



Dirección General de
Seguridad Social

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Promoción, Protección
de la Maternidad y Apoyo
a la Lactancia Materna
(Ley N° 5508/2015)



MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO HA
TETÁYGUA JEIKOPORÁ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperá ko ága guive
Construyendo el futuro hoy

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

La Guía de Protección, Promoción a la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, fue elaborada por la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el propósito de facilitar información a todos los trabajadores sobre los nuevos derechos consagrados en la Ley 5508/2015 de *"Promoción, Protección a la maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna"*, y su reglamentación.

El producto forma parte de la estrategia de Cultura en Seguridad Social promovida por el MTESS, que tiene la intención de ofrecer a la ciudadanía una serie de materiales informativos e instrumentos de difusión para ampliar el conocimiento de las personas respecto a los beneficios de estar afiliado al sistema de seguridad social.

Este material permitirá a las mujeres y los hombres conocer los principales aspectos de la Ley referidos a la protección en periodos pre y post natal y los períodos de lactancia, brindando además información oportuna a los responsables de las empresas sobre inamovilidad laboral, comunicaciones, otorgamiento de permisos y subsidios a la trabajadora.

Se agradece la colaboración de los representantes del Programa Nacional de Lactancia Materna del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, Ministerio de la Mujer, el Instituto de Previsión Social, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de la Niñez y Adolescencia, el Ministerio de Educación y Ciencias y la Defensoría del Pueblo, así como la participación de organizaciones civiles y la ciudadanía en general, que a través de los debates y opiniones ayudaron a compilar las principales inquietudes sobre la aplicación de esta Ley, sirviendo de importante insumo para la elaboración de esta guía.

También queremos destacar el apoyo y colaboración técnica de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina por los aportes y revisión integral para la construcción de esta guía.

Deseamos finalmente que este material sirva para incrementar los conocimientos de la contingencia de maternidad ofrecida por el seguro social y que las mujeres y sus familias sepan que durante este periodo de sus vidas, incluyendo el cuidado de sus niños y niñas, se encuentran protegidas económicamente por la seguridad social.

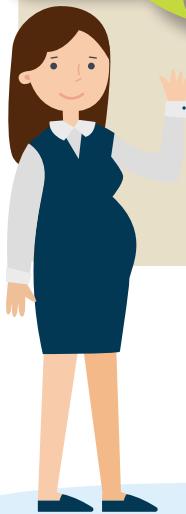
Mónica Recalde De Giacomi
Directora General de Seguridad Social
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



La **LACTANCIA MATERNA ES UN DERECHO DEL NIÑO Y DE LA MADRE**, constituye una de las mejores medidas para asegurar la salud, el bienestar y la felicidad del niño.

A efectos de la implementación de políticas y acciones de gobierno efectivas, se crea la **Ley N° 5508** del 28 de octubre de 2015, en donde **SE GARANTIZA LOS DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN EL PERÍODO DE GESTACIÓN, NACIMIENTO Y AMAMANTAMIENTO DEL NIÑO**.

¿Quiénes son las **beneficiarias** de esta Ley?



Todas las trabajadoras del sector público y privado, cualquiera sea la modalidad laboral, sin discriminación alguna.

¿Cuáles son las **garantías de la ley?**



La Ley garantiza a las trabajadoras **el derecho a disfrutar del permiso por maternidad, desde el periodo prenatal, el nacimiento y el postnatal**, a fin de que el embarazo, el parto, la recuperación, no sean obstáculos al momento de la reincorporación de la mujer trabajadora al mercado laboral.

La trabajadora gozará de los siguientes **derechos:**

- a) El permiso por maternidad prenatal, nacimiento y postnatal;
- b) El pago del subsidio;
- c) Derecho a la lactancia exclusiva al niño;
- d) Prohibición de ejecutar determinados trabajos;
- e) Inamovilidad laboral desde el inicio del estado de gravidez y hasta que el niño cumpla un año de edad;
- f) Reubicación laboral por estado de gravidez.



