotidianas.

Sujeto a determinadas condiciones, el requisito de tratamiento continuado puede ser satisfecho por un periodo de discapacidad de más de 3 días naturales consecutivos combinados con un mínimo de dos visitas a un proveedor de atención médica o una visita y un régimen de tratamiento continuado, o discapacidad debida a embarazo, o discapacidad debida a una afección crónica. Es posible que otras condiciones satisfagan la definición de tratamiento continuado.

Uso de la licencia

No es necesario que el empleado use este derecho de licencia en un solo bloque. Podrá tomar la licencia intermitentemente o mediante un programa de licencia reducida cuando sea necesario desde el punto de vista médico. Los empleados intentarán razonablemente planificar su licencia para tratamientos médicos programados, con el objeto de no afectar indebidamente las operaciones del empleador. La licencia debida a exigencias que califiquen se puede tomar también intermitentemente.

Sustitución de licencia con goce de sueldo por licencia sin goce de sueldo

Los empleados pueden optar, o los empleadores pueden exigir, el uso de las licencias acumuladas con goce de sueldo durante la licencia FMLA. Para usar la licencia paga para la licencia FMLA, los empleados deben cumplir con las normas regulares del empleador en cuanto a licencia con goce de sueldo.

Responsabilidades del empleado

Los empleados deberán proporcionar notificación, con 30 días de antelación, sobre la necesidad de tomar una licencia FMLA, siempre que dicha necesidad sea predecible. En caso de que la notificación 30 días antes no sea posible, el empleado deberá proporcionar notificación tan pronto como sea posible, y en general deberá cumplir los procedimientos regulares de aviso exigidos por el empleador.

Los empleados deberán proporcionar al empleador información suficiente para que el mismo pueda determinar si la licencia califica según la protección de FMLA, y asimismo las fechas y duración previstas de la licencia. Es posible que la información suficiente incluya el hecho de que el empleado es

incapaz de desempeñar sus funciones laborales, que el familiar es incapaz de desempeñar actividades cotidianas, la necesidad de hospitalización o de tratamiento continuado por parte de un proveedor de atención de la salud, o circunstancias que justifiquen la necesidad de una licencia familiar militar. Los empleados deberán informar también al empleador si la licencia solicitada es por un motivo para el cual se había tomado o certificado anteriormente una licencia FMLA. Es posible que se exija que los empleados proporcionen también un certificado y nuevos certificados periódicos justificando la necesidad de la licencia.

Responsabilidades del empleador

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados que soliciten la licencia, si los mismos tienen derecho a ella según FMLA. Si es así, el aviso deberá especificar toda información adicional exigida, así como también los derechos y responsabilidades del empleado. Si no tienen derecho a ello, el empleador deberá proporcionar el motivo de dicha falta de derecho.

Los empleadores deberán informar a los empleados si la licencia se designará como protegida por FMLA, y la cantidad de licencia, contada contra el derecho a la licencia del empleado. Si el empleador determina que la licencia no está protegida por FMLA, deberá notificar al respecto al empleado.

Acciones ilícitas por parte de los empleadores.

Según FMLA, es ilícito que los empleadores:

- Interfieran con el ejercicio de todo derecho dispuesto según FMLA, lo restrinjan o denieguen;
- Despidan o discriminen contra toda persona que se oponga a toda práctica ilícita según FMLA o que participe en procedimientos según FMLA o relacionados con la misma.

Imposición de observancia

Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo o entablar un juicio privado contra el empleador.

FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local o acuerdo laboral colectivo que disponga derechos de licencia familiar o médica mayores.

La sección 109 de FMLA (29 U.S.C. §2619) exige que los empleadores cubiertos por FMLA exhiban el texto de este aviso. Es posible que las Regulaciones 29 C.F.R. §825.300(a) exijan revelaciones adicionales.

Para obtener información adicional:

1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV



U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division



WHD Publication 1420 Revised January 2009