

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](#)