



Junio de 2011

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

# Beneficios Para la Adopción Ofrecidos por los Empleadores

(Employer-Provided Adoption Benefits)



Un número creciente de empleadores ofrece beneficios a los padres adoptivos. En 1990, una encuesta realizada por Hewitt Associates encontró que sólo el 12 por ciento de los empleadores encuestados ofrecían algún tipo de beneficios de adopción. Para 2004, una encuesta realizada por Hewitt de 936 empleadores importantes de Estados Unidos mostró que el porcentaje había aumentado al 39 por ciento, con un promedio de reembolso

## Secciones incluidas:

- Tipos de beneficios
- Elegibilidad y condiciones
- Empleadores que ofrecen beneficios de adopción



máximo de \$3,879 para cubrir los gastos de adopción<sup>1</sup>. En el informe de encuesta más reciente de Hewitt (2008–2009), más de la mitad de entre 940 empleadores importantes encuestados dijeron que ofrecían algún tipo de ayuda de adopción<sup>2</sup>. 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 de adopción patrocinados por los empleadores toman varias formas. Esta hoja informativa examina:

- ¿Qué tipo de beneficios ofrecen los empleadores para ayudar con la adopción?
- ¿Cuáles son los criterios de elegibilidad y las condiciones para recibir los beneficios de adopción?
- ¿Cuáles empleadores ofrecen beneficios para la adopción?

<sup>1</sup> Los datos son tomados del Hewitt Associates 2004-2005 SpecSummary.

<sup>2</sup> "Trends in HR and Employee Benefits: Employer-Provided Adoption Benefits." ("Tendencias en RR.HH. y Beneficios de Empleados: Beneficios para la Adopción Ofrecidos por los Empleadores") Noviembre de 2009. [www2.hewittassociates.com/\\_MetaBasicCMAAssetCache\\_/Assets/Articles/2009/Employer-Provided\\_Adoption\\_Benefits.pdf](http://www2.hewittassociates.com/_MetaBasicCMAAssetCache_/Assets/Articles/2009/Employer-Provided_Adoption_Benefits.pdf)

Child Welfare Information Gateway brinda hojas informativas adicionales y otra información sobre cómo hacer que la adopción sea asequible.

- *Los Costos de la Adopción (Costs of Adopting)*: [www.childwelfare.gov/pubs/s\\_cost/index.cfm](http://www.childwelfare.gov/pubs/s_cost/index.cfm)
- *Ayuda Para la Adopción Para Niños Adoptados del Sistema de Cuidado Temporal (Adoption Assistance for Children Adopted From Foster Care)*: [www.childwelfare.gov/pubs/f\\_subsid.cfm](http://www.childwelfare.gov/pubs/f_subsid.cfm)

## Tipos de Beneficios

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

- Recursos informativos
- Ayuda financiera
- Políticas de licencia por paternidad/ maternidad

Los empleadores podrán ofrecer uno o más de estos tipos de beneficios para una adopción.

## Recursos Informativos

Los recursos que se ponen a disposición de los empleados pueden incluir remisiones a agencias de adopción acreditadas, grupos de apoyo y otras organizaciones; acceso a un especialista en adopciones para responder

preguntas sobre el proceso; y/o ayuda con situaciones especiales, tal como la adopción de un niño con necesidades especiales. Muchos empleadores que ofrecen este tipo de beneficios contratan a una compañía de consultoría de recursos humanos para prestar estos servicios a los empleados.

### **Ayuda Financiera**

Los beneficios financieros para las familias adoptivas varían. Algunos empleadores ofrecen un pago único para una adopción, generalmente entre \$1,000 y \$15,000. Otros empleadores pagan ciertos costos relacionados con una adopción. Otros incluso reembolsan parte de los gastos a los empleados. Los planes típicos de reembolso cubren el 80 por ciento de ciertos gastos desglosados hasta un límite máximo establecido (aproximadamente \$4,000 en promedio). Algunos empleadores reembolsan en un índice más alto para las adopciones de niños con necesidades especiales. Más frecuentemente, la ayuda financiera brindada por el empleador cubre los honorarios de las agencias públicas o privadas de adopción, los costos del tribunal y los honorarios legales. Los empleadores también podrían ayudar con los honorarios de adopciones internacionales, costos médicos, gastos temporales del cuidado de crianza, costos de transporte, costos del embarazo para una madre biológica y los honorarios de asesorías asociados 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, los beneficios se pagan después de finalizada la adopción, aunque algunos empleadores podrán pagar los beneficios

cuando se coloca al niño o a medida que se incurran los gastos.

