DECRETO Nº 7.550/17.

POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY N° 5.508, DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2015, DE "PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA".

Asunción, 8 de agosto de 2017.

VISTO: La presentación realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de la cual solicita la reglamentación de la Ley N° 5508, de fecha 28 de octubre de 2015, de «Promoción, Protección de la Maternidad, y Apoyo a la Lactancia Materna» (Nota MTESS N° 464/2017, Cexter 3175/2017; y

CONSIDERANDO: Que el Artículo 238, Numeral 3) de la Constitución, faculta a quien ejerce la Presidencia de la República a participar en la formación de las leyes, promulgarlas y hacerlas publicar, reglamentarias y controlar su cumplimiento.

Que el Artículo 23 de la Ley N° 5.508/2015 encomienda al Poder Ejecutivo a reglamentar el referido cuerpo legal en el plazo de ciento veinte (120) días, contados a partir de su promulgación.

Que resulta imperiosa la necesidad de reglamentar la Ley Nº 5.508, del 28 de octubre de 2015, de «Promoción, Protección de la Maternidad, y Apoyo a la Lactancia Materna», con el fin de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras durante la gestación y en el periodo de amamantamiento.

Que en el transcurso de los años, se han registrado importantes cambios, en muchos países, que reflejan la evolución del papel y de la imagen de la mujer en el plano laboral y en la sociedad en general, así como la de sus propias expectativas.

Que las normas y los marcos internacionales del trabajo han ido evolucionando hacia el principio de la inclusión, aspirando a la ampliación progresiva de la protección de la maternidad a todos los grupos de mujeres trabajadoras, independientemente del tipo de trabajo remunerado que realicen o de su situación de empleo.

Que en concordancia con los preceptos constitucionales, la Ley establece que, en ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal, y que el Estado debe propugnar la elaboración de planes y políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, incorporando la perspectiva de género.

Que la protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras constituye un elemento esencial de la igualdad de oportunidades y trata de combinar satisfactoriamente las funciones procreadora y productiva procurando impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

Que la Ley contempla preservar la salud de la madre y del recién nacido y proporcionar a la madre una medida de seguridad económica y del empleo, a través de las garantías de permiso de maternidad, prestaciones pecuniarias, protección de salud en el lugar de trabajo, protección del empleo, la no discriminación y las interrupciones para la lactancia.

Que se establecen los lineamientos básicos para el apoyo a la lactancia materna, amparados en criterios científicos que demuestran la importancia de la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida del niño.

Que este reglamento es un instrumento normativo necesario para aclarar el alcance de las disposiciones legales y desarrollar políticas y acciones de gobierno, por las cuales se comunique el derecho a la mujer trabajadora de gozar de ciertas garantías de estabilidad e ingreso económico durante su etapa pre- y postnatal, así como la información necesaria para que elijan amamantar a sus hijos y defiendan lo que debe ser considerado un derecho, que nada ni nadie les puede arrebatar, la alimentación de sus hijos.

Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como órgano del Poder Ejecutivo, es el encargado de tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en sus distintas dimensiones, especialmente de quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad y, en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo, le corresponde fiscalizar el cumplimiento de la Ley y la aplicación de las sanciones administrativas que pudieran derivar de la inobservancia o incumplimiento de la misma.

Que el Artículo 8° de la Ley N° 5.508, de fecha 28 de octubre de 2015, establece como autoridad de aplicación, dentro de su competencia, al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. El Artículo 9° de la referida Ley dispone que entre las funciones del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social está la de velar por el cumplimiento de dicha Ley, elaborar y ejecutar políticas, planes y programas que favorezcan la lactancia materna exclusiva y complementada, promover la sensibilización y concienciación de los padres, las familias y la sociedad respecto a los beneficios de la lactancia materna, entre otros.

Que la Ley N° 5.508/2015, de fecha 28 de octubre de 2015, en el Artículo 10, establece: «Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá diseñar y aplicar estrategias de control para el efectivo cumplimiento del otorgamiento de los permisos por maternidad y lactancia y otros permisos laborales, a través de procesos de fiscalización programados y aleatorios, y aplicar en forma inmediata las sanciones establecidas para las infracciones cometidas a las obligaciones dispuestas por la presente Ley».

