

Cuba*

* Información actualizada con fecha noviembre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

Constitución de la República de Cuba, de 24 de febrero de 2019

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 42. Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios.

Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna.

La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.

(...)

2 Libertad de elección de empleo



Artículo 64. Se reconoce el derecho al trabajo. La persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad.

El Estado organiza instituciones y servicios que faciliten a las familias trabajadoras el desempeño de sus responsabilidades.

3 Igualdad salarial



Artículo 42. Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios.

Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna.

La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.

Artículo 65. Toda persona tiene derecho a que su trabajo se remunere en función de la calidad y cantidad, expresión del principio de distribución socialista “de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”.

4 Protección de la maternidad



Artículo 84. La maternidad y la paternidad son protegidas por el Estado.

Las madres y los padres tienen responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de las nuevas generaciones en los valores morales, éticos y cívicos, en correspondencia con la vida en nuestra sociedad socialista.

Las madres y los padres u otros parientes consanguíneos o afines que cumplan funciones de guarda y cuidado tienen el deber de

dar alimentos a niñas, niños y adolescentes, respetar y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, protegerlos de todos los tipos de violencia y contribuir activamente al desarrollo pleno de su personalidad.

Los hijos, a su vez, están obligados a respetar, atender y proteger a sus madres, padres y otros parientes, conforme con lo establecido en la ley.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

<p>5 Licencia paternidad</p> 	<p>Artículo 84. La maternidad y la paternidad son protegidas por el Estado.</p> <p>Las madres y los padres tienen responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de las nuevas generaciones en los valores morales, éticos y cívicos, en correspondencia con la vida en nuestra sociedad socialista.</p> <p>Las madres y los padres u otros parientes consanguíneos o afines que cumplan funciones de guarda y cuidado tienen el deber de dar alimentos a niñas, niños y adolescentes, respetar y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, protegerlos de todos los tipos de violencia y contribuir activamente al desarrollo pleno de su personalidad.</p> <p>Los hijos, a su vez, están obligados a respetar, atender y proteger a sus madres, padres y otros parientes, conforme con lo establecido en la ley.</p>
<p>6 Seguridad Social</p> 	<p>Artículo 68. La persona que trabaja tiene derecho a la seguridad social. El Estado, mediante el sistema de seguridad social, le garantiza la protección adecuada cuando se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad.</p> <p>Asimismo, de conformidad con la ley, el Estado protege a los abuelos u otros familiares del menor de edad, en función del cuidado y atención a este.</p> <p>En caso de muerte de la persona que trabaja o se encuentra pensionada, el Estado brinda similar protección a su familia, conforme a lo establecido en la ley.</p>
<p>7 Cuidados</p> 	<p>Artículo 64. Se reconoce el derecho al trabajo. La persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad.</p> <p>El Estado organiza instituciones y servicios que faciliten a las familias trabajadoras el desempeño de sus responsabilidades.</p>
<p>Ley N.º 116/2013 Código de Trabajo y Reglamento del Código de Trabajo (de 12 de junio de 2014)</p>	
<p>1 Igualdad y no discriminación</p> 	<p>Artículo 2. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:</p> <p>b) igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.</p>
<p>3 Igualdad salarial</p> 	<p>Artículo 2. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:</p> <p>c) igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Estado, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, establece el salario mínimo en el país;</p>
<p>4 Protección de la maternidad</p> 	<p>Artículo 2. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:</p> <p>i) los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de los hijos menores;</p> <p>CAPÍTULO IV</p> <p>PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA</p> <p>Artículo 59. El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.</p> <p>Artículo 60. La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, recibe la protección que establece la legislación específica sobre la maternidad de la trabajadora.</p> <p>Artículo 61. La trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, no está obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo.</p>

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

Artículo 62. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de cesar en sus labores en los términos y condiciones que establece la legislación específica.

Los requisitos para tener derecho al cobro de la licencia de maternidad, se establecen en el Reglamento de este Código o en la legislación específica, según corresponda.

Artículo 63. Durante el embarazo y posterior al parto, la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía establecidas respecto a la maternidad de la trabajadora para el régimen general o los especiales de seguridad social, según corresponda.