A tener en cuenta

La trabajadora que habitualmente realzare **trabajos considerados riesgosos o perjudiciales para la salud**, durante el periodo de embarazo, **deberá ser traslada a otra función** que no resulte dañina para su estado.

Se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Se ejecute en horario nocturno;
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) La autoridad administrativa del trabajo declare inconveniente para el estado de gravidez.



IMPORTANTE

Desde el momento en que el empleador toma conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, la misma adquiere el fuero maternal o protección legal en forma automática.

GLOSARIO...

Fuero Maternal

Imposibilidad para el empleador, por un período determinado de tiempo, de despedir a la trabajadora sin previa autorización judicial.

¿Cuánto tiempo es el **permiso de maternidad**?

El permiso de maternidad es de **18 semanas ininterrumpidas**. Existen dos tipos de permisos:

- Permiso Prenatal:** La madre puede optar y utilizar el permiso por maternidad 2 (dos) semanas antes al nacimiento de su niño, para lo cual el médico que tenga a su cargo la atención de la mujer, determinará la fecha probable al nacimiento a través de un certificado médico.
- Permiso Postnatal:** Si la madre ha optado por el permiso pre natal, el período del permiso posnatal será de (dieciséis) semanas posteriores al nacimiento del niño, caso contrario si no ha optado el permiso pre natal, el permiso será de 18 (dieciocho) semanas.



Permisos Excepcionales por Maternidad

- Cuando la trabajadora diera a luz a más de un niño nacido vivo**, el permiso se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño.
- Cuando la madre diera a luz antes de la semana número treinta y cinco de gestación y si el niño hubiera nacido vivo**, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas.
- Si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas** que ameriten incubadora o cuidados especiales, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas.

IMPORTANTE

En todos los casos la madre deberá contar con el certificado médico expedido por el pediatra o especialista tratante, que comprueben el nacimiento prematuro o el padecimiento de alguna enfermedad congénita o estado de salud que amerite cuidados intensivos.



Permisos Especiales

- a) **Permiso de maternidad por adopción:** La madre adoptante o la que tenga bajo guarda judicial a un niño de 0 (cero) 6 (seis) meses de edad, tendrá derecho a permiso por 18 semanas. O en caso de que el niño adoptado o acogido, fuere mayor de 6 (seis) meses, el permiso será de 12 (doce) semanas.
- b) **Permiso por paternidad:** El padre tendrá derecho a un permiso remunerado por el empleador durante 14 (catorce) días corridos e ininterrumpidos, desde el nacimiento del hijo.

Para acceder al permiso por Paternidad, se deberá cumplir con los siguientes **requisitos:**

- a) Comunicar al empleador la fecha probable de parto a través de certificado médico firmado, sellado y fechado, como mínimo 2 (dos) semanas antes del nacimiento del niño;
- b) Presentar dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas el certificado de nacimiento del niño a la firma patronal;
- c) Presentar la cédula de identidad del niño o contraseña de su tramitación, a su reintegro al trabajo.



Licencia Vacacional

Si la trabajadora adquirió el derecho de utilizar sus vacaciones, **podrá hacer uso de las mismas, inmediatamente después de terminar el permiso de maternidad**, o en la oportunidad que acuerde con su empleador.

Igual derecho corresponderá al trabajador que tenga derecho al permiso por paternidad.



En caso de fallecimiento de la madre

¿Se puede **trasladar el permiso** de maternidad a otra persona como cuidador del niño?

Sí, en caso de fallecimiento de la madre el derecho al permiso por maternidad, **será transferido al padre o a la persona que tenga a su cargo el cuidado del menor.**



Durante el permiso de la maternidad

¿La trabajadora, **puede trabajar durante el uso del permiso de maternidad?**

No, la trabajadora no puede trabajar, tiene prohibida la realización de trabajo alguno en forma parcial, aleatoria u ocasional ya sea con su misma empresa, institución o en forma independiente.



