

Licencia en caso de adopción



Francisco Salas Chaves

fsalas@bdsasesores.com

En relación al manejo de personal, uno de los principales retos que tienen las empresas es que constantemente se presentan situaciones nuevas o imprevistas que, muchas veces, pueden generar dudas sobre la forma correcta de manejarlas.

Una de estas situaciones es la adopción, es decir, el acto legal por el cual un hombre trabajador o una mujer trabajadora asume la patria potestad, guarda y crianza de un menor de edad.

Si bien existe un conocimiento claro del procedimiento a seguir en caso de nacimiento de un hijo, lo cierto es que cuando éste llega a la vida del trabajador, por medio de un procedimiento de adopción, surgen bastantes dudas.

El artículo 95 del Código de Tra-

bajo otorga a la trabajadora que adopta la misma licencia de tres meses que disfruta una trabajadora que da a luz a su hijo.

Dicho permiso se traduce en que los montos recibidos por esta trabajadora, durante su licencia por maternidad, deben ser considerados como salario para todos los efectos legales, por ejemplo, cálculo de prestaciones y de aguinaldo.

Protección contra despidos. Asimismo, la trabajadora disfruta durante esos tres meses de una protección especial que impide que el patrono la pueda despedir con responsabilidad patronal.

De hecho, solo podrá ser despedida sin responsabilidad patronal si existe un previo aval del Ministerio de Trabajo.

El Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud, en su artículo 19, reconoce la remuneración de la licencia a la que hace mención el artículo 95 del Código de Trabajo antes citado.

Incluso, este reglamento va más allá y señala que si el menor está en “período de amamantamiento”, demostrando que existe la posibilidad de una lactancia efectiva de parte de la madre adoptiva, se deberá también reconocer los beneficios propios del período de lactancia materna.

Adopciones de varios menores. En relación a las adopciones múltiples, este mismo reglamento indica que se aplicarán las mismas reglas que para los partos múltiples.

De esa forma, en casos de adopciones múltiples se otorgará un mes adicional de licencia por cada “producto vivo adicional”, es decir, por cada uno de los hijos que se adopten, a partir del segundo.

Por ejemplo, en caso de adoptar trillizos, el trabajador recibiría dos meses adicionales de licencia, para un total de cinco meses.

Si bien las disposiciones son bastante claras, sí nos queda la duda con los trabajadores varones que, de forma individual, llegaren a

adoptar un menor.

En su caso, salvo lo dicho anteriormente en cuanto al período de lactancia, nada impide que se le otorgue al varón la misma licencia de tres meses, debido a que la intención de este beneficio de tiempo es generar un período de adaptación.

Dicho período de adaptación es de gran importancia para el menor, sin que deba importar si se trata de un padre o una madre adoptiva, en este caso.

Parece ser que, cuando se presenta el caso de una pareja que adopta, la norma no deja escoger cuál de los dos asume la licencia, por ello, tendría que ser la madre la que se acoja al beneficio.

Sin embargo, en caso de un hombre quien de forma persona, adopta a un menor, el panorama no es tan claro en las normas que regulan este tema, pero no debería haber motivo para discriminar en contra de un trabajador que se encuentre en esta situación tan especial y relevante para la vida, como lo es, acoger a un hijo. ●