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

DECRETA:

Art. 1º.- Reglaméntase la Ley N° 5.508, del 28 de octubre de 2015, de «Promoción, Protección de la Maternidad, y Apoyo a la Lactancia Materna», de conformidad con las disposiciones de este Decreto.

CAPÍTULO I

DEFINICIONES

Art. 2°.- Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

a. Permiso de maternidad: es el periodo de reposo remunerado al que tienen derecho las trabajadoras en caso de nacimiento o adopción de uno o más niños o niñas.

b. Permiso de lactancia: es el permiso especial remunerado, concedido a la trabajadora durante la jornada laboral para poder amamantar a su niño o niña. Este periodo es computado desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad.

c. 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.

d. Permiso de paternidad: es el derecho irrenunciable que tienen todos los trabajadores, en caso del nacimiento de un hijo o hija, con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar, este periodo es remunerado por el empleador.

e. Permiso de adopción: es el permiso al que tienen derecho las trabajadoras madres adoptantes y madres de familias de acogimiento, acreditadas con sentencia judicial, firme, ejecutoriada e inscripta en la Dirección General del Registro del Estado Civil.

f. Productos designados: todos los productos que interfieren con la psicofisiología de la lactancia materna, incluyendo la fórmula infantil, fórmula de seguimiento, biberones, tetinas y chupetes.

g. Interés superior del niño: es un derecho, y una garantía que poseen los niños y niñas, un principio y una norma de procedimiento, tendientes a

garantizar la adopción de medidas que promuevan y protejan su desarrollo integral y una vida digna, así como las condiciones materiales y afectivas que permitan vivir plenamente y alcanzar el máximo de bienestar posible, sin que se conculquen sus derechos ante medidas que se adopten respecto a ellos.

h. Inamovilidad laboral: es el derecho de las mujeres trabajadoras a no ser despedidas, trasladadas ni desmejoradas en sus condiciones laborales, desde la notificación al empleador del estado de gravidez y hasta un año después del nacimiento o adopción del niño o niña.

i. Fuero maternal: es la protección que la ley otorga a la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta transcurrido un año del nacimiento o adopción del niño o niña, con la finalidad que mantenga su empleo y asegure de esa manera la mantención y crianza del niño o niña.

j. Certificado médico: es la declaración por escrito de un hecho médico y sus consecuencias, sintetizando objetivamente lo que resultó del examen realizado a un paciente, sugiriendo un estado de sanidad anterior o actual, para los efectos previstos en esta reglamentación.

k. Trabajadores: son aquellas personas de uno u otro sexo que prestan servicios en relación de dependencia y que se encuentran afectados a la aplicación de la Ley No 5508/2015.

l. 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 con la Ley, no lo está, por culpa u omisión del empleador.

CAPÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES DE LA PROMOCIÓN, PROTECCIÓN Y APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA.

Art. 3°.- Objeto: el presente Decreto tiene por objeto reglamentar la Ley N° 5508, de "Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna", estableciendo el alcance de las disposiciones de regulación, ejecución de políticas de protección, prevención, supervisión y control establecidas en el marco de la citada norma.

Art. 4°.- Garantías: de conformidad con lo establecido en la Ley, se garantiza a las trabajadoras el derecho a usufructuar el permiso por maternidad, que abarca desde el periodo prenatal, el nacimiento y el postnatal, a fin de permitir que, la gravidez, el parto, la recuperación y el reposo de la madre tras el parto, aseguren su función procreadora sin comprometer su estabilidad económica y laboral.

Se garantiza la práctica adecuada de la lactancia materna y la alimentación complementaria oportuna, a través de la promoción y el apoyo a la lactancia exclusiva, como incentivo para asegurar la reincorporación de la madre trabajadora al mercado laboral tras finalizar su permiso por maternidad.

