



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/la

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](#)