



Síndrome del Intestino Irritable

y

**la ley de ausencia
familiar y médica**



En esta hoja informativa se ofrece una descripción general del síndrome del intestino irritable (SII), se explican los retos en el lugar de trabajo para los empleados con SII y se describen los derechos de los empleados y los deberes de los empleadores en lo que respecta a las protecciones laborales amparadas por la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, Family and Medical Leave Act), que pueden permitir a los empleados con SII ausentarse del trabajo sin remuneración para atender sus necesidades de atención de la salud.

¿QUÉ ES EL SÍNDROME DEL INTESTINO IRRITABLE?

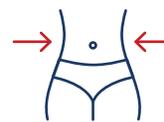
El síndrome del intestino irritable (SII) es un término utilizado para describir la inflamación crónica del tracto digestivo. El SII incluye dos afecciones similares pero que se pueden distinguir: la enfermedad de Crohn (EC) y la colitis ulcerosa (CU).¹ Aunque estas dos afecciones comparten síntomas, afectan a zonas distintas del tracto gastrointestinal.² Los síntomas habituales del SII incluyen dolor abdominal, diarrea, pérdida de peso, desnutrición y fatiga.³

Aunque no hay una cura para el SII, hay tratamientos disponibles para ayudar a reducir y aliviar sus síntomas.⁴ Los tratamientos para el SII pueden incluir medicación, cirugía o una combinación de ambas. La búsqueda de un tratamiento que funcione para cada persona con SII es importante, porque si no se trata oportunamente, puede incrementarse

el riesgo de experimentar cáncer de colon.⁵ Además, garantizar que los pacientes tengan acceso a un tratamiento que funcione los ayuda a permanecer en remisión y a reducir los episodios en los que sus síntomas pueden regresar o empeorar.



DOLOR ABDOMINAL



PÉRDIDA DE PESO



DIARREA

LOS SÍNTOMAS HABITUALES DEL SII



FATIGA



DESNUTRICIÓN



¿Cómo afecta el SII la vida en el lugar de trabajo?

Aproximadamente 1,6 millones de estadounidenses sufren de SII, y se diagnostican casi 70 000 nuevos casos de esta afección cada año.⁶ Dada la prevalencia del SII, los empleados y los empleadores deben ser conscientes de la forma en que el SII puede afectar a una persona en el lugar de trabajo.

Cuando un empleado con SII está experimentando síntomas, puede tener dificultades para realizar sus actividades diarias o concentrarse durante la jornada. Los empleados con SII pueden tener que tomar descansos frecuentes para ir al baño, algo que puede ser difícil si no hay uno cerca del puesto de trabajo.

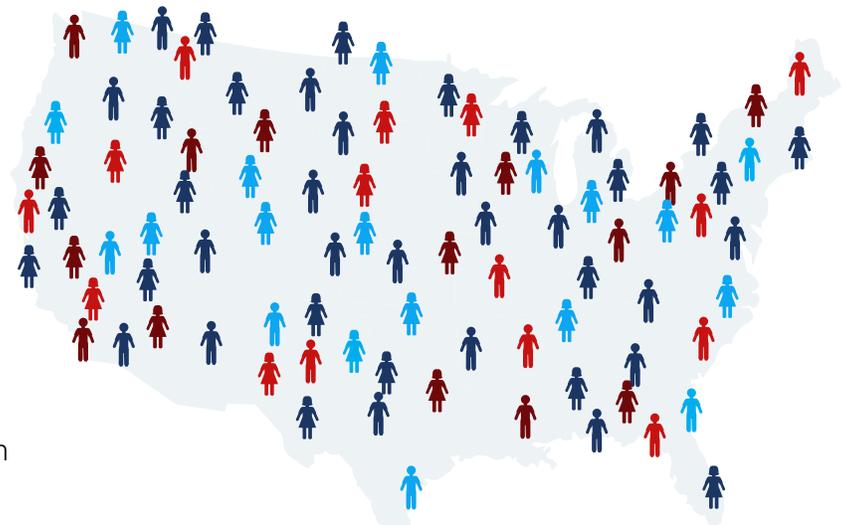
Además, los empleados con SII pueden necesitar ausentarse del trabajo para controlar su enfermedad. Por ejemplo, la cirugía se considera un tratamiento común para el SII, pues hasta un 80 % de los pacientes con EC y un 20 % de los pacientes con CU pasan por el quirófano en algún momento de sus vidas.⁷ En un estudio publicado en el *Journal of Medical Economics* se descubrió que los empleados con SII experimentaban mayores niveles de absentismo laboral por motivos médicos en comparación con los de la población de estudio sin SII (aproximadamente nueve días al año de ausencia frente a cinco días). En el estudio se tuvo en cuenta el tiempo de ausencia del trabajo debido a las visitas a la sala de urgencias, los ingresos en el hospital y la atención ambulatoria.⁸

