



## **Hoja de Datos # 28C: Ausencia bajo FMLA para atender a un(a) padre/madre 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 atender a un(a) padre/madre con una condición seria de salud. Vea [29 USC 2612\(a\)\(1\)\(C\)](#). Al promulgar FMLA, el Congreso reconoció las necesidades cambiantes de la familia americana, incluyendo la necesidad creciente de parte de los asalariados de proveer cuidado a ambos sus hijos al igual que a sus padres.

Esta Hoja de Datos provee asesoramiento sobre el derecho del empleado a ausencia bajo FMLA para atender a un individuo que le sirvió al/ a la empleado(a) de *in loco parentis* cuando el/la empleado(a) era niño(a). Se puede también consultar la [Hoja de Datos #28B](#) sobre ausencia bajo FMLA por nacimiento, acercamiento emocional, o para atender a un/una niño(a) para el/la cual el/la empleado(a) representa *in loco parentis*.

### **Definición de “padre/madre” bajo FMLA**

Para propósitos de ausencia bajo FMLA, “padre/madre” se define ampliamente como un/una padre/madre biológico(a), adoptivo(a), padrastro/madrastra, o padre/madre de crianza, o un individuo que le sirvió al/a la empleado(a) *in loco parentis* cuando el/la empleado(a) era niño(a). Vea [29 C.F.R. § 825.122\(b\)](#). Para propósitos de ausencia bajo FMLA, los suegros de un/una empleado(a) no se incluyen bajo la definición de “padre/madre.” Las provisiones para ausencia militar bajo FMLA contienen una definición específica de padre/madre para propósitos de ausencia para atender a miembros del servicio militar. See [29 C.F.R § 825.122\(i\)](#).

### **¿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 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 con la paternidad.

El/la empleado(a) elegible tiene derecho a ausentarse bajo FMLA para atender a una persona que le sirvió al/la empleado(a) de *in loco parentis* cuando el/la empleado(a) era niño(a). El hecho de que el/la empleado(a) tenga un(a) padre(madre) biológico(a), adoptivo(a), padrastro/madrastra, o padre/madre de crianza no excluye la determinación que otro individuo le haya servido al/ a la empleado(a) de *in loco parentis* cuando el/la empleado(a) era niño(a). **Los datos específicos de cada situación determinarán si un individuo le sirvió al/ a la empleado(a) de *in loco parentis* dentro del significado de FMLA.**

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

Ejemplos de situaciones que podrían basarse en relaciones de *in loco parentis* para ausencia bajo FMLA para atender a un/una padre/madre incluyen:

- Un empleado podría ausentarse para atender a su tía la cual padece de una condición seria de salud, si la tía tuvo la responsabilidad día tras día de atenderlo cuando él era niño.
- Una empleada podría ausentarse para atender a su abuela que padece de una condición seria de salud si la abuela asumió la responsabilidad de criar a la empleada después de la muerte de sus padres cuando la empleada era niña.
- Un empleado criado por padres en una unión de compañeros(as) del mismo género, de los(las) cuales sólo uno tiene una conexión biológica o legal con el/la empleado(a), podría ausentarse para atender al/a la padre/madre no adoptivo(a) o no biológico(a) a base de una relación de *in loco parentis*.

A menos que una relación de *in loco parentis* haya existido cuando el/la empleado(a) era niño(a), el/la empleado(a) no tiene derecho a ausentarse bajo FMLA para atender a un/una abuelo(a), una tía, o cualquier otro pariente no bajo el alcance de la ley que padezca una condición seria de salud.

#### **¿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/una empleado(a) que sostiene la necesidad de atender a un individuo que le sirvió al/a la empleado(a) de *in loco parentis* como lo es para el/la que sostiene la paternidad biológica, adoptiva, de padrastro/madrastra, o de crianza. Dicha documentación podría tomar la forma de una declaración sencilla que sostenga la relación. Para el/la empleado(a) que intente ausentarse para atender a un individuo que le sirvió al/a

empleado(a) de *in loco parentis*, tal declaración podría incluir, por ejemplo, el nombre del individuo y una declaración de la relación de *in loco parentis* del individuo hacia el/la empleado(a) cuando el/la empleado(a) era niño(a). El/la empleado(a) debe proveer suficiente información para que el empresario esté al tanto de que el individuo que necesita el cuidado le sirvió al/a la empleado(a) de *in loco parentis* cuando el/la empleado(a) era un(a) “hijo o hija.” 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 de 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 para atender a un/una padre/madre que le sirvió de padre/madre al/a la empleado(a) *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](#)**