### **Políticas de Licencia por Paternidad/ Maternidad**

En muchos casos, los empleadores están obligados a otorgar licencia por paternidad/ maternidad a los padres que han adoptado a un niño. La ley Federal requiere que los empleadores con más de 50 empleados ofrezcan tanto a las madres como a los padres hasta 12 semanas de licencia no remunerada tras el nacimiento o la adopción de un niño. La ley asegura que los empleados puedan regresar a su trabajo actual o a una posición equivalente, y exige que los empleadores continúen los beneficios de salud del empleado durante el periodo de licencia. Se puede encontrar información sobre esta ley Federal, titulada Ley de Licencia por Motivo Médico o Familiar (Family and Medical Leave Act), en [www.dol.gov/whd/fmla](http://www.dol.gov/whd/fmla)

Algunos empleadores permiten que los empleados tomen más de las 12 semanas obligatorias de licencia no remunerada. Se podrá permitir a los empleados combinar su licencia remunerada acumulada (como vacaciones o licencias por enfermedad) con la licencia no remunerada para extender el tiempo total de la licencia. Algunos empleadores incluso ofrecen licencias remuneradas para los empleados que adoptan a un niño. Ciertos empleados podrán estar cubiertos por contratos colectivos públicos y privados que tienen disposiciones de licencia para la adopción.

Además de la ley Federal, muchos Estados requieren que los empleadores ofrezcan permiso por paternidad/maternidad a los

padres adoptivos. Para averiguar sobre un Estado en particular, revise la guía de políticas de adopción de su Estado o comuníquese con el administrador del programa Estatal de adopción. El Directorio Nacional del Cuidado Temporal y la Adopción (National Foster Care & Adoption Directory) en línea ofrece una lista con la información de contacto para el administrador del programa de adopción de cada Estado.

[www.childwelfare.gov/nfcad](http://www.childwelfare.gov/nfcad)

## Elegibilidad y Condiciones

La elegibilidad para los beneficios de adopción normalmente depende del estatus de empleo (por ejemplo, las políticas frecuentemente especifican que los empleados a tiempo completo son elegibles mientras que los trabajadores temporales no lo son). Los empleadores también podrían condicionar la elegibilidad a la antigüedad en el empleo o a la participación en un plan de salud de la compañía.

El tipo de adopción también podría afectar los beneficios que se ofrecen. Por ejemplo, algunos empleadores no ofrecen beneficios cuando un padrastro o madrastra adopta a su(s) hijastro(s). Algunos empleadores especifican que el niño que está siendo adoptado no puede ser mayor de 16 ó 18 años de edad. Otros ofrecen mejores beneficios para la adopción de un niño con necesidades especiales.

## Empleadores que Ofrecen Beneficios de Adopción

Muchos empleadores ofrecen algún tipo de beneficios para la adopción. Para averiguar si su compañía ofrece beneficios para la adopción, consulte con su departamento de recursos humanos o de personal.

Wendy's International patrocina la Fundación Dave Thomas para la Adopción (Dave Thomas Foundation for Adoption) y su Programa Lugar de Empleo Propicio para la Adopción (Adoption-Friendly Workplace Program), el cual alienta a los empleadores a ofrecer beneficios de adopción y celebra a aquellos que lo hacen. Su sitio Web incluye:

- Listas de empleadores que ofrecen beneficios para la adopción tales como reembolsos financieros y licencia remunerada para la adopción
- Una lista anual de los "100 Mejores Lugares de Empleo Propicios para la Adopción" del país
- Un conjunto gratis de herramientas y ayuda técnica para compañías que deseen proponer o establecer una política de beneficios para la adopción

Para ordenar un conjunto de herramientas gratis o para aprender más, visite el sitio Web: <http://davethomasfoundation.org/what-we-do/adoption-friendly-workplace>

El sitio Web de Holt International incluye una amplia lista de empleadores que ofrecen beneficios que van desde ayuda financiera hasta otorgar a los empleados licencias por paternidad/maternidad: [www.holtinternational.org/adoption/benefits.shtml](http://www.holtinternational.org/adoption/benefits.shtml)

### **Suggested Citation:**

Child Welfare Information Gateway. (2011). *Beneficios para la adopción ofrecidos por los empleadores*. Washington, DC; U.S. Department of Health and Human Services, Children's Bureau.