WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Fact Sheet #28: The Family and Medical Leave Act

Revised March 2025

The Family and Medical Leave Act (FMLA) provides job-protected leave from work for family and medical reasons. This fact sheet explains FMLA benefits and protections.

ABOUT THE FMLA

The FMLA provides eligible employees of covered employers with job-protected leave for qualifying family and medical reasons and requires continuation of their group health benefits under the same conditions as if they had not taken leave. FMLA leave may be unpaid or used at the same time as employer-provided paid leave. Employees must be restored to the same or virtually identical position when they return to work after FMLA leave.

Eligible employees: Employees are eligible if they work for a covered employer for at least 12 months, have at least 1,250 hours of service with the employer during the 12 months before their FMLA leave starts, and work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles.

Covered employers: Covered employers under the FMLA include:

- Private-sector employers who employ 50 or more employees in 20 or more workweeks in either the current calendar year or previous calendar year,
- Public agencies (including Federal, State, and local government employers, regardless of the number of employees), and
- Local educational agencies (including public school boards, public elementary and secondary schools, and private elementary and secondary schools, regardless of the number of employees).

The FMLA protects leave for:

- The birth of a child or placement of a child with the employee for adoption or foster care,
- The care for a child, spouse, or parent who has a serious health condition,
- A serious health condition that makes the employee unable to work, and
- Reasons related to a family member's service in the military, including
    - Qualifying exigency leave - Leave for certain reasons related to a family member's foreign deployment, and
    - Military caregiver leave – leave when a family member is a current servicemember or recent veteran with a serious injury or illness.

Download "The Employee Guide to the Family and Medical Leave Act" for more information about the FMLA, including how to request FMLA leave.

USING FMLA LEAVE

Eligible employees may take:

- Up to 12 workweeks of leave in a 12-month period for any FMLA leave reason except military caregiver leave, and

- Up to 26 workweeks of military caregiver leave during a single 12-month period.

Examples:

- Sheila works 32 hours a week at a shoe store. When Sheila needs to take FMLA leave for 12 weeks, she may use up to 32 hours of FMLA leave a week for 12 weeks.
- Chester works 40 hours a week as an administrative assistant. When Chester needs to take FMLA leave for 12 weeks, he may use up to 40 hours of FMLA leave a week for 12 weeks.
- Kayden works 50 hours a week as a cook at a restaurant. When Kayden needs to take FMLA leave for 12 weeks, he may use up to 50 hours of FMLA leave a week for 12 weeks.

Intermittent or reduced schedule leave. Employees have the right to take FMLA leave all at once, or, when medically necessary, in separate blocks of time or by reducing the time they work each day or week. Intermittent or reduced schedule leave is also available for military family leave reasons. However, employees may use FMLA leave intermittently or on a reduced leave schedule for bonding with a newborn or newly placed child only if they and their employer agree.

Examples:

- Sheila has a daughter who serves in the Armed Forces and was seriously injured during deployment overseas. Sheila needs FMLA leave for one-half of her usual workweek (16 hours) over the next six months to assist with her daughter's care.
- Chester has a serious mental health condition that sometimes affects his ability to work. Occasionally, when Chester is unable to work because of his mental health, he takes FMLA leave, usually for one to three weeks at a time. Chester also takes FMLA leave every now and then for an hour or two when he has an appointment to see his doctor or attend therapy to treat his condition.
- Kayden, a cook, works Tuesday through Saturday. His father, Emile, has a serious health condition. Kayden and his wife, Maeve, take turns bringing Emile to dialysis during the week. Every other Friday evening Kayden uses five hours of FMLA leave to help his father. Even though his wife helps, Kayden also occasionally uses five hours of FMLA leave on other evenings to help his father.

Paid leave. FMLA is job-protected, unpaid leave. Employees may use employer provided paid leave at the same time that they take FMLA leave if the reason they are using FMLA leave is covered by the employer's paid leave policy. An employer may also require employees to use their paid leave during FMLA leave.