Aunque muchos empleados con SII pueden controlar sus síntomas de forma efectiva mediante tratamientos o cirugía, esto no previene del todo las crisis. Muchos factores pueden provocar episodios sintomáticos, como cambios en los medicamentos,

infecciones, viajes, estrés emocional o tabaquismo.⁹ Las crisis pueden producirse en cualquier momento y sin señales previas.

Estas dificultades pueden tener un impacto negativo en las carreras profesionales de quienes experimentan el SII. Algunas personas con SII pueden incluso rechazar ofertas de empleo o ascensos, por considerar que tal vez no puedan satisfacer las expectativas del nuevo puesto debido a los requerimientos del control de su enfermedad.¹⁰ Otras podrían tener la preocupación de que el nuevo puesto pudiera desencadenar episodios sintomáticos.¹¹

Por lo tanto, los empleadores deben ayudar proactivamente a los empleados a atender sus necesidades de atención médica para que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de manera constante. Los empleadores y los empleados deben trabajar juntos y hablar sobre los desafíos que implica el SII y la forma en que las leyes y los programas federales, como la ley FMLA, pueden ayudar a los empleados a abordar sus necesidades de atención de la salud.



Aproximadamente
1.6 MILLONES ESTADOUNIDENSES
tienen el SII

¿QUÉ ES LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA?

La FMLA es una ley federal que permite a los empleados elegibles tomar una ausencia **no remunerada** sin perder su empleo, de hasta 12 semanas al año por motivos médicos específicos.¹² Si usted es un empleado con derecho a ausencia, su empleador no puede despedirlo, tomar represalias o discriminarlo por utilizar la FMLA.¹³ Además, durante el periodo de ausencia, el empleador debe seguir proporcionándole toda cobertura de seguro médico de grupo en los mismos términos y condiciones que si no estuviera ausente.¹⁴

Los requisitos específicos de elegibilidad en virtud de la FMLA se explican con más detalle a continuación.

¿Cómo puede la FMLA ayudar a los empleados con SII y a sus cuidadores?

Los empleados elegibles para acogerse a la FMLA pueden ausentarse del trabajo sin remuneración para atender sus propias necesidades médicas o las necesidades de un

ser querido sin temor a perder su empleo. Más de 20 millones de personas utilizan la FMLA para ausentarse de sus puestos de trabajo cada año; el 55 % de los empleados se toman un tiempo para cuidar de su propia enfermedad y el 18 % para cuidar de un hijo, cónyuge o padre/madre con una afección médica grave.¹⁵

Como se explica con más detalle en el presente documento, en virtud de la FMLA, los empleados elegibles pueden tomarse hasta 12 semanas laborales de ausencia en un período de 12 meses por razones familiares y médicas que reúnan los requisitos necesarios, incluidas ciertas "afecciones médicas graves". El SII puede considerarse una afección médica grave. Como tal, si usted es un empleado con SII o un cuidador de otra persona con SII, puede utilizar la FMLA para tomar tiempo libre para la atención médica relacionada con el SII, incluida la atención hospitalaria y ambulatoria.

Debe hablar con su empleador para ver si tiene derecho a una ausencia en virtud de la FMLA.

durante el periodo de ausencia,

el empleador debe seguir proporcionándole toda cobertura de seguro médico de grupo en los mismos términos y condiciones que si no estuviera ausente.

¿Se aplica la FMLA a todos los empleadores?

