

## **Hoja de Datos # 28B: Ausencia bajo FMLA por nacimiento, para acercamiento emocional o para atender a un(a) niño(a) que padezca una condición seria de salud a base de una relación “*in loco parentis*”**

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-siglas en inglés) le otorga derecho de ausencia no pagada del trabajo a un empleado elegible por hasta 12 semanas laborales y con protección de su puesto para el nacimiento o la colocación de un hijo o de una hija, para acercarse emocionalmente al/a la recién nacido(a) o al hijo o a la hija recién colocado(a) o para atender a un hijo o una hija con una condición seria de salud. Vea [29 USC 2612\(a\)\(1\)](#).

Esta Hoja de Datos provee asesoramiento sobre el derecho del empleado a ausencia para acercarse emocionalmente o para atender a un(a) niño(a) para el/la cual el empleado le sirve de “*in loco parentis*.” Se puede también consultar la [Hoja de Datos #28C](#) sobre ausencia bajo FMLA para atender a un(a) padre/madre a base de una relación *in loco parentis*.

### **Definición de “hijo o hija” bajo FMLA**

FMLA define “un hijo o una hija” como un hijo biológico, adoptivo, o de crianza, un(a) hijastro(tra), una persona bajo la tutela legal de otra, o una criatura de una persona que le sirve de *in loco parentis*. Vea [29 USC 2611\(12\)](#). La definición amplia de “hijo o hija” tiene como propósito reflejar la realidad que muchos niños en los Estados Unidos viven con un(a) padre/madre el/la cual no es su padre o madre biológico(a). Bajo FMLA, el/la empleado(a) que verdaderamente tiene la responsabilidad día tras día de atender al (a) niño(a) puede tener derecho a ausencia aun cuando el/la empleado(a) no tenga una relación biológica o legal con el/la niño(a).

La definición de “hijo o hija” se limita a niños menores de 18 años de edad o de 18 años de edad o mayores e incapaces de autoatenderse a causa de una incapacidad mental o física. Vea [29 USC 2612\(12\)](#). Las provisiones sobre ausencia militar bajo FMLA contienen definiciones específicas de hijo o hija las cuales son singulares a esas provisiones. Vea [29 C.F.R. § 825.122\(g\),\(h\)](#).

### **¿Qué significa *in loco parentis* bajo FMLA?**

*In loco parentis* se entiende comúnmente para referirse a una relación en la cual alguien, sea un hombre o una mujer, se ha puesto en una situación de padre/madre al asumir y desempeñar las obligaciones de un(a) padre/madre hacia un(a) hijo(a) con el/la cual no

tiene ninguna conexión legal o biológica. Existe cuando un individuo se propone hacer el papel de padre/madre.

Bajo FMLA, aquellos que están *in loco parentis* incluyen aquellos con las responsabilidades día tras día de atender o mantener financieramente al/a la niño(a). Los tribunales han indicado algunos de los factores que se tienen que tomar en cuenta al determinar el estado de *in loco parentis*, entre los cuales se incluyen:

- la edad del/de la niño(a);
- el grado de dependencia en la persona del/de la niño(a);
- la cantidad de mantenimiento financiero, si existe alguna, que se provee; y
- hasta qué punto se desempeñan los deberes que comúnmente se asocian a la paternidad.

El hecho de que un(a) niño(a) tenga un padre(madre) biológico (a) en el hogar, o ambos, una madre y un padre, no previene que un empleado represente *in loco parentis* a ese/esa niño(a). FMLA no restringe el número de padres que un/una niño(a) puede tener. **Los datos específicos de cada situación determinarán si un/una empleado(a) representa al/ a la niño(a) *in loco parentis*.**

### **Ejemplos de *in loco parentis***

#### **Ejemplos de situaciones que podrían basarse en relaciones de *in loco parentis* para ausencia bajo FMLA incluyen:**

- Un abuelo puede ausentarse para atender a un(a) nieto(a) para el/la cual él ha asumido la responsabilidad progresiva de criarlo(la) si ese/esa niño(a) padece de una condición seria de salud.
- Una tía que asume la responsabilidad de atender a un/una niño(a) después de la muerte de los padres del/de la niño(a), podría ausentarse para atender al/ a la niño(a) si el/la niño(a) padece de una condición seria de salud.
- Una persona que servirá de copadre/comadre de un/una niño(a) biológico(a) de uno/una de los/las compañeros(as) en una unión de compañeros(as) del mismo género podría ausentarse para el nacimiento del/de la niño(a) y para acercarse emocionalmente.

#### **¿Qué se podría exigir para documentar una relación de *in loco parentis*?**

El derecho del empresario a exigir documentación de la relación familiar es igual para un individuo que sostiene una relación de *in loco parentis* tanto como para el/la que sostiene la paternidad biológica, adoptiva, de crianza o de padrastro/madrastra. Dicha documentación podría tomar la forma de una declaración sencilla que sostenga la relación. Para el individuo que represente a un/una niño(a) *in loco parentis*, tal declaración podría incluir, por ejemplo, el nombre del/de la niño(a) y una declaración de parte del empleado en cuanto a la relación de *in loco parentis* hacia el/la niño(a). El empleado debe proveer suficiente información para que el empresario esté al tanto de la relación *in loco parentis*. Vea [29 CFR § 825.122](#).

### **Estado *in loco parentis* y otras exigencias bajo FMLA**

El estado *in loco parentis* bajo FMLA no cambia las otras exigencias de la ley, tales como aquellas con referencia a alcance bajo la ley, elegibilidad y razones calificadoras para ausencia. Se tiene que cumplir con todas las exigencias para poder aplicar las protecciones de FMLA. Al /A la empleado(a) que sostenga el derecho a ausentarse bajo FMLA por nacimiento, acercamiento emocional, o para atender a un/una niño(a) al/a la cual él/ella representa *in loco parentis* se le podría exigir que provea aviso de la necesidad de ausencia y que presente certificación médica para documentar la condición seria de salud consistente con los reglamentos de FMLA.

### **Dónde Se Puede Obtener Información Adicional**

Para información adicional sobre FMLA, visite el Website de la Sección de Horas y Sueldos, <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a la línea de ayuda, 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario.

Esta publicación tiene como propósito el proporcionar información general y no se debe considerar bajo la misma luz que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

### **Departamento de Trabajo de EEUU**

Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**

TTY: 1-866-487-9243

**[Póngase en Contacto con Nosotros](#)**