Art. 5°.- Autoridades de aplicación: las autoridades competentes para entender en la aplicación de la Ley 5508/2015 y su reglamentación, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, serán el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

CAPÍTULO III
DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD

Art. 6° Del derecho al permiso por maternidad: toda mujer trabajadora tendrá derecho a usufructuar el permiso por maternidad dentro del plazo fijado por la Ley, con todos los beneficios que en la misma se establezcan.

Asistiéndole los siguientes derechos:

La trabajadora gozará de los siguientes derechos:

a) Permiso por maternidad prenatal, nacimiento y postnatal;

b) Pago del subsidio;

c) Derecho a la lactancia exclusiva del niño o niña;

d) Prohibición de ejecutar determinados trabajos;

e) Inamovilidad laboral desde la notificación al empleador del estado de gravidez y hasta un año después del nacimiento o adopción del niño o niña; y

f) Reubicación laboral por estado de gravidez, conforme con el Artículo 8° del presente Decreto.

Art. 7º.- Determinación del derecho de maternidad: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, además de sus funciones de mediación y fiscalización, será la autoridad competente para entender en caso de duda o conflicto que afecten a los trabajadores y trabajadoras del sector privado respecto a la procedencia del usufructo de las garantías consagradas en la Ley N° 5508/2015 y en este Reglamento. Para los trabajadores y trabajadoras del sector público, la autoridad competente será la Secretaría de la Función Pública, que en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se expedirán de manera uniforme y en ejercicio de sus facultades, respecto a la procedencia que a través de petición funda a por escrito, recurran los trabajadores y empleadores.

Art. 8°.- De la protección de la mujer embarazada en el trabajo: durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos 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) Otras actividades que la autoridad administrativa del trabajo declare inconveniente para el estado de gravidez.

Art. 9°.- De la comunicación al empleador del estado de gravidez: 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, a los fines previstos en el Artículo 15 de la Ley 5508/2015.

Art. 10º.- Del fuero maternal: desde el momento en que el empleador toma conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, la misma, de forma automática adquiere el fuero maternal que generará la imposibilidad para el empleador, por un período determinado de tiempo, de despedir a la trabajadora sin previa autorización judicial.

Este periodo se inicia con el conocimiento efectivo del empleador del estado de gravidez o embarazo de la trabajadora y se extiende hasta un año

después del nacimiento del niño o niña.
Igual protección alcanza a la madre adoptante, desde que el empleador toma conocimiento efectivo de la resolución judicial firme, hasta un año después de la adopción.

Art. 11.- De los tipos de permiso por maternidad: serán considerados permisos por maternidad:
a) Permiso prenatal: es el descanso de dos (2) semanas anteriores al nacimiento del niño o niña que la ley otorga opcionalmente a la madre.
El médico, que tenga a su cargo la atención de la mujer, determinará la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso a través de certificado médico.
b) Permiso postnatal: es el período de descanso de dieciséis (16) semanas posteriores al nacimiento del niño o niña, en caso de haberse optado por el permiso prenatal. Caso contrario, el descanso postnatal será de dieciocho (18) semanas. Este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis (6) meses, por habérsele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.
La cobertura del cien por ciento (100%) de la extensión de los permisos señalados precedentemente estará a cargo del seguro social de la trabajadora, y si no lo tuviere, a cargo del empleador. Estos cálculos deberán realizarse de acuerdo con la progresividad establecida en el Artículo 20 de la Ley 5508/2015.
En caso de duda para el otorgamiento o no de las extensiones de los permisos por patologías derivadas del embarazo, el Instituto de Previsión Social podrá solicitar directamente una Junta Médica para el pago del subsidio.

Art. 12.- De la transferencia de permisos por causa de fallecimiento de la madre: Si la madre muriera en el parto o durante la vigencia del periodo del permiso por maternidad, el derecho será transferido al padre por el tiempo restante no usufructuado por la madre, siempre que el mismo haya reconocido al niño o niña.
En el caso de que el padre del niño o niña se encuentre impedido de ejercer la patria potestad por alguna causal, el derecho de permiso por maternidad será transferido a la persona que tenga el cuidado del niño o niña otorgado judicialmente como medida de protección.
Si la persona designada judicialmente para el cuidado del niño o niña es un trabajador o trabajadora en relación de dependencia deberá presentar a la firma empleadora la correspondiente solicitud de permiso acompañada necesariamente de una declaración jurada de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y la Resolución del Tribunal que haya otorgado el cuidado personal del niño o niña como medida de protección.