6 Seguridad Social



Artículo 2. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:

h) el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;

Artículo 7. Los trabajadores reciben protección, mediante el Sistema de Seguridad Social, en casos de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez y vejez, si acontece su fallecimiento, reciben esa protección sus familiares, de conformidad con lo establecido en la Ley de Seguridad Social o en los regímenes especiales, según el caso.

7 Cuidados



Licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares

Artículo 108. En el sector estatal a solicitud del trabajador, el jefe de la entidad puede conceder licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado.

A estos fines, debe determinarse por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida.

Decreto Ley N.º 339 de la maternidad de la trabajadora (de 8 de diciembre de 2016)

4 Protección de la maternidad



Artículo 1. El objetivo de este Decreto Ley es conceder derechos a la madre y al padre trabajadores del sector estatal, en lo que a cada cual corresponda, para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención del hijo e hija menores de edad, en lo adelante menor.

A estos fines:

a) Asegura y facilita a la mujer trabajadora la atención médica durante el embarazo, el descanso pre y posnatal, la lactancia materna y, a ambos padres, el cuidado del menor;

b) en caso de fallecimiento de la madre, establece una protección al padre trabajador u otro familiar trabajador de los determinados en el presente, a quien se encargue el cuidado del menor; y c) dispone un tratamiento diferenciado cuando el menor requiera de atenciones especiales.

Artículo 2. Los derechos contenidos en este Decreto Ley se originan por la condición de trabajadora de la madre.

Artículo 3. El pago de las prestaciones que establece el presente Decreto Ley se abona con cargo al presupuesto de la Seguridad Social.

Artículo 4. La base de cálculo para determinar la cuantía de las prestaciones que corresponda a la madre, padre o familiar trabajador a quien se encargue el cuidado del menor, se obtiene del registro de tiempo de servicios y salarios devengados de quien recibe la prestación.

Artículo 5. La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo tiene derecho a ser trasladada de puesto de trabajo, con la garantía del cien (100) por ciento del promedio de los salarios percibidos en los doce (12) meses anteriores al mes de su traslado. Si no puede ser reubicada, se le abona el sesenta (60) por ciento del promedio de los salarios percibidos en los doce (12) meses anteriores al cese de su labor, que se extingue en la fecha de inicio de la licencia prenatal, sea esta retribuida o no.

Artículo 6. A los efectos de este Decreto Ley, se entiende por: a) Licencia por maternidad pre y posnatal: es la suspensión de la relación de trabajo de la madre con carácter obligatorio, para garantizar su descanso ante la proximidad del parto, así como para su recuperación posterior y la atención del menor; es retribuida o no, en correspondencia con el cumplimiento de los requisitos establecidos en este Decreto Ley; comprende las seis (6) semanas anteriores al parto y las doce (12) posteriores a este; b) prestación económica: es la cuantía que percibe la madre durante el período de licencia retribuida por maternidad pre y posnatal; c) prestación social: es la cuantía que se otorga a la madre, padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor al vencimiento de la licencia postnatal y hasta que este arribe a su primer año de vida. Las cuantías de estas prestaciones mensuales no pueden ser inferiores al salario mínimo vigente en el país; de ser así, se elevan hasta dicha cuantía.

Artículo 7. El tiempo de disfrute de la prestación económica y social es considerado como de servicios a los efectos de la Seguridad Social, consignándolo en el registro de tiempo de servicios y salarios devengados. En ambos casos se anota como salario devengado el cien (100) por ciento de aquel que sirvió de base para determinar la cuantía de la prestación económica.

Artículo 8. Si la madre trabajadora percibe dos remuneraciones por tener más de un empleo, ya sea en su entidad o en otra distinta, tiene derecho a percibir la prestación económica y social por cada uno de los contratos de trabajo, en proporción al tiempo real trabajado, siempre que en cada uno de ellos cumpla con los requisitos previstos en el Artículo 11 del presente Decreto Ley.

Artículo 9. Durante los períodos de licencia retribuida o no a la madre, padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor, que sean trabajadores, se le suspende la relación de trabajo hasta su reincorporación al término de la licencia y tiene derecho a ocupar su cargo.

CAPÍTULO II

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PRESTACIÓN SOCIAL SECCIÓN PRIMERA

Licencia de Maternidad

Artículo 10. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de cesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o las treinta y dos (32) semanas, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia de maternidad por un término de dieciocho (18) semanas, que comprende las seis (6) anteriores al parto y las doce (12) posteriores a este. Si el embarazo es múltiple, se extiende a ocho (8) semanas el término de la licencia prenatal.