Examples:

- Sheila works for a shoe store that provides her with one week of paid vacation time every year. The store always requires employees to use their paid vacation time when they take time off from work for any reason, even if they are not taking a vacation. When Sheila takes 16 hours of FMLA leave because of her daughter's deployment with the Armed Forces to a foreign country, her employer pays her for her FMLA time off and deducts 16 hours from her one week of vacation time.
- When Chester needs FMLA leave for his own serious health condition, he uses paid sick leave that is part of his job benefits.
- The restaurant where Kayden works provides him paid sick leave that he can use for his own health needs but not for family care. Kayden also has other paid time off (PTO) that he uses when he takes leave to care for his father who has a serious health condition.

Requesting FMLA leave. Employees do not have to specifically ask for FMLA leave but do need to provide enough information so the employer is aware the leave may be covered by the FMLA. Employees must provide notice to their employer as soon as possible and practical that they will need to use FMLA leave. For example, if an employee knows that he or she has a procedure for a serious medical condition scheduled in three weeks, the employee needs to provide notice to the employer as soon as the procedure is scheduled. Employers may ask for information from the health care provider before approving FMLA leave and must allow 15 calendar days to provide the information. In some circumstances, such as when the employee's health care provider is not able to complete the certification information timely, employees must be allowed additional time.

FMLA LEAVE BENEFITS AND PROTECTIONS

Job protection. Employees who use FMLA leave have the right to go back to work at their same job or to an equivalent job that has the same pay, benefits, and other terms and conditions of employment at the end of their FMLA leave. Violations of an employee's FMLA rights may include changing the number of shifts assigned to the employee, moving the employee to a location outside of his or her normal commuting area, or denying the employee a bonus for which the employee qualified before taking FMLA leave.

An employer cannot threaten, discriminate against, punish, suspend, or fire an employee because he or she requested or used FMLA leave. Violations of an employee's FMLA rights may include actions such as writing up the employee for missing work when using FMLA leave, denying a promotion because the employee has used FMLA leave, or assessing negative attendance points for FMLA leave use.

Group health plan benefits. Employers are required to continue group health insurance coverage for an employee on FMLA leave under the same terms and conditions as if the employee had not taken leave. For example, if family member coverage is provided to an employee, family member coverage must be maintained during the employee's FMLA leave.

SPECIAL FMLA RULES FOR SOME WORKERS

FMLA Leave and Teachers. Special rules apply to employees of elementary schools, secondary schools, and school boards. Generally, these rules apply when an employee needs intermittent leave or leave near the end of a school term.

FMLA Eligibility for Flight Crews. Airline flight crew employees have special hours of service eligibility requirements. For more information about the special rules for flight crew employees, see Fact Sheet #28J.

FMLA Eligibility for Servicemembers under the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA)

Returning servicemembers are entitled to receive all rights and benefits of employment that they would have obtained if they had been continuously employed. Any period of absence from work due to USERRA-covered service counts toward an employee's months and hours of service requirements for FMLA leave eligibility.

ADDITIONAL PROTECTIONS

State Laws

Some States have their own family and medical leave laws. Nothing in the FMLA prevents employees from receiving protections under other laws. Workers have the right to benefit from all the laws that apply.

Protection from Retaliation

FMLA is a federal worker protection law. Employers are prohibited from interfering with, restraining, or denying the exercise of, or the attempt to exercise, any FMLA right. Any violations of the FMLA or the FMLA regulations constitute interfering with, restraining, or denying the exercise of rights provided by the FMLA. For more information about prohibited employer retaliation under the FMLA, see Fact Sheet #77B and Field Assistance Bulletin 2022-2.

Enforcement

The Wage and Hour Division is responsible for administering and enforcing the FMLA for most employees. If you believe that your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with the Wage and Hour Division or file a private lawsuit against your employer in court. State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most Federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

Where to Obtain Additional Information

For additional information, visit our Wage and Hour Division Website: http://www.dol.gov/agencies/whd and/or call our toll-free information and helpline, available 8 a.m. to 5 p.m. in your time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

This publication is for general information and is not to be considered in the same light as official statements of position contained in the regulations.

