



Marzo de 2004

Available in English
[www.childwelfare.gov/
pubs/f_benefi.cfm](http://www.childwelfare.gov/pubs/f_benefi.cfm)

Los beneficios para la adopción proveídos por los empleadores

Employer-Provided Adoption Benefits



Un número creciente de empleadores ofrecen beneficios a los padres adoptivos. En 1990, una encuesta conducida por Hewitt Associates encontró que sólo el 12 por ciento de los empleadores encuestados ofrecieron algún tipo de beneficios para las adopciones; ya para 1995, ésta proporción había subido al 23 por ciento. En la encuesta de 2002 que condujo Hewitt de 936 grandes empleadores estadounidenses, el porcentaje aumentó al 39 por ciento, con un promedio de un reembolso máximo

Secciones incluidas:

- Tipo de beneficios
- Elegibilidad y condiciones
- Empleadores que ofrecen beneficios para la adopción



de \$3.879 para los costos de adopción¹. Los empleadores que ofrecen beneficios de adopción citan varias ventajas para sus compañías, incluyendo el mantenimiento de la productividad, la retención de buenos empleados, una imagen pública positiva y la equidad en los beneficios para todos los empleados.

Los beneficios auspiciados por los empleadores toman varias formas. Esta hoja informativa examina:

Child Welfare Information Gateway proporciona hojas informativas adicionales y otra información acerca de como se puede hacer que la adopción sea asequible. Se pueden encontrar las hojas informativas *Los costos de la adopción* (versión en español) y *Adoption Assistance for Children Adopted From Foster Care* (versión en inglés) en el sitio Web de Information Gateway (www.childwelfare.gov).

Tipo de beneficios

Típicamente, los beneficios para la adopción son un reflejo de los beneficios que se ofrecen a los nuevos padres biológicos. Los beneficios de la adopción están comprendidos en tres categorías generales:

- Recursos informativos
- Ayuda económica
- Políticas para el permiso paternal / maternal

Los empleadores pueden ofrecer uno o más de estos tipos de beneficios durante una adopción.

Recursos informativos

Los recursos que se hacen disponibles a los empleados pueden incluir referencias para las agencias de adopción licenciadas, grupos de apoyo, y otras organizaciones; acceso a un especialista de información para recibir respuestas a sus preguntas; y ayuda con situaciones especiales, tal como una adopción de necesidades especiales. Muchos empleadores que ofrecen este tipo de beneficio contratan a una compañía de consulta de recursos humanos para proporcionar estos servicios a los empleados.

Ayuda económica

Los beneficios económicos toman distintas formas. Algunos empleadores proporcionan un pago único para una adopción, usualmente entre \$1.000 y \$15.000. Otros empleadores pagan ciertos honorarios relacionados con una adopción. Aún otros reembolsan parte de sus gastos a los empleados. Los planes típicos de reembolso cubren el 80 por ciento de ciertos gastos detallados hasta un precio límite establecido (un promedio de \$4.000). Algunos empleadores reembolsan en un índice más alto para las adopciones de niños con necesidades especiales. Con más frecuencia, la asistencia que proporciona el empleador cubre los honorarios de la agencia de adopción

¹ Datos recientes son tomados del Hewitt Associates 2004-2005 SpecSummary, disponible por una suma en el http://was4.hewitt.com/hewitt/services/retirement/subretirement/spec_summary.htm.

pública o privada, los costos del tribunal y los honorarios legales. Los empleadores también podrán ayudar con los honorarios de las adopciones en el exterior, costos médicos, los gastos temporarios del cuidado de crianza temporal, costos del transporte, costos del embarazo para una madre biológica y los honorarios para la consejería asociada con la colocación y la transición.

Algunos empleadores pagan beneficios por cada adopción, mientras que otros pagan por cada niño que se adopta. En la mayoría de los casos, se pagan los beneficios después que se finaliza una adopción, aunque algunos empleadores pueden pagar los beneficios cuando se coloca al niño o a medida que se incurran los costos.