Artículo 11. Para tener derecho al cobro de la prestación económica y, en consecuencia, a la prestación social, es requisito indispensable que la trabajadora esté vinculada laboralmente, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito, en la fecha de inicio de la licencia prenatal y haya laborado no menos de setenta y cinco (75) días en los doce (12) meses inmediatos anteriores a la fecha de su inicio, con independencia de las entidades en que trabajó en dicho período.

Artículo 12. La trabajadora gestante que no reúne los requisitos establecidos en el artículo anterior para el cobro de la prestación económica y social, tiene derecho a disfrutar la licencia por maternidad pre y posnatal en los términos establecidos, sin que proceda su retribución. No obstante lo expresado en el párrafo anterior, la trabajadora gestante tiene derecho al cobro de las licencias complementarias que se establecen en el presente Decreto Ley. Si se determina la necesidad de protección del núcleo familiar, puede recibir protección inmediata por el régimen de Asistencia Social.

Artículo 13. Para el cómputo de los setenta y cinco (75) días trabajados, se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:

- a) La inactividad laboral por causa de enfermedad o accidente de cualquier origen;
- b) el período durante el cual recibe la pensión por invalidez parcial;
- c) el período de suspensión de la relación de trabajo, al concederse los beneficios de la maternidad;
- d) las vacaciones anuales pagadas;
- e) las movilizaciones militares;
- f) el utilizado por la trabajadora para cursar estudios o recibir formación profesional en el territorio nacional o en el extranjero, cuando haya sido autorizada por su entidad;
- g) el laborado por las recién graduadas durante el período de preparación;
- h) el prestado por las jóvenes que cumplen el Servicio Militar Activo;
- i) las licencias retribuidas concedidas conforme con la legislación vigente;
- j) el período en que la trabajadora cobra la garantía salarial por resultar disponible; k) el período en que la trabajadora se encuentra interrumpida con o sin garantía salarial;
- l) la prisión provisional, cuando la acusada no resulte sancionada;
- m) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta (30) días naturales, separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se dicte decisión firme del órgano o autoridad competente que exonera a la trabajadora, se disponga la nulidad de la medida o se sustituya por otra de menor severidad, siempre que la medida que la sustituya requiera la asistencia al trabajo de la sancionada;

n) el laborado por las sancionadas penalmente a privación de libertad o sus sanciones subsidiarias, fuera o dentro de los establecimientos penitenciarios, por el que percibieron una remuneración económica; y o) el retribuido y no laborado por causas no imputables a la trabajadora, legalmente acreditados y justificados, no comprendidas en los incisos anteriores.

Artículo 14. La trabajadora gestante contratada por tiempo determinado que arribe a la fecha de inicio de la licencia de maternidad sin que haya vencido el término del contrato, tiene derecho a disfrutar de la licencia retribuida por maternidad pre y posnatal, siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 11 del presente Decreto Ley. El pago de la prestación económica se efectúa por la entidad a la que se encontraba vinculada la trabajadora.

Artículo 15. Las trabajadoras contratadas por tiempo determinado en períodos superiores a un año, cuyo último contrato haya vencido en un plazo no mayor de tres (3) meses con anterioridad a cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) semanas si este es múltiple, que se encuentran sin vínculo de trabajo, tienen derecho a disfrutar de la licencia retribuida por maternidad pre y posnatal. El pago de la prestación económica se efectúa por la filial municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Dirección de Trabajo municipal del Poder Popular, correspondiente al domicilio de la gestante.

SECCIÓN SEGUNDA Prestación Económica

Artículo 16. Durante el período de licencia retribuida por maternidad, la trabajadora recibe una prestación económica igual al salario promedio percibido en los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio del disfrute de la licencia prenatal; si durante este período la trabajadora cobró subsidio por enfermedad o accidente, o garantía salarial, se le acredita como salario el que le hubiera correspondido de haber laborado ese tiempo.

Artículo 17. Para determinar la cuantía de la prestación económica se divide el salario correspondiente de los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute entre cincuenta y dos (52) semanas; el resultado obtenido constituye el salario promedio semanal.