Art.13.- Del permiso por adopción: la trabajadora que tenga bajo su cuidado a un niño o niña de cero (0) a seis (6) meses de edad, por habérsele otorgado judicialmente la adopción, en los términos establecidos en la Ley 1136/1997, «De adopciones», tendrá derecho a permiso por dieciocho (18) semanas.
Cuando el niño o la niña .fuese mayor a seis (6) meses y hasta los dos (2) años de edad, la trabajadora gozará del permiso por doce (12) semanas.
En los casos de adopciones múltiples, será aplicable para tales efectos el artículo referente a nacimientos múltiples.
Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el permiso establecido en los párrafos precedentes, cuando por resolución del juez firme y ejecutoriada, se resuelva poner término al cuidado personal del niño o niña o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el derecho en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de resolución judicial.
El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto de Previsión Social deberán reglamentar los aspectos relativos a este artículo.

Art. 14.- Del permiso por paternidad: el padre tendrá derecho a un permiso remunerado con cargo al empleador durante catorce (14) días corridos e ininterrumpidos en caso de nacimiento del niño o niña, el que podrá utilizar desde el momento del parto.

Art. 15.- De los requisitos del permiso de paternidad: todo trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos para el usufructo del permiso por paternidad:
a) Comunicar al empleador el nacimiento del niño o niña;
b) Presentar al empleador el certificado de nacimiento del niño o niña, a su reintegro al trabajo;
c) Presentar la cédula de identidad del niño o niña, o contraseña de su tramitación, a su reintegro al trabajo.
Se computarán como días no trabajados, la falta de cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en esta reglamentación, derivando en las sanciones establecidas en el Código de Trabajo, en la Ley N° 1626/2000, «De la .Función Pública», o en su defecto, en los reglamentos internos de cada Institución.

Art. 16.- De las vacaciones inmediatas: si la trabajadora adquirió el derecho al usufructo de sus vacaciones anuales dentro de los plazos establecidos para los permisos contemplados en la Ley, podrá usufructuarias inmediatamente después de reintegrarse a sus labores, o en la oportunidad que acuerde con su empleador. Igual derecho corresponderá al trabajador con permiso por paternidad.
Si la empresa o institución ha determinado vacaciones colectivas durante el período que coincide con el permiso de maternidad, igualmente procede otorgar las vacaciones remuneradas a la trabajadora en forma independiente.
En ningún caso el permiso de maternidad o paternidad serán computados como vacaciones anuales remuneradas.

CAPÍTULO IV
SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Art. 17.- Subsidio por maternidad: el subsidio consiste en el pago a la mujer trabajadora con permiso de maternidad, correspondiente al 100% de la última remuneración imponible inmediatamente anterior al usufructo del permiso, a partir del tercer año de entrada en vigencia de la Ley. El subsidio otorgado será calculado con base en la progresividad establecida en el último párrafo del Artículo 20 de la Ley 5508/2015.
El período de subsidio deberá coincidir con el tiempo que dura el descanso pre y postnatal.
El cobro del subsidio está sujeto al goce efectivo del permiso de maternidad establecido en la Ley.

Art. 18.- Entidad encargada de pago de subsidio: 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, que sean sujeto de derecho de acuerdo con lo dispuesto en esta reglamentación.