Permiso por paternidad / maternidad

En muchos casos, se requiere a los empleadores que otorguen permiso por paternidad / maternidad a los padres que han adoptado a un niño. La ley federal requiere a los empleadores con más de 50 empleados que ofrezcan tanto a las madres como a los padres hasta 12 semanas de permiso no renumerado al momento del nacimiento o de la adopción de un niño. La ley asegura que los empleadores continúen los beneficios de salud del empleado durante el periodo de permiso. Se puede encontrar información sobre esta ley federal titulada el Family and Medical Leave Act en www.dol.gov/esa/whd/fmla/.

Algunos empleadores permiten que los empleados tomen más de las 12 semanas de permiso no renumeradas. Se les puede permitir a los empleados combinar su permiso renumerado que han acumulado (tales como las vacaciones o permiso de enfermedad)

con permiso no renumerado para extender el tiempo de su permiso total. Incluso algunos empleadores ofrecen permiso renumerado para los empleados que adoptan a un niño. Ciertos empleados pueden estar ligados a los contratos de sindicatos públicos y privados que tienen provisiones para permiso por la adopción.

Además de la ley federal, muchos estados requieren que los empleadores ofrezcan permiso por paternidad / maternidad a los padres adoptivos. Para encontrar información sobre un estado en particular, póngase en contacto con el Especialista de Adopción Estatal. El Directorio Nacional del Cuidado de Crianza y la Adopción de Information Gateway proporciona una lista con la información de contacto para cada Especialista de Adopción de cada estado (vea www.childwelfare.gov/nfcad/index.cfm?event=viewNamSearchForm).

Elegibilidad y condiciones

La elegibilidad para los beneficios de adopción usualmente depende del estatus de empleo (por ejemplo, las políticas a veces especifican que los empleados de tiempo completo son elegibles mientras los trabajadores de tiempo parcial o empleados ocasionales no son elegibles). Los empleadores también pueden ligar la elegibilidad a un tiempo específico de empleo o participación en un plan de salud de la compañía.

El tipo de adopción también puede afectar los beneficios que se ofrecen. Por ejemplo, algunos empleadores no proporcionan

beneficios cuando un padrastro o madrastra adopta a su hijastro(s) o hijastra(s). Algunos empleadores especifican que el niño que está siendo adoptado no puede ser mayor de 16 o 18 años de edad. Otros ofrecen aun más beneficios para la adopción de un niño con necesidades especiales.

Empleadores que ofrecen beneficios para la adopción

El Adoption-Friendly Workplace Program o el programa para que el lugar de trabajo propicio a las adopciones, el cual es operado por el National Adoption Center (NAC), en colaboración con el Dave Thomas Foundation for Adoption y con el respaldo de una subvención del W.K. Kellogg Foundation prepararon una lista de los empleadores que ofrecen beneficios para la adopción. El Dave Thomas Foundation mantiene y regularmente actualiza la lista (en inglés) en su sitio web en www.adoptionfriendlyworkplace.org.

[org/employers.asp](http://www.adoptionfriendlyworkplace.org/employers.asp). Además, ellos ofrecen los siguientes paquetes de recursos:

- **Stand in Good Company—Offer Adoption Benefits (en inglés)**
Este paquete de información proporciona información comprensiva para ayudar a los empleadores a desarrollar o mejorar sus programas de beneficios para la adopción.
- **Convincing Your Organization to Offer Adoption Benefits (en inglés)**
Este paquete de recursos proporciona información paso por paso para ayudar a los empleados a abogar efectivamente por sus beneficios de adopción en su lugar de trabajo.

Para mayor información, póngase en contacto con el Adoption-Friendly Workplace Program al 877.777.4222.

Recursos en español

Comprendiendo Seguridad de Empleo Complementario—Edición 2005 www.ssa.gov/espanol/05_USSI_SPANISH.pdf