Artículo 18. Si la trabajadora, por su reciente incorporación o por encontrarse de licencia no retribuida durante determinados períodos, o por estar contratada por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, laboró menos de doce (12) meses y cumple los requisitos establecidos para tener derecho al cobro de la licencia prenatal, se divide el salario devengado entre el número de semanas laboradas en el período, cuyo resultado es el salario promedio semanal.

Artículo 19. El pago de la prestación económica se efectúa en tres (3) plazos, el primero al inicio del disfrute de la licencia prenatal; el segundo al comenzar las seis (6) primeras semanas de la licencia posnatal; y el tercero en las seis (6) últimas semanas de la propia licencia.

Artículo 20. Si el parto tiene lugar antes del inicio de la licencia prenatal, la prestación económica queda limitada al período posnatal y si se produce antes de su vencimiento, la diferencia económica que se origine se deduce del pago que corresponda a la licencia posnatal. Cuando el nacimiento no se produce dentro del período establecido para la licencia prenatal, esta se extiende hasta la fecha en que el parto ocurra y el nuevo plazo es retribuido hasta el término de dos (2) semanas.

El ajuste de la prestación económica por maternidad, cuando el parto se adelante o se atrase, se realiza por semanas completas a favor de la trabajadora.

Artículo 21. La trabajadora tiene garantizada una licencia posnatal de seis (6) semanas, necesarias para su recuperación, cuando, por circunstancias adversas de accidente o enfermedad congénita o adquirida, fallece el hijo antes o en el momento del parto, o dentro de las cuatro (4) primeras semanas de nacido. Si el fallecimiento ocurre con posterioridad a las cuatro (4) semanas del nacimiento, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación económica hasta el vencimiento de las doce (12) semanas posteriores al parto.

Artículo 22. Si la madre trabajadora fallece en el momento del parto o dentro del período de licencia posnatal, el padre, si es trabajador, tiene derecho a la prestación económica y social que no disfrutó la madre para el cuidado del menor, con independencia de la pensión por causa de muerte que esta pueda generar.

Artículo 23. El padre puede determinar que los derechos establecidos en el artículo anterior se ejerzan por la abuela, abuelo, hermana o hermano, maternos o paternos u otro familiar, hasta que el menor arribe al primer año de vida.

Artículo 24. Cuando el padre o el familiar encargado del cuidado del menor, si es trabajador, se acoge al disfrute de la licencia posnatal por fallecimiento de la madre trabajadora, recibe la prestación económica que le corresponda, para la que se toma como base lo devengado por el trabajador en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor. Si cobró en ese período subsidio por

enfermedad, accidente o garantía salarial, se le acredita como salario el que le hubiese correspondido de haber laborado en ese tiempo. El padre o familiar encargado del menor comunica por escrito la decisión a su empleador, dentro del término de hasta treinta (30) días naturales posteriores al fallecimiento de la madre trabajadora.

Artículo 25. La trabajadora gestante declarada disponible que está reubicada temporalmente o con garantía salarial, que reúna el requisito de los setenta y cinco (75) días trabajados y arribe a la fecha en que le corresponde la licencia por maternidad, percibe la prestación económica por su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar, y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial.

Artículo 26. Cuando la trabajadora declarada disponible no puede ser reubicada y al momento de causar baja de la entidad, demuestra que se encontraba en estado de gestación, tiene derecho a las prestaciones reguladas en el presente Decreto Ley, sin que para ello se exijan los requisitos en él establecidos. El pago de estas prestaciones se efectúa por la filial municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Dirección de Trabajo municipal del Poder Popular, correspondiente al domicilio de la gestante. Para fijar la base de cálculo de la prestación económica por concepto de licencia retribuida, se aplica el procedimiento establecido para la trabajadora que se encuentra vinculada laboralmente.

SECCIÓN TERCERA Prestación Social

Artículo 27. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, la forma en que se distribuyen esta responsabilidad hasta el primer año de vida y optar por lo siguiente:

a) La madre que se reincorpora al trabajo puede simultanear el salario con la prestación social hasta que el menor arribe al primer año de vida, cuya cuantía asciende al sesenta (60) por ciento de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad; o b) encargar el cuidado del menor al padre o extender la opción a uno de los abuelos maternos o paternos que sean trabajadores, hasta que el menor arribe al primer año de vida, los que reciben la prestación social ascendente al sesenta (60) por ciento de su salario promedio mensual, para la que se toma como base los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.