No. La FMLA solo se aplica a los empleadores "cubiertos".¹⁶ Un empleador cubierto puede ser un empleador privado, un organismo público o una escuela primaria o secundaria pública o privada.¹⁷ Concretamente, los empleadores del sector privado con 50 o más empleados durante las últimas 20 semanas del año en curso o del año anterior están cubiertos por la FMLA.¹⁸ Los organismos públicos, incluidos los locales, estatales y federales, están cubiertos independientemente del número de empleados. Asimismo, los centros de enseñanza primaria y secundaria públicos y privados están cubiertos, aunque tengan menos de 50 empleados.¹⁹ Sin embargo, para que la escuela se considere una entidad regulada por la FMLA, aun debe tener al menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas.

¿Quién puede tomar la ausencia protegida en virtud de la FMLA?

La FMLA protege a los empleados que cumplen los requisitos.²⁰ Se lo/la considera un empleado elegible si:



trabaja para un empleador cubierto, como se ha descrito anteriormente;



durante al menos 12 meses;



durante al menos 1250 horas durante los últimos 12 meses; y



trabaja en un lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas.²¹

No es necesario haber trabajado durante 12 meses consecutivos, pero sí debe haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses. Además, si trabaja en una entidad

pública o en una escuela que tiene menos de 50 empleados, no podrá acogerse a la FMLA porque, aunque su empleador se considera una entidad regulada por la FMLA, usted no se considera elegible.²²

Debido a sus horarios no tradicionales, los auxiliares de vuelo de las aerolíneas o los empleados de la tripulación tienen reglas particulares para poder acogerse a la FMLA.²³ Las reglas especiales para los empleados de la tripulación de las aerolíneas se pueden encontrar aquí. En resumen, estos empleados deben haber trabajado durante al menos 12 meses para su empleador, haber cobrado al menos el 60 % de su garantía mensual aplicable y haber trabajado al menos 504 horas en los últimos 12 meses.²⁴

¿Cuándo se puede tomar una ausencia en virtud de la FMLA?

Los empleados elegibles pueden ausentarse hasta 12 semanas :

- por el nacimiento o la adopción de un hijo o el recibimiento de un niño de crianza temporal;
- para cuidar de un cónyuge, hijo/a o padre/madre que tiene un afección médica grave;
- por una afección médica grave que lo/la incapacite para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo y
- por cualquier exigencia elegible que surja del hecho de que el cónyuge, el/la hijo/a o el padre/madre sea miembro del ejército en servicio activo cubierto o que sea llamado al estado de servicio activo cubierto.²⁵

También puede tomar hasta 26 semanas laborales de ausencia no remunerada durante un período de 12 meses para cuidar de un/a hijo/a, cónyuge o padre/madre que sea miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.²⁶



¿Qué se considera una afección médica grave?

Un afección médica grave se define como "una enfermedad, lesión, impedimento o padecimiento físico o mental que implique:

- atención en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial; o
- tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica".²⁷

El tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica incluye las afecciones o enfermedades que requieren que falte al trabajo de manera recurrente para su tratamiento o recuperación.²⁸ El SII puede requerir un tratamiento continuado de este tipo. Normalmente, las pequeñas intervenciones quirúrgicas que no requieren hospitalización no se consideran una afección médica grave; sin embargo, si hay complicaciones quirúrgicas derivadas de las intervenciones menores, estas pueden constituir una afección médica grave cubierta por la FMLA.²⁹