The contents of this document do not have the force and effect of law and are not meant to bind the public in any way. This document is intended only to provide clarity to the public regarding existing requirements under the law or agency policies.

The contents of this document do not have the force and effect of law and are not meant to bind the public in any way. This document is intended only to provide clarity to the public regarding existing requirements under the law or agency policies.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Hoja Informativa #28M(c): Tomar una licencia de exigencia que califica según la Ley de Ausencia Familiar y Médica

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) brinda a los trabajadores una licencia laboral con protección laboral por razones familiares y médicas.

Esta hoja informativa explica cuándo los trabajadores pueden usar la licencia por ciertas razones, conocidas como **exigencias que califican**, cuando su cónyuge, hijo o padre está en servicio activo cubierto o bajo una llamada inminente al servicio activo cubierto.

ACERCA DE LA FMLA

La FMLA brinda a los empleados elegibles de empleadores cubiertos una licencia con protección laboral por razones familiares y médicas que reúnan los requisitos y exige la continuación de sus beneficios de salud grupales en las mismas condiciones que si no hubieran tomado la licencia. La licencia FMLA puede ser no pagada o usarse al mismo tiempo que la licencia pagada brindada por el empleador. Los empleados deben volver a ocupar el mismo puesto o uno prácticamente idéntico cuando regresen al trabajo después de la licencia FMLA.

Empleados elegibles: Los empleados son elegibles si:

- trabajan para un empleador cubierto durante al menos 12 meses
- tienen al menos 1250 horas de servicio con el empleador durante los 12 meses anteriores al inicio de su licencia FMLA; y
- trabajan en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas.

Empleadores cubiertos: Los empleadores cubiertos según la FMLA incluyen:

- empleadores del sector privado que emplean a 50 o más empleados en 20 o más semanas laborales, ya sea en el año calendario actual o en el año calendario anterior;
- agencias públicas, incluidos empleadores de gobiernos federales, estatales y locales, independientemente del número de empleados; y
- agencias educativas locales, incluidas juntas escolares públicas, escuelas primarias y secundarias públicas y escuelas primarias y secundarias privadas, independientemente del número de empleados.

La FMLA protege la licencia para:

- el nacimiento de un niño o la entrega de un niño al empleado para su adopción o cuidado temporal;
- el cuidado de un hijo, cónyuge o padre que tenga una condición de salud grave;
- una condición de salud grave que incapacite al empleado para trabajar; y
- razones relacionadas con el servicio militar de un familiar, que incluyen:
    - licencia por exigencia que califica: licencia por ciertos motivos relacionados con el despliegue en el extranjero de un familiar; y
    - licencia para cuidador de un militar: licencia cuando un familiar es un miembro actual de las Fuerzas Armadas o un veterano reciente con una lesión o enfermedad grave.

Para obtener más información sobre la FMLA en general, consulte la hoja informativa #28.

DERECHOS DE LICENCIA POR EXIGENCIA QUE CALIFICA

Pueden surgir exigencias que califican cuando el cónyuge, hijo o padre de un empleado es miembro de las Fuerzas Armadas, incluidas la Guardia Nacional y las Reservas. A los efectos de la licencia por exigencia que califica, el hijo de un empleado se refiere a un hijo de cualquier edad.

SERVICIO ACTIVO CUBIERTO

Los empleados elegibles pueden tomar una licencia FMLA por una exigencia que califica cuando el militar está en servicio activo cubierto, incluso cuando es llamado al estado de servicio activo cubierto, o ha sido notificado de una llamada u orden inminente al servicio activo cubierto:

- Para los miembros de **Fuerzas Armadas Regulares**, el servicio activo cubierto es el servicio durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero.
- Para los miembros de la **Guardia Nacional y las Reservas**, el servicio activo cubierto es el servicio durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero bajo un llamado u orden de servicio activo en una operación de contingencia.