Artículo 28. Cuando la madre se reincorpora al trabajo una vez concluido el período de la licencia posnatal o durante el período en que disfruta la prestación social, el padre o cualquiera de los abuelos al que se encargue el cuidado del menor, lo comunica por escrito a su empleador dentro del término de quince (15) días previos al de la reincorporación al trabajo de la madre, a los efectos pertinentes.

Artículo 29. La prestación social a que tienen derecho el padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor, en caso de fallecimiento de la madre, se calcula según el procedimiento previsto en el inciso b) del artículo 27. El empleador efectúa el pago de la prestación social en la misma oportunidad en que se abonan los salarios en la entidad.

CAPÍTULO III LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD SECCIÓN PRIMERA

Licencias Complementarias Retribuidas

Artículo 30. Durante el embarazo y hasta las treinta y cuatro (34) semanas, o treinta y dos (32) semanas si es múltiple, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de seis (6) días o doce (12) medios días de licencia retribuida, a los fines de su atención médica y estomatológica anterior al parto. Si estos días no son suficientes, se pueden consignar como de ausencias justificadas las motivadas por estas causas.

Artículo 31. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del menor hasta que cumpla su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o del padre incorporados al trabajo, según sea el caso, a disfrutar de una hora diaria retribuida para la lactancia materna y un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

SECCIÓN SEGUNDA Licencias Complementarias no Retribuidas

Artículo 32. Cuando el menor arribe al primer año de vida, si en atención a su cuidado, la madre o el padre, según se trate, no puede reincorporarse a su puesto de trabajo, tiene derecho a una licencia no retribuida a partir de la fecha del vencimiento de la prestación social, que el empleador está obligado a conceder hasta el término de tres (3) meses, vencido el cual la madre o el padre puede disfrutar las vacaciones acumuladas y, una vez concluidas, si no se reincorpora al trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33. Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir al trabajo por razón del cuidado del menor, tienen derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:

a) Hasta nueve (9) meses, mientras el menor no arribe a un año de edad, para aquellos que no reúnan los requisitos para el pago de la prestación social, previstos en el artículo 11 del presente Decreto Ley; b) hasta seis (6) meses, por razón del cuidado del menor de hasta diecisiete (17) años de edad, que se concede inicialmente por un período máximo de tres (3) meses, prorrogable tres (3) meses más, si subsisten las causas que motivaron la solicitud, y no puede ser inferior a una semana.

Artículo 34. Para acogerse a la licencia no retribuida referida en el inciso b) del artículo 33, es requisito indispensable que la madre o el padre hayan trabajado efectivamente cuatro (4) meses dentro de los seis (6) anteriores a la fecha de solicitud de la licencia.

Artículo 35. La madre o el padre de un menor que presenta una enfermedad acreditada por certificado médico y resumen de historia clínica, o una discapacidad física, mental o sensorial, amparada por dictamen médico que requiera una atención especial, si es trabajador, puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del menor hasta que cumpla los tres (3) años de edad.

Artículo 36. La madre o el padre pueden determinar que los derechos establecidos en esta sección se ejerzan por uno de los abuelos, materno o paterno, trabajador.

CAPÍTULO IV RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES, DE LAS FILIALES MUNICIPALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE LAS DIRECCIONES DE TRABAJO MUNICIPALES

Artículo 37. El empleador está obligado a garantizar que la trabajadora gestante recese en sus labores al cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) si este es múltiple, y abonar la prestación económica cuando corresponda o, en su defecto, conceder la licencia no retribuida en el período pre y posnatal si la trabajadora no reúne los requisitos establecidos en el artículo 11; para ello la gestante debe acreditar su condición mediante la presentación del certificado médico.

Artículo 38. El empleador, la filial del Instituto Nacional de Seguridad Social y la Dirección de Trabajo municipal del Poder Popular, en caso que le corresponda, están obligados a custodiar y preservar la documentación que acredita el derecho, otorgamiento y disfrute de la prestación, hasta los doce (12) meses posteriores a efectuarse el último pago.

5 Licencia paternidad



Artículo 22. Si la madre trabajadora fallece en el momento del parto o dentro del período de licencia posnatal, el padre, si es trabajador, tiene derecho a la prestación económica y social que no disfrutó la madre para el cuidado del menor, con independencia de la pensión por causa de muerte que esta pueda generar.