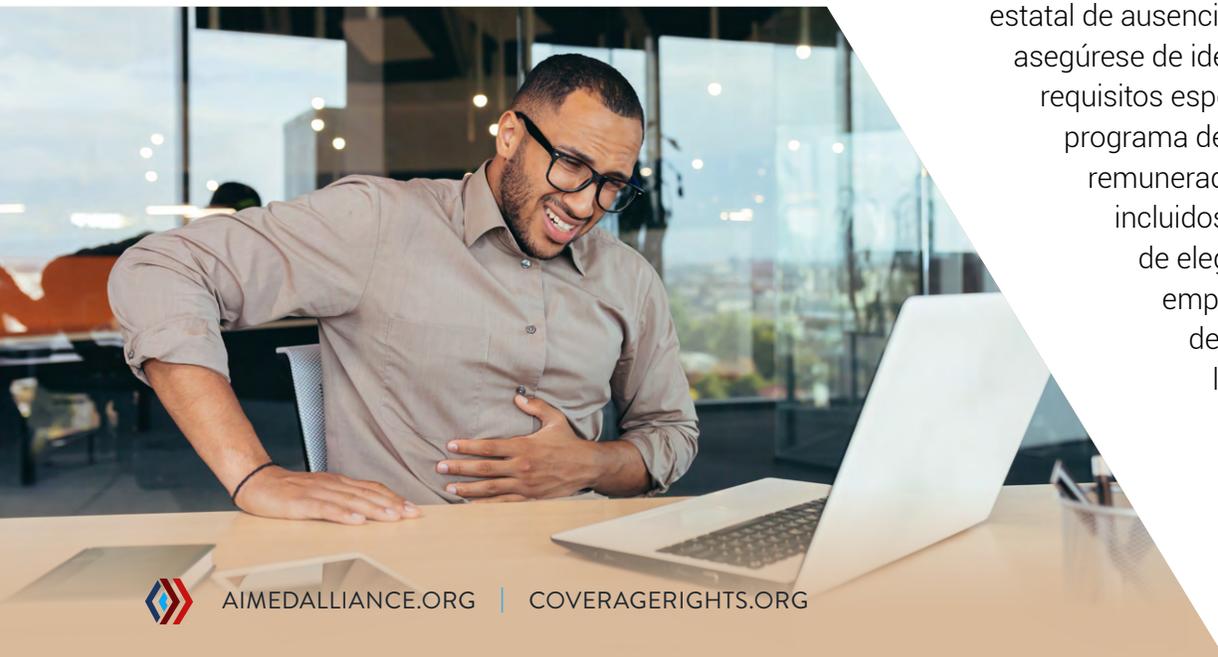
For children, parents, or spouses, a serious health condition is also considered a condition that makes the relative unable to attend or participate in school or regular activities.³⁰

¿La ausencia en virtud de la FMLA es remunerada o no?

La ausencia en virtud de la FMLA **no es remunerada**. Sin embargo, algunos estados han aprobado leyes para proporcionar una ausencia familiar remunerada. A partir de 2021, California, Colorado, Connecticut, el Distrito de Columbia, Massachusetts, Maryland, Nueva Jersey, Nueva York, Oregón, Rhode Island y Washington han aprobado programas de ausencias familiares remuneradas.³¹

Cada programa estatal puede llamarse de una manera diferente y habrá diferentes procesos de solicitud y requisitos para cada programa. Por ejemplo, Colorado ofrece hasta 12 semanas de ausencia médica familiar remunerada en el marco del "programa de seguro de ausencia familiar y médica" (FAMLI).³² Los requisitos para la FAMLI difieren de los de la FMLA. En virtud de la FAMLI, las personas tienen derecho a una ausencia remunerada si han ganado al menos 2500 dólares de salario en el último año.³³ Del mismo modo, el Distrito de Columbia ofrece ausencias familiares remuneradas a través de la oficina de ausencias familiares remuneradas. En función del motivo de la ausencia, los empleados con derecho a ella pueden tomarse un máximo de dos a ocho semanas de permiso.³⁴

Si le interesa presentarse a un programa estatal de ausencias remuneradas, asegúrese de identificar los requisitos específicos del programa de ausencias remuneradas de su estado, incluidos los requisitos de elegibilidad para los empleados y los tipos de empleadores a los que se aplica el programa.



¿Es la FMLA lo mismo que la incapacidad a corto y largo plazo?