IMPORTANTE

La Autoridad Administrativa del Trabajo, conjuntamente con el IPS, realizarán los controles en las Empresas para corroborar el cumplimiento de la normativa



Subsidio por maternidad

¿En qué consiste el **subsidio por maternidad**?

Subsidio por Permiso de Maternidad es la prestación en dinero que recibe la trabajadora con derecho, en sustitución del salario durante el usufructo del Permiso de Maternidad.

El subsidio del 100% establecido, será efectivizado en forma progresiva, durante el período de tiempo descripto a continuación:

Desde	Hasta	Porcentaje del Subsidio respecto al Salario Semanas de Permiso
30 de octubre de 2016	29 de octubre de 2018	75% del salario por 18 semanas ininterrumpidas
30 de octubre de 2018	En adelante	100 % del salario por 18 semanas ininterrumpidas

¿Quién paga el **subsidio** por Maternidad?

El **Instituto de Previsión Social** es la entidad encargada del pago del **subsidio por permiso de maternidad**, a todas las trabajadoras afiliadas al seguro social.

¿Desde qué momento se otorga el **subsidio** por permiso de maternidad y a cuánto asciende al momento de cobrar?



El subsidio por maternidad se otorga desde la fecha del certificado médico de reposo y el monto a cobrar se calculará sobre la última remuneración al momento de ocurrido el parto. El periodo de subsidio deberá coincidir con el tiempo que dura el descanso pre y postnatal.

Liquidación del Subsidio de Maternidad

Para la liquidación del subsidio se tendrá en cuenta las siguientes disposiciones:

- a) **Se tomará el último mes de cobro percibido** por la asegurada, antes de ocurrido el parto.
- b) **Si la trabajadora tiene reposo por enfermedad o permiso anterior al mes del parto**, y no percibió salario, o su salario es inferior al mes completo, se tomará el primer salario aportado en el mes completo anterior al parto.

En los casos excepcionales del permiso por Maternidad, el cálculo de la liquidación por el periodo extraordinario de 24 semanas, se realizará previo dictamen de una Junta Médica. (ver apartado de Permisos excepcionales)

GLOSARIO...

Inscripción de oficio

Alta o ingreso al seguro social, que se produce por llegar a conocimiento de la Autoridad Competente (MTESS o IPS), la existencia de un trabajador que debiendo figurar inscripto de forma obligatoria, de conformidad a la Ley, no lo está, por culpa u omisión del empleador



A tener en cuenta

¿Y si la trabajadora no está afiliada al Seguro Social?

El **empleador deberá asumir el pago del 100%** (cien por ciento) del pago del subsidio en los siguientes casos:

- a) Si se encuentra en mora con el Instituto de Previsión Social, o
- b) Si no inscribió a la trabajadora en el Instituto de Previsión Social;

IMPORTANTE

En los casos de que la trabajadora no haya sido inscripta al seguro social por su patrón, la misma deberá acudir al Ministerio de Trabajo y solicitar la liquidación del subsidio, y este elevará de oficio y sin más trámites los datos de las trabajadoras al Instituto de Previsión Social para su correspondiente inscripción.

SECTOR PÚBLICO



Permiso de Maternidad y Subsidio para Trabajadoras del Sector Público

Las trabajadoras del sector público tienen el mismo derecho a gozar del permiso y el pago del subsidio correspondiente por maternidad.

La responsabilidad de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones en materia de protección a la maternidad y apoyo a la lactancia en todo lo que refiera al sector público, recae sobre la Secretaría de la Función Pública.

Para las Trabajadoras del Sector Público, los requisitos para acceder al permiso por maternidad será:

- Certificado de Reposo expedido por el Médico tratante, visado por el MSPyBS, que deberá ser presentado ante la dependencia correspondiente de la Institución
- Otros requisitos establecidos por la Función Pública o la Institución en la cual trabaja la madre



IMPORTANTE

Las mujeres del sector público gozarán de los mismos beneficios otorgados a las del sector privado, referente a los permisos especiales y lactancia materna. También los papás del sector público son beneficiarios del permiso de paternidad, con los mismos requerimientos que el sector privado.