Art. 19.- Requisitos para liquidación y pago de subsidio: el Instituto de Previsión Social liquidará y pagará el correspondiente subsidio dentro de los plazos establecidos en sus reglamentaciones, cuando la asegurada cumpla con los siguientes requisitos:
a) Estar al día con sus aportes y poseer como mínimo cuatro meses de aportes anteriores y seis semanas de cuotas correspondientes a trabajos efectivos en el curso de los citados meses;

b) Presentar, a través de su empleador o por sí misma, los documentos necesarios para la liquidación y el cobro efectivo del subsidio por maternidad que son: I. El Reposo Original expedido por el médico tratante, firmado, fechado y con membrete del profesional, del Hospital, Centro de Salud o Sanatorio Privado; II. Fotocopia de la Cédula de Identidad Civil de la asegurada;III. Certificado de Nacimiento original del niño o niña o fotocopia autenticada del mismo;
c) Otros requisitos establecidos por el Instituto de Previsión Social, cuando corresponda.
Cuando otra persona realice el trámite, deberá contar con una autorización por escrito; certificado de vida y residencia de la beneficiaria y fotocopia simple de cédula de identidad civil de ambas personas.
En condiciones normales, a partir de la semana treinta y ocho (38) de gestación, se podrán iniciar los trámites de reposo por maternidad. No obstante, si se dan las condiciones previstas en el Artículo 11, tercer párrafo, de la Ley No 5508/2015, se podrán iniciar dichos trámites a partir de la semana 34 de gestación, inclusive.
Los certificados de reposo otorgados por profesionales del Instituto de Previsión Social, no necesitan ser visados por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social para la tramitación y pago del subsidio; mientras que los otorgados por Centros Sanitarios del Ministerio de Salud y de Centros Privados deberán estar debidamente visados.

Art. 20.- Cálculo y 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, en concordancia con el Artículo 12 de la Ley;
b) Si la asegurada 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 por el mes completo anterior al parto.
Para el cálculo de la liquidación del periodo extraordinario de 24 semanas previsto en la Ley, se procederá con arreglo al criterio establecido en este artículo, previo dictamen de Junta Médica del Instituto de Previsión Social, que evalué la condición de salud del niño o niña para la ampliación del permiso por maternidad.

Art. 21.- Pago de subsidio a cargo del empleador: el subsidio por permiso de maternidad estará a cargo del empleador cuando se configuren los siguientes casos:
a) Cuando la trabajadora que se encuentre en relación de dependencia no haya sido afiliada al seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social;
b) Cuando el empleador se encuentre en mora con los aportes del seguro social de la trabajadora, el empleador deberá asumir el cien por ciento (100%) del subsidio sobre la base real del último mes completo de salario percibido por la trabajadora.
El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realizará las liquidaciones para pago de subsidio de las trabajadoras no registradas en el Seguro Social del Instituto de Previsión Social.
En los casos de detección de empleo no registrado de trabajadoras en relación de dependencia, se elevará de oficio y sin más trámites los datos de las trabajadoras al Instituto de Previsión Social para la correspondiente Inscripción de Oficio. Ambas Instituciones deberán reglamentar los procedimientos, plazos y trámites administrativos para el registro efectivo de la trabajadora.
La liquidación de pago de subsidio de las trabajadoras y la Inscripción de Oficio en el Seguro Social se efectuarán sin perjuicio de las sanciones administrativas dispuestas en la legislación vigente en materia de Seguro Social, en el Código Laboral y en el Capítulo VI del presente Decreto reglamentario.

Art. 22.- Permiso y subsidio por maternidad a trabajadoras del Sector Público.
Requisitos: las trabajadoras del sector público percibirán sus respectivas remuneraciones durante el periodo de permiso por maternidad y lactancia, a través de las correspondientes partidas presupuestarias contempladas dentro del Presupuesto General de la Nación previstas por cada Institución en cada ejercicio fiscal.
Los requisitos para el otorgamiento del permiso serán:
a) El Reposo Original expedido por el médico tratante, firmado, fechado y con membrete del profesional, del Hospital, Centro de Salud o Sanatorio Privado;
b) Certificado de Nacimiento original del niño o niña o fotocopia autenticada del mismo;
c) Otros requisitos establecidos por la Institución, de acuerdo con su reglamento interno o disposiciones de la Secretaría de la Función Pública.
La Secretaría de la Función Pública será la encargada de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones en materia de protección a la maternidad y apoyo a la lactancia materna y actuará como autoridad competente en todo lo que refiera al sector público.
Esta Secretaría de Estado deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social las disposiciones aplicables tanto al sector público como privado, para la reglamentación uniforme en la materia, en los casos no contemplados por la legislación y esta reglamentación, cuando corresponda.