La FMLA no es lo mismo que la incapacidad a corto y largo plazo. La FMLA es una ley federal que permite a los empleados elegibles ausentarse sin remuneración en determinadas circunstancias.³⁵ La incapacidad a corto plazo es un tipo de seguro que se puede contratar por separado o como parte de los beneficios laborales.³⁶ A diferencia de la FMLA, la incapacidad a corto plazo proporciona beneficios de ausencia remunerada parcial en función de los términos y condiciones de la póliza, y algunas pólizas pueden proporcionar una ausencia remunerada de hasta 26 semanas.³⁷ Las pólizas de incapacidad a corto plazo también tienen diferentes criterios de calificación, que varían en función de los términos y condiciones del contrato específico; sin embargo, los planes típicos de incapacidad a corto plazo solo requieren que los empleados trabajen un mínimo de 90 días antes de tener derecho a al beneficio.³⁸ El seguro de incapacidad a largo plazo es como el seguro de incapacidad a corto plazo, pero suele cubrir una ausencia de mayor duración, por ejemplo, de dos a diez años, en función de la póliza.³⁹

¿La FMLA solo me permite ausentarme por mis propias necesidades médicas o familiares?

La FMLA le permite tomarse un tiempo libre si usted o un familiar tienen una afección médica grave.⁴⁰ El familiar debe ser un cónyuge, un hijo o un progenitor con una afección médica grave.⁴¹ La FMLA también le permite tomarse un tiempo libre si tiene que hacerlo para cuidar de un menor a su cargo in loco parentis (en el lugar de sus padres).⁴² Un empleado tiene responsabilidad in loco parentis cuando tiene la responsabilidad

diaria de cuidar o mantener económicamente a un menor, incluido uno con el que el empleado no tiene relación legal ni biológica.⁴³ Del mismo modo, los progenitores en la FMLA incluyen a los padres/madres biológicos, adoptivos, padrastros/madrastras o de crianza temporal, y a cualquier otra persona que haya estado in loco parentis para con el empleado cuando este era menor.⁴⁴ Sin embargo, la FMLA no cubre el tiempo para cuidar a los parientes políticos, como la suegra o el suegro.⁴⁵

Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que permite a **los empleados elegibles ausentarse sin remuneración** en determinadas circunstancias.

¿Tengo que avisar a mi empleador antes de tomar una ausencia en virtud de la FMLA?

Si quiere pedir la ausencia, debe avisar a su empleador con al menos 30 días de anticipación.⁴⁶ Sin embargo, si no es posible avisar con 30 días de anticipación debido a la incertidumbre sobre cuándo debe comenzar la ausencia, a una emergencia médica o a un cambio de circunstancias, debe avisar al empleador tan pronto como sea viable.⁴⁷ Por "tan pronto como sea viable" se entiende tan pronto como sea posible y práctico, lo que suele ser el día en que se sabe que hay que tomar la ausencia o el siguiente día laborable.⁴⁸





¿Qué tipo de documentación debo presentar a mi empleador antes de tomar la ausencia?

Cuando se toma una ausencia en virtud de la FMLA, el empleador puede solicitar una nota de un proveedor de atención médica que explique la necesidad de ausentarse por una afección médica grave suya o de un familiar cubierto.⁴⁹ Un empleador no puede solicitar dicha documentación cuando se toma una ausencia para establecer un vínculo con un hijo recién nacido, un hijo adoptado o un niño para crianza temporal que ha recibido en su casa.⁵⁰

Por lo general, la documentación de un proveedor de atención médica debe presentarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud de la ausencia FMLA.⁵¹ La documentación de un proveedor de atención médica puede considerarse incompleta o insuficiente si no se han completado una o más entradas relevantes o si la información es vaga, poco clara o no responde.⁵² Si la documentación está incompleta o es insuficiente, el empleador debe notificarle

por escrito los problemas y darle un plazo de siete días para resolverlos.⁵³ El empleador no puede ponerse en contacto directamente con su proveedor de atención médica y solicitarle información adicional, pero sí puede ponerse en contacto con él/ella para autentificar o aclarar la documentación ya proporcionada.

Si un empleador tiene razones para dudar de la validez de la documentación de un proveedor de atención médica, puede solicitar que otro proveedor de atención médica emita una certificación. Si el empleador solicita la documentación de un segundo proveedor de atención médica, el empleador es responsable de pagar el costo de la visita y los gastos de desplazamiento.⁵⁵ Si sigue sin estar satisfecho/a después de la certificación del segundo proveedor de atención médica, el empleador puede solicitar que un tercer proveedor de atención médica haga la certificación. La certificación del tercer proveedor de atención médica debe ser aceptada por el empleador y este debe pagar el costo y los gastos de desplazamiento para la tercera evaluación.⁵⁶



¿Qué sucede cuando vuelvo al trabajo después de tomar una ausencia en virtud de la FMLA?

