

Emplea Igualdad



Conciliando
trabajo y familia

**PATERNIDAD,
MATERNIDAD
Y LACTANCIA**

Podés solicitar mayor asesoramiento o realizar una denuncia en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ante el Servicio de Atención de Asuntos Laborales - SAAL, dependiente de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora.



Herrera esq. Paraguari (Asunción)
Lunes a viernes de 07:00 a 15:00
Línea directa de asesoramiento: (021) 490-930
Correo: mujertrabajadora@mtess.gov.py



Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Oficina
Primera Dama

ONU
MUJERES

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

Emplea Igualdad

Paternidad, Maternidad y Lactancia

¿Quiénes son las beneficiarias de la Ley 5508/15 de Promoción, Protección a la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna?

Todas las trabajadoras del sector público y privado que sean dependientes, cualquiera sea la modalidad de contrato.

¿Existe alguna situación en donde se establece inamovilidad laboral para las mujeres trabajadoras?

Sí, independientemente de la modalidad de contrato que tenga, desde el momento en que la trabajadora comunica al empleador su estado de gravidez (adjuntando certificado médico o prueba laboratorial debidamente firmado, sellado y fechado) **NO podrá ser preavisada, despedida injustificadamente, trasladada ni desmejorada en sus condiciones laborales, hasta un año después del nacimiento o adopción del hijo/a.**

¿De cuánto tiempo es el permiso de maternidad?

El permiso de maternidad será de 18 semanas ininterrumpidas (126 días), y en interés superior del del niño, dicho permiso podrá solicitarse 2 semanas antes de la fecha probable del parto. En ese caso, las 18 semanas se computarán desde dicha fecha. En caso de parto prematuro o enfermedad congénita, el permiso será de 24 semanas ininterrumpidas.

¿En qué consiste el subsidio de maternidad y quien debe abonarlo?

Es el pago que recibe la trabajadora durante el permiso de maternidad en reemplazo de su salario. El monto será igual al 100% del último salario percibido inmediatamente anterior al parto. En caso de que el empleador/a se encuentre en mora o no haya inscripto a la trabajadora en el Instituto de Previsión Social (I.P.S.), éste deberá abonar el 100% de la remuneración por el tiempo que dure el permiso de maternidad.

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia será concedido a toda mujer trabajadora que se haya reintegrado efectivamente a su lugar de trabajo, luego de haber cumplido la totalidad de las semanas de permiso por maternidad. Será de noventa (90) minutos diarios desde el reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo y hasta los siete (7) meses de edad del niño o niña.

¿Se puede extender el permiso de lactancia y como se debe solicitar?

El permiso de lactancia podrá extenderse según indicación médica, a partir de los siete (7) meses hasta incluso los veinticuatro (24) meses de edad. En estos casos el tiempo de permiso será de sesenta (60) minutos por día, pudiendo ser usufructuado con base en los mismos criterios del artículo precedente.

¿Cómo solicitar la extensión del permiso de lactancia?

Para el otorgamiento de la extensión del permiso de lactancia, la madre deberá acreditar que el niño o niña sigue lactando a través de certificado médico del pediatra, 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, tendrá una validez tres (3) meses, momento en el cual la madre deberá requerir nuevamente al médico su renovación, en cada caso.

¿Cuál es el plazo para solicitar la extensión del permiso de maternidad?

El certificado médico que prescriba la extensión del permiso de lactancia deberá ser presentado por la madre al empleador dentro del plazo de diez (10) días hábiles de expirado el periodo de lactancia ordinaria o su prórroga, con todos los requisitos previstos en el segundo párrafo de este artículo.

¿De cuántos días es el permiso de paternidad?

El padre tendrá derecho a un permiso remunerado con goce de salario durante catorce (14) días corridos e ininterrumpidos en caso de nacimiento del niño o niña, el que podrá utilizar desde el momento del parto.

¿Qué requisitos existen para usufructuar el permiso de paternidad?

Se debe:

- Comunicar por escrito al empleador el nacimiento del niño o niña; (al momento del parto)
- Presentar al empleador el certificado de nacimiento del niño o niña, a su reintegro al trabajo; (al reintegrarse después de los 14 días)
- Presentar la cédula de identidad del niño o niña, o contraseña de su tramitación, a su reintegro al trabajo. (al reintegrarse después de los 14 días)

En caso de no cumplir con estos requisitos al reintegrarse del permiso de paternidad se computarán como días no trabajados, pudiendo derivarse sanciones establecidas en el Código de Trabajo o en la Ley N° 1626/2000.

¿Que son las salas de lactancia y quienes la deben habilitar?

Las Salas de lactancia son ambientes para que las madres en periodo de lactancia a su regreso al trabajo encuentren un lugar amigable, cálido e higiénico, privado y fácilmente accesible donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, 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 con las reglamentaciones dispuestas por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Estas disposiciones tienen validez para la sede central, sucursales y otras reparticiones de las empresas privadas y las instituciones públicas donde presten servicios más de 30 mujeres trabajadoras.

¿Cuáles son las sanciones para los empleadores en caso de incumplimiento de la Ley 5508/15?

Las infracciones, por parte del empleador, de las disposiciones relativas a los permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia, así como de los subsidios y la habilitación de salas de lactancia adecuadas, serán sancionadas con una multa equivalente a cien (100) jornales mínimos, por trabajadora afectada. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será competente para la aplicación de las sanciones previstas en este artículo, previo Sumario Administrativo conforme con la reglamentación.

¿Quiénes están obligados a contar con guarderías?

El Art. 134 del Código del Trabajo establece que aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores de uno u otro sexo, están obligados a habilitar guarderías para niños menores de dos años. A fin de dar cumplimiento a este artículo existen las siguientes alternativas:

- firmar alianzas entre empresas o instituciones a fin de aminorar costas y contratar una guardería.
- otorgar subsidios a las madres o padres que tengan a niños menores a su cargo.
- firmar convenios colectivos con sus trabajadores.

