

Maternidad con permiso

En Paraguay los permisos de maternidad, con uno de los descansos más bajos de la región, sufren de orfandad. Sepa qué le depara la ley a una madre trabajadora aquí y en el mundo.

Un acontecimiento vital en la vida de una mujer es el nacimiento de un hijo. Pero las madres no siempre pueden hacerse cargo a plenitud de esa nueva vida. La Organización Mundial de la Salud y Unicef recomiendan el amamantamiento exclusivo hasta los seis meses de edad y a partir de entonces introducir progresivamente otros alimentos, manteniendo la lactancia materna hasta los dos años o más.

Sin embargo, en la práctica, es muy difícil para muchas madres trabajadoras dar el pecho a demanda del niño durante los seis meses recomendados.

En Paraguay, con uno de los descansos de maternidad más bajos de la región, la ley dispone las siguientes licencias: de seis semanas antes del parto y de seis más posterior a este. Por tanto, 42 días antes y 42 días después suman un total de 84 días.

El abogado laboralista Víctor Almada explica –basado en los artículos 133 y el 135, segundo párrafo, del Código del Trabajo– que ambos periodos pueden prolongarse: antes del parto –si transcurriera más tiempo entre la fecha presunta y la fecha real del mismo– y después del mismo, si pasado el reposo inicialmente dado, la mujer se encontrare imposibilitada.

Si bien las madres tienen garantizados 84 días de licencia en el Código del Trabajo, en la práctica tan solo disponen de 63, subsidiados en un 50% por el Instituto de Previsión Social (IPS), según lo dispone el decreto-ley 1860, del año 1950, que regula el régimen



del seguro social.

Una cuestión económica

El escaso tiempo que se da a las mujeres para atender íntegramente

a sus hijos afecta no solo su mundo laboral.

Muchos países como Brasil son conscientes de que la ausencia de mamá en casa genera serios in-

convenientes a la salud pública, ya que los niños se enferman con mayor facilidad generando más gastos al Estado. Por eso, este país ha ampliado la licencia de maternidad de cuatro a seis meses.

En Europa ser madre y padre también tiene un valor agregado. Países como Dinamarca (con 52 semanas a repartir entre los padres, de las cuales la madre debe tomar al menos 18 y el padre dos), Finlandia (con 15 semanas al 80%, más 158 días a repartir con el padre), Suecia (con 16 meses a dividir entre los padres, con un mínimo de dos meses para el padre, quien tiene 10 días adicionales a continuación del nacimiento) cuidan a las mujeres durante los procesos de embarazo, parto y crianza (natural). Estas sociedades valoran las ayudas y los permisos por maternidad como una inversión económica a largo plazo.

¿Qué posibilidades hay de que en Paraguay aumente el tiempo de licencia por maternidad? “Es probable que sea suficiente con interpretar a cabalidad el artículo 133 del Código del Trabajo. En lo que hace a asegurar el pago del 100% del subsidio por maternidad, que supere el magro 50% vigente (el otro 50% lo completa el empleador) bastará con alterar el artículo 39 del citado decreto-ley que regula el seguro social”, explica el abogado Almada.

En tanto, las mujeres seguirán haciendo malabarismos entre el trabajo y el tiempo que disponen con sus bebés.

Subsidio insuficiente

Hay un desfasaje entre los días de permiso consagrados en el Código del Trabajo (84 días en total) y el subsidio que efectivamente paga el IPS (solo 63 días). Esto se debe a que la legislación reguladora del seguro social y de las prestaciones del IPS establece que la asegurada recibirá el subsidio en dinero “durante las tres semanas anteriores y las seis semanas posteriores a la fecha probable del parto” (Art. 37, inc. “a” del decreto-ley N° 1860/50 y Art. 35 “b” del de-

creto N° 10810/52).

“Los decretos citados son de 1950 y 1952. Pero ya el Código del Trabajo de 1961 (Art. 129) y el vigente de 1993 (Art. 133) dispusieron los descansos en seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto. Aplicando el principio general del Derecho del Trabajo de protección especial del trabajador, cuando hay pluralidad de normas, se aplica lo más beneficioso al trabajador”, considera el abogado laboralista Víctor Almada.

Texto: Miguella Benítez Fariña

Fotos: Archivo Vida