Artículo 23. El padre puede determinar que los derechos establecidos en el artículo anterior se ejerzan por la abuela, abuelo, hermana o hermano, maternos o paternos u otro familiar, hasta que el menor arribe al primer año de vida.

Artículo 24. Cuando el padre o el familiar encargado del cuidado del menor, si es trabajador, se acoge al disfrute de la licencia posnatal por fallecimiento de la madre trabajadora, recibe la prestación económica que le corresponda, para la que se toma como base lo devengado por el trabajador en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor. Si cobró en ese período subsidio por enfermedad, accidente o garantía salarial, se le acredita como salario el que le hubiese correspondido de haber laborado en ese tiempo. El padre o familiar encargado del menor comunica por escrito la decisión a su empleador, dentro del término de hasta treinta (30) días naturales posteriores al fallecimiento de la madre trabajadora.

Artículo 27. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, la forma en que se distribuyen esta responsabilidad hasta el primer año de vida y optar por lo siguiente:

a) La madre que se reincorpora al trabajo puede simultanear el salario con la prestación social hasta que el menor arribe al primer año de vida, cuya cuantía asciende al sesenta (60) por ciento de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad;

o b) encargar el cuidado del menor al padre o extender la opción a uno de los abuelos maternos o paternos que sean trabajadores, hasta que el menor arribe al primer año de vida, los que reciben la prestación social ascendente al sesenta (60) por ciento de su salario promedio mensual, para la que se toma como base los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.

Artículo 28. Cuando la madre se reincorpora al trabajo una vez concluido el período de la licencia posnatal o durante el período en que disfrutó la prestación social, el padre o cualquiera de los abuelos al que se encargue el cuidado del menor, lo comunica por escrito a su empleador dentro

del término de quince (15) días previos al de la reincorporación al trabajo de la madre, a los efectos pertinentes.

Artículo 29. La prestación social a que tienen derecho el padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor, en caso de fallecimiento de la madre, se calcula según el procedimiento previsto en el inciso b) del artículo 27. El empleador efectúa el pago de la prestación social en la misma oportunidad en que se abonan los salarios en la entidad.

7 Cuidados



CAPÍTULO III LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD SECCIÓN PRIMERA

Licencias Complementarias Retribuidas

Artículo 30. Durante el embarazo y hasta las treinta y cuatro (34) semanas, o treinta y dos (32) semanas si es múltiple, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de seis (6) días o doce (12) medios días de licencia retribuida, a los fines de su atención médica y estomatológica anterior al parto. Si estos días no son suficientes, se pueden consignar como de ausencias justificadas las motivadas por estas causas.

Artículo 31. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del menor hasta que cumpla su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o del padre incorporados al trabajo, según sea el caso, a disfrutar de una hora diaria retribuida para la lactancia materna y un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

SECCIÓN SEGUNDA Licencias Complementarias no Retribuidas

Artículo 32. Cuando el menor arribe al primer año de vida, si en atención a su cuidado, la madre o el padre, según se trate, no puede reincorporarse a su puesto de trabajo, tiene derecho a una licencia no retribuida a partir de la fecha del vencimiento de la prestación social, que el empleador está obligado a conceder hasta el término de tres (3) meses, vencido el cual la madre o el padre puede disfrutar las vacaciones acumuladas y, una vez concluidas, si no se reincorpora al trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33. Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir al trabajo por razón del cuidado del menor, tienen derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:

a) Hasta nueve (9) meses, mientras el menor no arribe a un año de edad, para aquellos que no reúnan los requisitos para el pago de la prestación social, previstos en el artículo 11 del presente Decreto Ley; b) hasta seis (6) meses, por razón del cuidado del menor de hasta diecisiete (17) años de edad, que se concede inicialmente por un período máximo de tres (3) meses, prorrogable tres (3) meses más, si subsisten las causas que motivaron la solicitud, y no puede ser inferior a una semana.

Artículo 34. Para acogerse a la licencia no retribuida referida en el inciso b) del artículo 33, es requisito indispensable que la madre o el padre hayan trabajado efectivamente cuatro (4) meses dentro de los seis (6) anteriores a la fecha de solicitud de la licencia.