Cuando vuelve al trabajo después de una ausencia, el empleado debe ser reincorporado al mismo puesto o a un "puesto equivalente".⁵⁷ Un trabajo equivalente es un puesto que tiene prácticamente las mismas condiciones de empleo que el trabajo original, como el mismo salario, beneficios, turno y ubicación.⁵⁸ Al regresar de la ausencia, debe seguir siendo elegible para los mismos aumentos de sueldo, turno, cambios y oportunidades de horas extras a los que tenía derecho antes de tomar la ausencia en virtud de la FMLA.⁵⁹

el empleado debe ser reincorporado al **mismo puesto o a un "puesto equivalente"**

Sin embargo, las protecciones de la FMLA tienen limitaciones. Al regresar de la ausencia, usted no estará protegido por la FMLA de las acciones laborales que le habrían afectado si no estuviera de ausencia por la FMLA. Por ejemplo, si el empleador elimina todo un turno de trabajo o reduce las horas extraordinarias para todos los empleados, a su regreso no tiene derecho a trabajar ese turno ni las horas extraordinarias anteriores.⁶⁰ Además, la FMLA no lo/la protege de ser despedido/a, siempre y cuando el motivo del despido no se base en su uso de la FMLA.⁶¹

Si se lo/la considera un "empleado clave", es decir, que ocupa un puesto asalariado y

se encuentra entre el diez por ciento de los empleados mejor pagados, tampoco tiene derecho a ser reincorporado a su puesto anterior si el empleador puede demostrar que hacerlo causaría un "perjuicio económico sustancial y grave" a las operaciones del empleador.⁶²

¿Qué hago si mi empleador me maltrata por solicitar la ausencia FMLA o me niega mi solicitud de FMLA?

Es ilegal que un empleador interfiera, niegue o limite su capacidad para ejercer sus derechos en virtud de la FMLA.⁶³ Ejemplos de conductas prohibidas son negarse a permitir que un empleado con derecho a acogerse a la FMLA se tome una ausencia; disuadir a un empleado de que se tome una ausencia FMLA; utilizar la solicitud de ausencia de la FMLA como base para una acción laboral adversa; y manipular el horario y las condiciones de empleo del empleado para evitar las responsabilidades de la FMLA.⁶⁴

Además, los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra usted por solicitar o tomar una ausencia FMLA.⁶⁵ Las represalias se producen cuando un empleado sufre una acción laboral adversa como resultado del ejercicio de sus derechos en virtud de la FMLA.⁶⁶ Una acción laboral adversa puede concretarse en una amplia variedad de cambios en el empleo, como "la contratación, el despido, la no promoción, la reasignación con responsabilidades laborales importantes o una decisión que provoque un cambio significativo en los beneficios".⁶⁷ Si un empleador ha infringido sus derechos en virtud de la FMLA, puede presentar una queja ante la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, o puede presentar una demanda privada contra su empleador.⁶⁸



¿Cómo puedo presentar una denuncia si considero que mi empleador ha infringido la FMLA?

Si cree que ha sido objeto de represalias o cree que su empleador está interfiriendo injustamente en sus derechos en virtud de la FMLA, puede presentar una queja ante la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.⁶⁹ La denuncia debe presentarse en un plazo de dos años a partir de la supuesta conducta ilícita del empleador.⁷⁰ Presentar una queja ante la División de Horas y Salarios no le costará dinero y todas las conversaciones con la División son confidenciales.⁷¹ Al presentar una queja ante la División, deberá proporcionar su nombre, dirección y número de teléfono; el nombre, la ubicación y la información de contacto del empleador; el nombre del gerente o propietario; el tipo de trabajo realizado; la frecuencia de la remuneración y otra información pertinente relacionada con la conducta del empleador.⁷² Para obtener

información adicional sobre cómo presentar una queja, puede llamar a **la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.**⁷³

¿Qué sucede después de presentar una queja ante la División de Horas y Salarios?