Lactancia materna



Todos los niños tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos.

El Estado, con la participación solidaria de las organizaciones, promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños hasta los seis meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada hasta los dos años de edad.

¿De cuánto tiempo es el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia será concedido a toda mujer trabajadora que se haya reintegrado a su lugar de trabajo, luego de haber cumplido la totalidad de las semanas de permiso por maternidad.

El **permiso de lactancia será de 90 minutos diarios** desde el reingreso de la trabajadora a su lugar de trabajo y hasta los 7 (siete) meses de edad del niño.

Este permiso podrá ser usufructuado por la madre, pudiendo la misma optar por las siguientes formas:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo;
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos etapas;
- c) Postergando o adelantando en 45 (cuarenta y cinco) minutos, o en 90 (noventa) minutos, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará 60 (sesenta) minutos más por día a partir del segundo hijo.



¿En qué caso **puede ser extendido el permiso** de lactancia?

Puede ser extendido el permiso de lactancia a través de certificado médico.
El mismo tendrá una **validad de 2 (dos) meses**, momento en el cual la madre deberá requerir nuevamente al médico su renovación, hasta los dos años del niño.



¿Qué son **lactancia exclusiva**, y **lactancia complementada**?

Lactancia Materna Exclusiva: es la alimentación del niño, solamente con leche materna sin el agregado de agua, jugos, té u otros líquidos o alimentos.

Lactancia Materna Complementada: es la alimentación donde, además de leche materna, el niño recibe cualquier alimento sólido o semisólido, con la finalidad de complementarlo y no de sustituirlo.



IMPORTANTE

El tiempo utilizado como **permiso de lactancia se considerará como periodo trabajado, con goce de salario a cargo del empleador.**

MAMÁ

Si por algún motivo no estás pudiendo amamantar, ánimo, motívate y pide ayuda, el personal de blanco está capacitado para realizar las acciones que estén a su alcance para ayudarte a relactar.



Sala de lactancia

Las Salas de lactancia son ambientes para que las madres en periodo de lactancia encuentren en su lugar de trabajo, un lugar amigable, cálido, higiénico, privado y fácilmente accesible **donde puedan extraer y conservar la leche materna** bajo normas de seguridad e higiene, para luego transportarla al hogar y ofrecerla al bebé en aquellos momentos que no pueden estar juntos.

Las empresas deberán adaptar sus instalaciones con espacios para que las trabajadoras dispongan de Salas de Lactancia, de acuerdo a las reglamentaciones dispuestas por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Las instituciones públicas y empresas del sector público y privado, en las cuales trabajen más de 30 (treinta) mujeres, están obligadas a implementar salas de lactancia materna.



MAMÁ

Podes amamantar en cualquier espacio disponible.



La institución / empresa debe disponer de un espacio destinado a la extracción de la leche, este lugar deberá ser higiénico, privado, confortable, tranquilo y fácilmente accesible.

Deberá garantizar el aseo del área así como la provisión de los insumos necesarios (jabón líquido con dispensador para el baño, toallas de papel, recipientes medianos con tapa y pedal para la basura y percheros).

La sala de lactancia deberá contar con al menos una silla cómoda, un lavamanos con agua fría / caliente, jabón líquido, toallas de papel, un refrigerador con termómetro para control diario de temperatura.

Dimensiones: 2 x 2 mts (para un sillón).

Excelente iluminación (de ser posible natural), ventilación y decoración alegre, ambiente climatizado.

Tomacorriente eléctrico (para uso de una bomba mecánica).

Material educativo relacionado al tema.

(Resolución N° 396 del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social "POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS PARA HABILITACIÓN DE LAS SALAS DE LACTANCIA EN INSTITUCIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS")

De las comunicaciones

Toda trabajadora que tenga conocimiento de su condición de gestante, **deberá comunicar al empleador a través de certificado médico o prueba laboratorial debidamente firmado, sellado y fechado**, para que su derecho tenga vigencia.