CAPÍTULO V
LACTANCIA MATERNA

Art. 23.- Derecho a la lactancia materna: de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, todos los niños y niñas 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 e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres.
Los padres y demás integrantes de la familia deben alentar y brindar todo el apoyo necesario para que las madres puedan ejercer el derecho humano previsto en este artículo en beneficio de sus hijos e hijas.
El Estado, con la participación solidaria de las organizaciones, promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y las niñas hasta los seis (6) meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada hasta los dos (2) años de edad.

Art. 24.- De la promoción de la lactancia materna: el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social deberá desarrollar políticas y planes dirigidos a la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna, de conformidad con lo establecido en la Ley y en el presente Decreto reglamentario.
El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) deberán:
a. Incorporar en los planes y programas de educación, desde la Educación Inicial hasta la Educación Superior, contenidos sobre los principios y beneficios de la lactancia materna.

b. Capacitar regularmente a su personal, con contenidos relacionados a prácticas óptimas de lactancia materna y alimentación complementaria.
c. Incorporar la Semana Mundial de la Lactancia Materna dentro del calendario escolar, en la segunda semana del mes de agosto, con la finalidad de destacar los beneficios para la salud, de acuerdo con la temática planteada cada año a nivel mundial.

Art. 25.- De la promoción en los hospitales, Centros de Salud Materno Infantil públicos y privados: los profesionales de la salud de los centros de salud públicos y privados, responsables del cuidado y atención de las madres, los padres y sus hijos e hijas lactantes deberán:
a) Promover la lactancia materna exclusiva y óptima, en cumplimiento de la Ley, esta Reglamentación y de las políticas y planes del Sistema Nacional de Salud Pública relacionadas a la lactancia materna. A tal efecto, deberán brindar una información oportuna, veraz y comprensible sobre los principios y beneficios de la lactancia materna a las mujeres en general y, especialmente, a las que son madres, a los padres y a sus familias.
b) Alentar y ayudar a las madres a iniciar la lactancia materna inmediatamente en la primera media hora después del parto.
c) Fomentar la lactancia materna a libre demanda del niño o niña, sin restricciones en la frecuencia y duración de la misma.
d) Educar a las madres, los padres y sus familias a amamantar adecuadamente a sus hijos e hijas.
e) Abstenerse de dar a los niños y las niñas lactantes menores de seis meses de edad, bebidas o alimentos distintos a la leche materna, salvo en caso de indicación médica especial.
f) Garantizar que los hijos e hijas lactantes permanezcan a lado de su madre en alojamiento conjunto durante las veinticuatro horas del día después del parto y en cualquier caso de hospitalización de un niño o niña lactante, salvo indicación médica especial, caso en el cual deberá favorecerse hasta el máximo posible el contacto directo de la madre con su hijo o hija.
g) Cumplir con las obligaciones adicionales que establezca el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social con competencia en materia de salud, mediante Resolución, a los fines de promover y proteger la lactancia materna.

Art. 26.- Información sobre la lactancia materna y complementaria: los materiales impresos, auditivos, visuales o audiovisuales sobre lactancia materna o alimentación de niños y niñas lactantes deben ser en idioma de uso oficial y contener en forma clara e inteligible los siguientes elementos:
a) Los beneficios y superioridad de la lactancia materna exclusiva frente a otros alimentos y bebidas;
b) Los beneficios y conveniencia de la lactancia materna óptima y la importancia de incluir alimentos complementarios a partir de los seis meses de edad de los niños y las niñas.
c) Los problemas generados por la decisión de no amamantar y las dificultades para revertir esta decisión;
d) Los riesgos sobre la salud y amamantamiento generados por el uso del biberón y la introducción precoz de alimentos, así como las dificultades para el adecuado desarrollo de la lactancia materna; y
e) Las demás disposiciones que establezca la Ley 1478/1999, de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y las Resoluciones que dicte el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Art. 27.- Medidas especiales de promoción: a las madres de niños y niñas de cero (0) a siete (7) meses de edad que no estén amamantando por motivos injustificados, se las deberá motivar, apoyar y enseñar como relactar a su hijo o hija. A tales efectos, el personal de blanco de los centros de salud públicos y privados deberán realizar cuantas acciones pertinentes estén a su alcance para lograr este objetivo. El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social deberá elaborar e implementar un Protocolo, a estos fines.