El despliegue en un país extranjero significa el despliegue en áreas fuera de los Estados Unidos, el Distrito de Columbia o cualquier territorio o posesión de los Estados Unidos. También incluye el despliegue en aguas internacionales.

CATEGORÍAS DE EXIGENCIA QUE CALIFICAN

Cuando un familiar militar está en servicio activo cubierto, un empleado elegible de un empleador cubierto puede tomar una licencia FMLA para las siguientes exigencias que califican.

Despliegue con poca antelación – cuando se notifica a un familiar militar de un empleado sobre un despliegue en siete días calendario o menos antes de la fecha del despliegue, el empleado puede utilizar la licencia para cualquier problema que surja del despliegue con poca antelación.

Un empleado puede tomar una licencia por exigencia que califica para un despliegue con poca antelación por hasta siete días a partir del día en que el militar recibe el aviso de despliegue.

Eventos militares y actividades relacionadas – asistir a eventos militares y actividades relacionadas, como ceremonias oficiales, programas, eventos y sesiones informativas, o programas de asistencia o apoyo familiar patrocinados por el ejército, organizaciones del servicio militar o la Cruz Roja Estadounidense, que estén relacionados con el despliegue del miembro.

Cuidado de niños y actividades relacionadas – ciertos cuidados de niños y actividades relacionadas que surgen del servicio activo cubierto del militar, como organizar el cuidado de niños alternativo; proporcionar cuidado infantil en casos de necesidad inmediata, urgente y no rutinaria; e inscribir o transferir a un niño a una nueva escuela o guardería.

No es necesario que el empleado esté relacionado con el hijo del militar. Sin embargo, el militar debe ser el progenitor, cónyuge o hijo del empleado que toma la licencia FMLA, y el niño debe ser hijo del militar, incluido un niño ante quien el militar representa in loco parentis o en el rol de un progenitor.

Cuidado del progenitor del militar – ciertas actividades que surgen del servicio activo cubierto del militar relacionadas con el cuidado del progenitor del militar que es incapaz de cuidarse a sí mismo.

Las actividades pueden incluir organizar los cuidados alternativos; brindar atención no rutinaria, urgente e inmediata; ingresar o transferir a uno de los progenitores a un nuevo centro de atención; y asistir a ciertas reuniones con el personal de un centro de atención, como reuniones con proveedores de cuidados paliativos o de servicios sociales.

No es necesario que el empleado esté relacionado con el progenitor del militar. Sin embargo, el militar debe ser el progenitor, cónyuge, hijo o hija del empleado que toma la licencia FMLA, y el progenitor debe ser el progenitor del militar, incluida una persona que estuvo in loco parentis o en el papel de progenitor cuando el militar era un niño.

Arreglos financieros y legales – realizar o actualizar arreglos financieros y legales para abordar la ausencia de un militar mientras se encuentra en servicio activo cubierto. Los ejemplos incluyen preparar y ejecutar poderes notariales para asuntos financieros y médicos, inscribirse en el Sistema de informes de elegibilidad de inscripción de defensa (DEERS, por sus siglas en inglés) u obtener tarjetas de identificación militar.

Asistencia a sesiones de terapia - para el empleado, el militar o el hijo del militar cuando la necesidad de esa terapia surge del servicio activo cubierto del militar y la brinda alguien que no sea un proveedor de atención médica.

Descanso y recuperación - tomar hasta 15 días de licencia para pasar tiempo con un militar que se encuentra en una licencia temporal de descanso y recuperación a corto plazo durante el despliegue. La licencia del empleado por este motivo deberá tomarse mientras el militar se encuentre en licencia de descanso y recuperación.

Actividades posteriores al despliegue - ciertas actividades posteriores al despliegue dentro de los 90 días posteriores al final del servicio activo cubierto del militar. Los ejemplos incluyen asistir a ceremonias de llegada, reuniones informativas y eventos de reintegración y otras ceremonias o programas oficiales patrocinados por el ejército. Las actividades posteriores al despliegue también incluyen abordar cuestiones derivadas de la muerte de un militar, incluida la asistencia al funeral.