Después de presentar una queja ante la División de Horas Salarios del Departamento de Trabajo, un investigador de esta División determinará si la FMLA se aplica a su empleador y si este cumple con la ley.⁷⁴ Como parte de esta investigación, el investigador puede realizar visitas no anunciadas o programadas a la oficina del empleador.⁷⁵ El investigador también puede entrevistar a los empleados en privado y llevar a cabo otras medidas de investigación para determinar si se ha infringido la ley.⁷⁶ Una vez concluida la investigación, el investigador se reunirá con el empresario y le explicará si se ha infringido alguna ley y las medidas correctivas que deben adoptarse para remediar la infracción.⁷⁷

¿DÓNDE PUEDO APRENDER MÁS SOBRE MI DERECHOS BAJO LA FMLA?



U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division

<https://www.dol.gov/whd>
1-866-487-9243



REFERENCES

1. Center for Disease Control and Prevention, Inflammatory bowel disease, <https://www.cdc.gov/ibd/what-is-IBD.htm>
2. Id.
3. Id.
4. University of Michigan Health, Frequently Asked Questions About Inflammatory Bowel Disease (IBD), <https://www.uofmhealth.org/conditions-treatments/digestive-and-liver-health/crohns-faq#:~:text=No%2C%20IBD%20cannot%20be%20cured,but%20there%20is%20no%20cure.>
5. Mark C. Mattar, et al, Current Management of Inflammatory Bowel Disease and Colorectal Cancer, *Gastrointestinal Cancer Research* (2011), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3109885/>.
6. Crohn's & Colitis Foundation of America, The Facts About Inflammatory Bowel Diseases, <https://www.crohnscolitisfoundation.org/sites/default/files/2019-02/Updated%20IBD%20Factbook.pdf>.
7. Giuseppe S. Sica & Livia Biancone, Surgery for inflammatory bowel disease in the era of laparoscopy, *World J. Gastroenterology* (2013), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3646133/>.
8. Ameer M. Manceur et al., Burden of Crohn's disease in the United States: Long-term healthcare and work-loss related costs, *23 Journal of Medical Economics* 1092–1101 (2020).
9. Linda A Feagins, Ramiz Iqbal, & Stuart J. Spechler, Case-control study of factors that trigger inflammatory bowel disease flares., *World J. Gastroenterology* (2014), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3989967/#:~:text=Several%20factors%20have%20been%20proposed,poor%20adherence%20with%20prescribed%20medications.>
10. Healthline, Crohn's and Your Rights: Is Crohn's Covered Under the Americans with Disabilities Act?, <https://www.healthline.com/health/crohns-disease/americans-with-disabilities-act>
11. Id.
12. Department of Labor Wage and Hour Division, FMLA Frequently Asked Questions, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq>.
13. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #77B: Protection for Individuals under the FMLA (Dec. 2011), <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/77b-fmla-protections#:~:text=The%20FMLA%20entitles%20eligible%20employees,employee%20had%20not%20taken%20leave.>
14. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28G: Certification of a Serious Health Condition under the Family and Medical Leave Act (Feb. 2013), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28g.pdf>.
15. Jacob Alex Klerman, Kelly Daley, and Alyssa Pozniak, "Family and Medical Leave in 2012: Technical Report" (Cambridge, MA: Abt Associates, 2012), available at <https://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/FMLA-2012-Technical-Report.pdf>.
16. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28: The Family and Medical Leave Act (2012), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28.pdf>.
17. Id.
18. Id.
19. Id.
20. Id.
21. Id.
22. Special Rules for School Employees, <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825/subpart-F>.
23. Department of Labor, The Employee's Guide to the Family Medical Leave Act, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/employeeguide.pdf>
24. Id.
25. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28: The Family and Medical Leave Act (2012), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28.pdf>.
26. Id.
27. §825.113 Serious health condition, <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825/subpart-A/section-825.113> .
28. Department of Labor Wage and Hour Division, FMLA-87 (Dec. 12, 1996), [https://www.dol.gov/agencies/whd/opinion-letters/fmla/fmla-87#:~:text=Section%20101\(11\)%20of%20FMLA,by%20a%20health%20care%20provider.%E2%80%9D](https://www.dol.gov/agencies/whd/opinion-letters/fmla/fmla-87#:~:text=Section%20101(11)%20of%20FMLA,by%20a%20health%20care%20provider.%E2%80%9D)
29. Id.
30. Id.
31. National Conference of State Legislatures, State Family and Medical Leave (July 31, 2022), <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-family-and-medical-leave-laws.aspx#:~:text=Paid%20Family%20Leave%3A%2010%20states,paid%20family%20and%20medical%20leave.>
32. Colorado Department of Labor and Employment, Family and Medical Leave Insurance Program (FAMLI) Individuals and Families, <https://famli.colorado.gov/individuals-and-families>.
33. Colorado Department of Labor and Employment, Family and Medical Leave Insurance Program (FAMLI) Individuals and Families FAQs, <https://famli.colorado.gov/individuals-and-families/individuals-and-families-faqs>
34. District of Columbia, DC Paid Family Leave, <https://does.dc.gov/page/dc-paid-family-leave> .
35. Department of Labor Wage and Hour Division, Family and Medical Leave Act, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>
36. Thomas Reuters, Understanding the difference between short-term disability and FMLA leave (March 11, 2022), <https://legal.thomsonreuters.com/en/insights/articles/short-term-disability-and-fmla> .
37. Id.
38. Id.
39. Paychex Work, Short Term Disability Insurance vs. Long Term Disability Insurance (May 14, 2021), <https://www.paychex.com/articles/employee-benefits/short-vs-long-term-disability-insurance#:~:text=Long%2Dterm%20disability%20is%20an,they%20can%20return%20to%20work.>
40. Department of Labor Wage and Hour Division, Family and Medical Leave Act, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>
41. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28: The Family and Medical Leave Act (2012), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28.pdf>.
42. Id.
43. Id.
44. Id.



45. §825.201 Leave to Care for a Parent, <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825/subpart-B/section-825.201>
46. §825.302 Employee notice requirements for foreseeable FMLA leave, <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825/subpart-C/section-825.302> .
47. Id.
48. Id.
49. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28G: Certification of a Serious Health Condition under the Family and Medical Leave Act (Feb. 2013), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28g.pdf>
50. Id.
51. Id.
52. Id.
53. Id.
54. Id.
55. Id.
56. Id.
57. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #28A: Employee Protections under the Family and Medical Leave Act (Sept. 2012), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28a.pdf> .
58. Id.
59. Id.
60. Id.
61. Id.
62. Id.
63. Department of Labor Wage and Hour Division, FMLA Frequently Asked Questions, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq> .
64. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #77B: Protection for Individuals under the FMLA (Dec. 2011), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs77b.pdf> .
65. Department of Labor Wage and Hour Division, FMLA Frequently Asked Questions, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq> .
66. Eric Bachman, A Primer On Family and Medical Leave Act (FMLA) Retaliation Claims, FORBÉ (June 1, 2021), <https://www.forbes.com/sites/ericbachman/2021/06/01/a-primer-on-family-and-medical-leave-act-fmla-retaliation-claims/?sh=41fc53c91e4c> .
67. Id.
68. Department of Labor Wage and Hour Division, Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act (2016), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fmlaen.pdf>
69. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #77B: Protection for Individuals under the FMLA (Dec. 2011), <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/77b-fmla-protections#:~:text=The%20FMLA%20entitles%20eligible%20employees,employee%20had%20not%20taken%20leave>
70. Id.
71. Department of Labor Wage and Hour Division, Frequently Asked Questions: Complaints and the Investigation Process, <https://www.dol.gov/agencies/whd/faq/workers>.
72. Department of Labor Wage and Hour Division, Information You Need to File a Complaint, <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints/information> .
73. Department of Labor Wage and Hour Division, FMLA Frequently Asked Questions, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq> .
74. Department of Labor Wage and Hour Division, Fact Sheet #44: Visits to Employers (Jan. 2015), <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/44-flsa-visits-to-employers> .
75. Id.
76. Id.
77. Id.



1455 Pennsylvania Avenue NW, Suite 400 • Washington, DC 20004
202-349-4089 • AimedAlliance.org

© 2022 Aimed Alliance. All Right Reserved.