Art. 28.- Del 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.
El permiso de lactancia 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. 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. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado por el permiso de lactancia se considerará como trabajado.

Art. 29.- Extensión del permiso de lactancia: 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.
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.
A los efectos previstos en este artículo, 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.
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.
El empleador no podrá negarse a otorgar el permiso a la trabajadora, siempre y cuando ésta presente en tiempo y forma las documentaciones requeridas. En caso de negativa, será pasible de las sanciones establecidas en el presente Decreto reglamentario.

Art. 30.- De las salas de lactancia: 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.
Las madres podrán amamantar en cualquier espacio disponible para el efecto además de las Salas de Lactancia.

CAPÍTULO VI
DE LAS SANCIONES

Art. 31.- De las sanciones por contravención a disposiciones de lactancia materna: el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social deberá establecer, a través de Resolución Ministerial, las sanciones correspondientes al incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley y en el presente Decreto reglamentario, en concordancia con lo establecido en la Ley 1.478/1999, de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, en su Título /, de las Infracciones y Título II, De las Sanciones, respecto a promoción, protección y apoyo a la lactancia materna.

Art. 32.- De las sanciones por contravención a los permisos y subsidios por maternidad: 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 pertinente.
En caso de reincidencia, la multa ascenderá a ciento cincuenta (150) jornales mínimos legales, por cada trabajadora afectada.
Cualquier infracción de lo dispuesto en la Ley o en esta Reglamentación podrá ser denunciada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

CAPÍTULO VII
De las vías administrativas

Art.33.- De la Autoridad Administrativa del Trabajo: si los trabajadores se encontrasen vulnerados ante cualquiera de las disposiciones contenidas en la Ley o en este Reglamento, la autoridad competente para entender su queja es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá establecer internamente los procedimientos para dar atención prioritaria y efectiva a las mujeres en situación de vulnerabilidad de sus derechos por maternidad.
La Oficina de Mediación de la Dirección del Trabajo será competente para entender en la mediación de los conflictos entre los trabajadores y empleadores, en general. Por su parte, la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora será la dependencia competente para entender en la mediación de los conflictos entre la Trabajadora y el Empleador, del ámbito del Trabajo Doméstico.

Art. 34 De las inspecciones y fiscalizaciones: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de fiscalizaciones programadas, de oficio o por denuncia, podrá realizar las fiscalizaciones en los establecimientos comerciales, industriales y de cualquier otro tipo a fin de verificar el cumplimiento de la Ley, de acuerdo los procedimientos internos establecidos para el efecto.

CAPÍTULO VIII
DISPOSICIONES FINALES

Art. 35.- De las Partidas Presupuestarias: las Entidades y Organismos del Estado, así como todas aquellas Instituciones comprendidas en el Presupuesto General de la Nación, deberán prever las Partidas Presupuestarias correspondientes para el cumplimiento de la Ley y el presente Decreto reglamentario.

Art. 36.- De la adecuación administrativa del Instituto de Previsión Social: el Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social deberá reglamentar los aspectos operativos necesarios para la aplicación de la Ley y del presente Decreto reglamentario.

Art.37.- Del reordenamiento administrativo de las Instituciones Públicas: las Entidades y Organismos del Estado, Gobernaciones, Municipalidades, Empresas Mixtas, Entidades Financieras y otras Entidades Descentralizadas y, todas· aquellas Instituciones Públicas donde trabajen mujeres, deberán adecuar sus reglamentaciones internas de conformidad con la Ley y al presente Decreto reglamentario.

Art. 38.- La adecuación de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación técnica debe completarse en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días a partir de su publicación.

Art. 39.- El presente Decreto será refrendado por los Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Salud Pública y Bienestar Social.

Art. 40.- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial.