



MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA

Conciliando trabajo y familia

La **Ley N° 5508/2015** de «Promoción, Protección de la Maternidad Y Apoyo a la Lactancia Materna», el **Decreto N° 7550/2016** que reglamenta la **Ley N° 5508/2015**, y la **Ley N° 6453/2020** que «**Modifica y amplía la Ley N° 5508/2015**», reconocen nuevos derechos para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

1

¿Quiénes son las y los beneficiarios de esta Ley?

Todas las personas que trabajan ejerciendo cualquier modalidad laboral, o que desempeñen funciones en cualquier entidad, organismo o institución de naturaleza privada, pública y/o mixta, en las Gobernaciones y Municipalidades, en la Banca Pública, en las Fuerzas Armadas, en la Policía Nacional y en cualquier entidad u organismo del Estado, fueran de naturaleza pública, privada o mixta, además de los entes autárquicos y autónomos.



En resumen, todas y todos los trabajadores, sin discriminación alguna, gozan de los derechos establecidos en esta Ley.

2

¿Cuáles son los beneficios establecidos en la ley?

La Ley **garantiza a las trabajadoras:**

- Inamovilidad laboral.
- Prohibición de ejecutar determinados trabajos y reubicación laboral.
- El permiso por maternidad pre y postnatal.
- El pago del subsidio por maternidad.
- El permiso de lactancia, ordinario y extraordinario.



La Ley garantiza a los trabajadores un permiso de paternidad.



3

¿Qué es el fuero maternal?

Fuero Maternal: imposibilidad para el empleador, por un período determinado de tiempo, de despedir a las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, sin previa autorización judicial.

Desde el momento en que el empleador toma conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, a través de un certificado médico y/o prueba laboratorial debidamente firmada, sellada y fechada, la misma adquiere fuero maternal en forma automática.

Mientras la trabajadora usufructúa el permiso de maternidad, así como los demás permisos establecidos en la Ley, incluyendo los permisos de lactancia, será nulo el preaviso y el despido comunicado al trabajador, son nulos también los traslados u otras alteraciones en las condiciones laborales.

La mujer gozará de **inamovilidad laboral** hasta 1 año después del nacimiento o adopción de la niña o el niño.



¡Igual protección goza la madre adoptante!



4

Labores peligrosas e insalubres

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

Por ejemplo, aquellos que:

- Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Se ejecuta en horario nocturno.
- Se realiza en horas extraordinarias de trabajo.



PERMISOS ESPECIALES

5

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 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 postnatal será de **16 semanas** posteriores al nacimiento del niño, caso contrario si no ha optado el permiso pre natal, el permiso será de **18 semanas**.



Situaciones excepcionales

- Cuando la trabajadora diera a luz **a más de un niño nacido vivo**, el permiso se incrementará en razón de **1 mes por cada niño** a partir del segundo niño.
- Cuando la madre diera a luz antes de la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación y si el niño hubiera nacido vivo, el permiso será de 24 semanas.
- Si el niño al nacer pesara menos de 2.000 gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, el permiso será de 24 semanas.



Importante

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.

6

Permiso por paternidad

El padre tendrá derecho a un permiso remunerado por el empleador durante **14 días corridos e ininterrumpidos**, desde el nacimiento del hijo.



Requisitos:

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

7

Permiso de maternidad por adopción

La madre adoptante o la que tenga bajo guarda judicial a un niño de 0 a 6 meses de edad, tendrá derecho a permiso por **18 semanas**. Cuando el niño adoptado o acogido, fuere mayor de 6 meses, el permiso será de **12 semanas**.



SUBSIDIO POR MATERNIDAD

8

¿Qué es y quién debe abonar?

El subsidio por maternidad es la prestación en dinero que recibe la trabajadora, en sustitución del salario, durante el usufructo del Permiso de Maternidad.

El subsidio actualmente equivale al 100% del salario percibido por la trabajadora y lo abona la Seguridad Social (IPS).



9

¿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:

- Si se encuentra **en mora** con el Instituto de Previsión Social, o
- Si **no inscribió** a la trabajadora en el Instituto de Previsión Social.

LACTANCIA MATERNA

10 Permiso de lactancia ordinario

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 **90 minutos diarios** desde el reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo y **hasta los 7 meses de edad del niño o niña**, puede ampliarse hasta los 24 meses de edad del/a niño/a mediante certificado médico.



Podrá ser usufructuado de las siguientes formas:

- En **cualquier momento** dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, **en dos etapas**.
- Postergando o adelantando en 45 minutos, o en 90 minutos, el **inicio o el término de la jornada de trabajo**.

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

11 ¿Se puede extender el permiso de lactancia?

Luego de los 7 meses de edad del niño, puede ser extendido el permiso de lactancia **a través de certificado médico**.

El certificado tendrá una **validez de 3 meses**, momento en el cual la madre deberá requerir nuevamente al médico su renovación, y podrá ser extendido hasta los dos años del niño inclusive.



Importante

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



Sanciones en caso de incumplimiento de la Ley 5508/15

Las infracciones a las disposiciones relativas a los permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia, así como al pago de subsidios y habilitación de salas de lactancia, serán sancionadas con una multa entre 50 a 100 jornales mínimos, por trabajadora afectada, que se duplicará en caso de reincidencia.

SALAS DE LACTANCIA

Son espacios destinados a las madres en periodo de lactancia (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.

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 trabajan **más de 10 mujeres**, están obligadas a implementar salas de lactancia.

GUARDERÍAS Y/O ESPACIOS DE DESARROLLO INFANTIL

Las **empresas que cuenten con más de 50 trabajadoras y trabajadores** están obligadas a cubrir las necesidades de guarderías para **niños menores de 2 años**.

¿Cómo pueden las empresas dar cumplimiento a esta obligación?

- Habilitando guarderías en los lugares de trabajo.
- Tercerizando el servicio de guarderías a través de empresas dedicadas al rubro y habilitadas por el MEC.
- Pagando directamente al trabajador o trabajadora un canon, **ajustado al mercado**, para la contratación particular del servicio.



Servicios gratuitos en el MTESS

El MTESS presta los siguientes **servicios gratuitos, a trabajadores y empleadores:**

- Asesoría legal laboral, integral.
- Liquidación de haberes.
- Recepción de denuncias.
- Mediaciones y conciliaciones laborales.



Si los derechos establecidos en las leyes, no son reconocidos, ¿dónde recurrir?

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dirección General de Promoción a la Mujer
Trabajadora

Dirección: Herrera esq. Paraguari
Teléfono: (021) 7290100
internos 551/552/553

Correo electrónico:
mujertrabajadora@mtess.gov.py

Redes sociales:



www.mtess.gov.py



**Dirección General de
Promoción a la Mujer
Trabajadora**



Denuncias web