Documentación requerida a la asegurada del IPS para el cobro del subsidio por permiso de maternidad:

- Presentar el **Reposo Original** expedido por el médico tratante, **firmado, fechado y con membrete** del profesional del Hospital, Centro de Salud o Sanatorio Privado.
- **Fotocopia de Cédula de Identidad** policial de la Asegurada.
- **Certificado de Nacimiento original del niño** o fotocopia autenticada del mismo.



IMPORTANTE

En caso de que el trámite **no pueda ser realizado por la solicitante**, la presentación del reposo **puede ser gestionado por un familiar**, con autorización simple por escrito y fotocopia de cédula.

A partir de la semana 38 (treinta y ocho) de gestación, ya se podrá iniciar los trámites de reposo por maternidad.

Requisitos para liquidación y pago de subsidio

CAJA



El **Instituto de Previsión Social** liquidará y pagará el correspondiente subsidio dentro de los plazos establecido en sus reglamentaciones, cuando **la asegurada cumpla con los siguientes requisitos:**

- **Estar al día con sus aportes.**
- **Poseer como mínimo cuatro meses de aportes anteriores y seis semanas de cuotas** correspondientes a trabajos efectivos en el curso de los citados meses.

Requisitos para la Extensión del permiso de lactancia



- **Presentación de un certificado médico del pediatra**, donde conste o acredite que el niño sigue lactando, membretado, firmado, fechado y visado por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- El certificado médico que prescriba la extensión del permiso de lactancia **deberá ser presentado por la madre al empleador dentro del plazo de 10 días hábiles**.
- **El permiso de lactancia podrá extenderse según indicación médica**, a partir de los 7 (siete) meses en adelante de edad del niño, hasta incluso los 24 (veinticuatro) meses de edad. En estos casos el tiempo de permiso será de 60 minutos por día.

Reposos y gestiones en la WEB del IPS

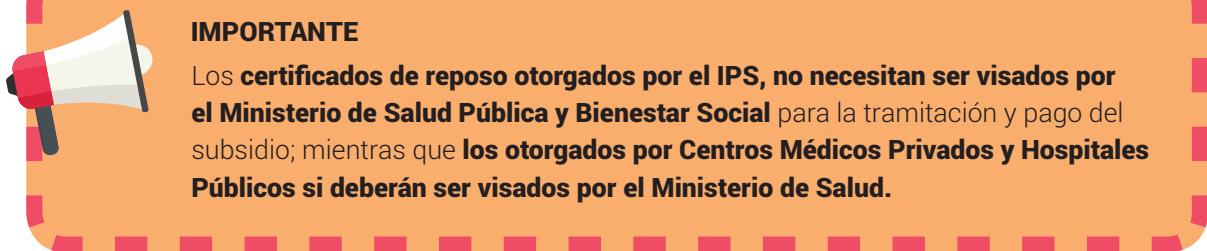
Para consultar sobre tu reposo INGRESÁ a www.ips.gov.py

y dar clik en:

- Prestaciones económicas

- Reposos

TRÁMITES



Dónde realizar los trámites de IPS

Los **certificados de reposos**, expedidos por médicos del IPS o por médicos particulares, **deberán presentarse en las oficinas disponibles para la recepción de reposos habilitadas por el IPS en todo el país.**

Instituto de Previsión Social (IPS)

Dirección: Pettirossi y Pai Perez

Días de Atención: Lunes a viernes: 07:15 a 13:00 horas

Consultas: www.ips.gov.py / Correo: receso@ips.gov.py

Call Center IPS: (021) 2197600

Si los derechos establecidos en la ley, no son reconocidos, ¿Dónde recurrir?