Artículo 35. La madre o el padre de un menor que presenta una enfermedad acreditada por certificado médico y resumen de historia clínica, o una discapacidad física, mental o sensorial, amparada por dictamen médico que requiera una atención especial, si es trabajador, puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del menor hasta que cumpla los tres (3) años de edad.

Artículo 36. La madre o el padre pueden determinar que los derechos establecidos en esta sección se ejerzan por uno de los abuelos, materno o paterno, trabajador.

Ley N.º 105/09 y Reglamento de la Ley de Seguridad Social (de 6 de abril de 2009)

6 Seguridad Social



Artículo 1. El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a su familia y a la población en general mediante el Sistema de Seguridad Social, que comprende un régimen general de seguridad social, un régimen de asistencia social, así como regímenes especiales.

Artículo 8. Las prestaciones son los beneficios a que tiene derecho el trabajador y su familia a través del Sistema de Seguridad Social y se clasifican en: a) prestaciones en servicios; b) prestaciones en especie; y c) prestaciones monetarias.

Artículo 9. Son prestaciones en servicios: a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada; b) la rehabilitación física, psíquica y laboral; y c) otras que se determinen por la ley.

Artículo 10. Son prestaciones en especies: a) los medicamentos y la alimentación mientras el paciente se encuentra hospitalizado, y los que se establecen por regulaciones específicas; b) los medicamentos

que se suministran a las embarazadas; c) los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; d) los medicamentos en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no requieran hospitalización; y e) otras que se determinen por la ley.

Artículo 11. Son prestaciones monetarias: a) la pensión por edad; b) el subsidio por enfermedad o accidente; c) la pensión por invalidez total o parcial; d) la pensión por la muerte del trabajador, del pensionado o de otra persona de las protegidas por la Ley; e) por maternidad de la trabajadora; y f) la pensión de asistencia social.

Artículo 19. Todo trabajador tiene derecho a una pensión por edad en razón de esta y los años de servicios prestados, siempre que cumpla los requisitos establecidos por la presente Ley.

Artículo 20. La pensión por edad se clasifica en ordinaria y extraordinaria, de acuerdo con los requisitos que se establecen en esta Ley para su concesión.

Artículo 21. A los efectos de fijar la edad para obtener el derecho a la pensión ordinaria, los trabajos quedan clasificados conforme a la naturaleza de sus respectivas condiciones, en las categorías siguientes:

a) Categoría I. Trabajos realizados en condiciones normales.

b) Categoría II. Trabajos realizados en condiciones en que el gasto de energías físicas, mentales, o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse un desgaste en el organismo no acorde con el que corresponde a la edad del trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social queda facultado para establecer o variar la relación de trabajos comprendidos en la Categoría II, con el asesoramiento del Ministerio de Salud Pública, la participación del Sindicato Nacional correspondiente y el Ministerio de Economía y Planificación. El Reglamento de la presente Ley establece el procedimiento para el ejercicio de esta facultad.

Artículo 22. Para tener derecho a la pensión ordinaria se requiere:

1. Para los trabajadores comprendidos en la Categoría I: a) tener las mujeres 60 años o más de edad y los hombres 65 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 30 años de servicios; y c) estar vinculados laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores.

2. Para los trabajadores comprendidos en la Categoría II: a) tener las mujeres 55 años o más de edad y los hombres 60 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 30 años de servicios; c) haber laborado en trabajos comprendidos en esta Categoría no menos de quince años anteriores a su solicitud, o el 75 % del tiempo de servicio requerido para tener derecho a la pensión, si en el momento de solicitarla no se encontraba desempeñando un cargo comprendido en esta Categoría; y d) estar vinculados laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 23. Para obtener la pensión extraordinaria se requiere: a) tener las mujeres 60 años o más de edad y los hombres 65 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 20 años de servicios; y c) estar vinculado laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 24. El trabajador que se desvincule laboralmente puede solicitar la pensión por edad en cualquier tiempo, si en la fecha de su desvinculación reunía los requisitos establecidos para obtener dicha pensión.

Artículo 25. La administración está facultada, atendiendo a la disminución de la capacidad o rendimiento del trabajador, para promover el expediente de pensión por edad, siempre que cumpla los requisitos establecidos por la Ley para este tipo de pensión. En todos los casos es necesario realizar el análisis previo con la organización sindical. El Reglamento de esta Ley establece el procedimiento que se aplica en la tramitación de la pensión.