Otros eventos - cualquier otro evento que el empleado y el empleador acuerden es una exigencia que califica. exigency.

Ejemplo

- Daron es miembro de las Fuerzas Armadas y está desplegado en servicio activo cubierto. Su madre Jaelyn es una empleada elegible y puede tomar una licencia FMLA para hacer frente a cualquier exigencia que califica que surja de este despliegue.

  Daron es padre adoptivo de Stacia. No existe ninguna relación legal o biológica entre Jaelyn y Stacia. Jaelyn puede tomar una licencia FMLA para inscribir a Stacia en un nuevo distrito escolar cerca de la casa de Jaelyn y organizar su cuidado.

REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN

Es posible que un empleado deba proporcionar una certificación adecuada para respaldar su solicitud de licencia por exigencia que califica. La certificación podrá requerir:

- **Una copia de las órdenes de servicio activo del militar** – el empleado solo necesita proporcionar esta información al empleador una vez para un militar en un despliegue específico. Un empleador también puede comunicarse con el Departamento de Defensa para verificar el estado de servicio activo cubierto de un militar.
- **Hechos apropiados relacionados con la exigencia que califica** – por ejemplo, si el empleado utiliza la licencia para reunirse con un proveedor de cuidado infantil alternativo o un consultor financiero, es posible que deba proporcionar la información de contacto del tercero con quien se reunirá. Se puede contactar al tercero para confirmar que la reunión se llevará a cabo y la naturaleza de la misma, pero el empleador no puede solicitar información adicional.
- **Una copia de las órdenes de descanso y recuperación del militar** – cuando un empleado toma una licencia de exigencia que califica para pasar tiempo con un militar en licencia de descanso y recuperación, el empleador puede solicitar una copia de las órdenes u otra documentación que confirme las fechas de la licencia del miembro militar.

Los empleados pueden utilizar el formulario WH-384 para proporcionar una certificación para una licencia por exigencia que califica. El empleador no puede exigir una segunda y tercera opinión o una recertificación para la licencia por exigencia que califica.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener más información sobre el uso de la licencia FMLA debido al servicio militar de un familiar, consulte la hoja informativa #28M.

PROTECCIONES ADICIONALES

Leyes estatales

Algunos estados tienen sus propias leyes de ausencia familiar y médica. Nada en la FMLA impide que los empleados reciban protecciones bajo otras leyes. Los trabajadores tienen derecho a beneficiarse de todas las leyes que se apliquen.

Protección contra represalias

La FMLA es una ley federal de protección de los trabajadores. Los empleadores tienen prohibido interferir, restringir o negar el ejercicio o el intento de ejercer cualquier derecho de la FMLA. Cualquier violación de la FMLA o de las regulaciones de la FMLA constituye una interferencia, restricción o denegación del ejercicio de los derechos previstos por la FMLA. Para obtener más información sobre las represalias prohibidas por parte de los empleadores según la FMLA, consulte la hoja informativa #77B and y el boletín de asistencia en el campo 2022-2.

Aplicación

La División de Horas y Salarios administra y hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Si cree que se han violado sus derechos bajo la FMLA, puede presentar una queja ante la División de Horas y Salarios o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones a la hora de interponer demandas directas relacionadas con licencias por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de los EE. UU. o del Congreso.

Where to Obtain Additional Information

Para obtener información adicional, escanee el código QR, visite el sitio web de la FMLA de la División de Horas y Salarios, dol.gov/agencies/whd/fmla, y/o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda al 866-487-9243

Esta publicación es para información general y no debe considerarse de la misma manera que las declaraciones oficiales de posición contenidas en los reglamentos.

The contents of this document do not have the force and effect of law and are not meant to bind the public in any way. This document is intended only to provide clarity to the public regarding existing requirements under the law or agency policies.