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección General de Seguridad Social

Avenida Perú y Rio de Janeiro, Asunción

Teléfono: 0961 472 614

Correo electrónico: dgss@mtess.gov.py

Dirección de Promoción de Mujer Trabajadora

Paraguarí y Luis Alberto de Herrera, Asunción

Teléfono: (021) 490 930

Correo electrónico: mujertrabajadora.mteyss@gmail.com

Instituto de Previsión Social (IPS)

Dirección de Aporte Obrero Patronal

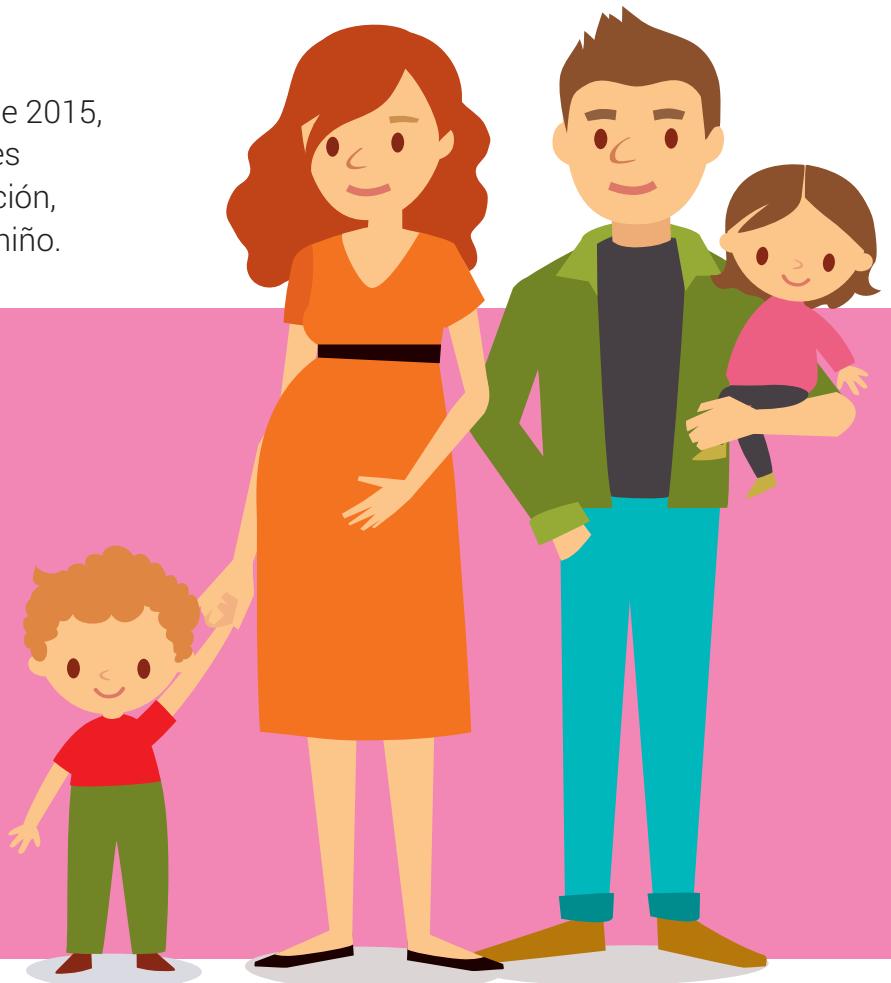
Nra. Sra. de la Asunción y Eduardo Victor Haedo, Asunción

Teléfono: (021) 219 7800

Correo electrónico: ipsaop@ips.gov.py

La Ley N° 5508, del 28 de octubre de 2015, garantiza los derechos de las madres trabajadoras en el periodo de gestación, nacimiento y amamantamiento del niño.

- Protección
- Permisos
- Subsidios
- Lactancia
- Trámites



Dirección General de Seguridad Social
Avda. Perú y Río de Janeiro
Teléfono: 0961 472 614
Email: dgss@mtess.gov.py
mtess.gov.py/index.php/dgss
Asunción - Paraguay

Dirección General de Seguridad Social

Agosto de 2017

Coordinación
Mónica Recalde De Giacomi, Directora General de Seguridad Social

Elaboración
Gricelda García de Candia, Jefa de Departamento de Educación Previsional
Alejandra Garcete, Jefa de Departamento de Regímenes de Seguridad Social

Diseño y Diagramación
Karina Palleros



Oficina
Internacional
del Trabajo