



El SIPI sistematiza la información sobre las acciones orientadas al cumplimiento de los derechos de la primera infancia en América Latina, y da cuenta del grado de cumplimiento de estos derechos.

www.sipi.siteal.org

SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE LA PRIMERA INFANCIA EN AMÉRICA LATINA

TÍTULO

Decreto Ley N° 234 - Maternidad de las Trabajadoras

PAÍS

Cuba

FECHA DE CONSULTA

14/06/2012

Documento compartido por el SIPI

PUBLICACIÓN ORIGINAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), www.cepal.org

DECRETO LEY N° 234 DE 2003 DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

FIDEL CASTRO RUZ, Presidente del Consejo de Estado de la República de Cuba

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: A partir del triunfo de la Revolución y con la creación de una sociedad socialista, para el Estado cubano ha constituido responsabilidad y objetivo primordial, la búsqueda incesante de formas encaminadas a dar el merecido reconocimiento y protección de los derechos a la madre y a su descendencia, dispensando una amplia atención a la salud y a la seguridad social, lo que se expresa jurídicamente en la Ley N° 1263 "De la Maternidad de la Trabajadora", dictada en fecha tan temprana como el 14 de enero de 1974.

POR CUANTO: La mencionada "Ley de Maternidad" contiene incuestionables avances como las licencias retribuidas para la atención médica y estomatológica de las gestantes; el receso laboral obligatorio a las treinta y cuatro semanas de gestación; la licencia retribuida de dieciocho semanas, de las cuales doce son posteriores al parto; y licencias retribuidas y no retribuidas para la atención del menor de edad.

POR CUANTO: Las experiencias adquiridas y los estudios que se realizan referidos a la maternidad, la paternidad y el cuidado de los hijos e hijas, aconsejan introducir algunas modificaciones y adiciones a la legislación vigente para extender estos derechos y que sean objeto de una más amplia protección, acorde con los principios de nuestra sociedad socialista y con los actuales criterios científicos.

POR CUANTO: La Ley N° 1289 de fecha 14 de febrero de 1975, "Código de Familia", establece la responsabilidad compartida entre la madre y el padre de atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar profundo afecto y preparar para la vida a sus hijos e hijas, constituyendo un derecho y un deber de ambos asumir cabalmente tales responsabilidades, así como disfrutar de las satisfacciones derivadas de una estrecha relación con ellos desde las más tempranas etapas de la vida.

POR CUANTO: También el mencionado "Código de Familia" establece el concepto de adopción plena, mediante el cual se crea un vínculo de parentesco entre la madre y el padre adoptivos y sus hijos e hijas igual al de sus consanguíneos, derivándose de éste los mismos derechos y obligaciones.

POR CUANTO: La familia como célula fundamental de la sociedad, es un ámbito de gran importancia en el desarrollo integral de los niños y las niñas, donde no sólo desempeñan un papel relevante las relaciones paterno filiales, sino también las de parentesco en general, por lo que desde esa concepción resulta conveniente propiciar una integración mayor de sus miembros para el apoyo que puedan necesitar la madre y el padre trabajadores en la atención y cuidado de sus hijos e hijas menores de edad.

POR CUANTO: Es indispensable establecer las regulaciones que contribuyan a una adecuada atención al menor de edad en caso de fallecimiento de la madre, y la consiguiente protección económica al padre, así como facilitar a la madre y al padre trabajadores la atención especial que requieren los hijos e hijas con discapacidades físicas o mentales.

POR TANTO: El Consejo de Estado, de acuerdo con las atribuciones que le están conferidas en el inciso c) del artículo 90 de la Constitución, resuelve dictar el siguiente:

DECRETO- LEY N° 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA"

CAPÍTULO I ALCANCE Y PROTECCIÓN

ARTÍCULO 1: El presente Decreto-Ley concede derechos a la mujer trabajadora y protege su maternidad, asegurando y facilitando su atención médica durante el embarazo, el descanso pre y postnatal, la

lactancia materna y el cuidado de los hijos e hijas menores de edad, así como el tratamiento diferenciado en el caso de discapacidad de éstos.

Asimismo contribuye a propiciar la responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado y atención de los hijos e hijas, y la del padre en caso de fallecimiento de la madre.

Este Decreto-Ley es de aplicación a la madre y al padre adoptivos en todo lo que concierne a la protección de los hijos e hijas.

CAPÍTULO II DE LA LICENCIA RETRIBUIDA

ARTÍCULO 2: La trabajadora recesa en sus labores antes y después del parto, con derecho al cobro de una prestación económica con cargo a la Seguridad Social, durante los períodos y condiciones regulados en este Decreto-Ley. Durante este receso se suspende la relación laboral, conservando la trabajadora su plaza y su salario.

ARTÍCULO 3: La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos semanas, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por un término de dieciocho semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Esta licencia es retribuida en la cuantía y forma que se dispone en este Decreto-Ley, siempre que la trabajadora reúna los requisitos en él regulados.

artículo 4: Para tener derecho al cobro de la licencia y de la prestación social reguladas en este Decreto-Ley, será requisito indispensable que la trabajadora se encuentre vinculada laboralmente y haya trabajado no menos de setenta y cinco días en los doce meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute, con independencia de los centros de trabajo en que haya acumulado dicho período.

No obstante, cuando no reúna estos requisitos, tiene derecho a acogerse a la licencia pre y postnatal en los términos establecidos sin que proceda su retribución, así como al cobro de las licencias complementarias que se establecen en el presente, y en caso de necesidad económica, recibir protección inmediata por el régimen de Asistencia Social.

ARTÍCULO 5: La trabajadora gestante contratada por tiempo determinado que arribe a la fecha del inicio de la licencia sin que haya vencido el término del contrato, tiene derecho a disfrutar de la licencia retribuida pre y postnatal, siempre que reúna los demás requisitos establecidos.

El pago de la licencia a que hace referencia el párrafo anterior se efectúa por la entidad laboral de la trabajadora al comenzar su disfrute, cualquiera que sea la fecha de terminación del contrato por tiempo determinado.

ARTÍCULO 6: Cuando el nacimiento no se produzca dentro del período establecido para la licencia prenatal, ésta se extenderá a la fecha en que el parto ocurra y el nuevo plazo será retribuido hasta el término de dos semanas.

ARTÍCULO 7: Si el parto tiene lugar antes del vencimiento de la licencia prenatal, ésta se extingue y la trabajadora comienza a disfrutar de la licencia postnatal.

ARTÍCULO 8: Si el parto se produce antes de arribar la trabajadora a las treinta y cuatro semanas de embarazo, o a las treinta y dos si éste fuera múltiple, la licencia retribuida queda limitada al período postnatal.

ARTÍCULO 9: La trabajadora tiene garantizada una licencia postnatal de seis semanas, necesarias para su recuperación, cuando por circunstancias adversas de accidente o enfermedad congénita o adquirida fallezca el hijo o hija en el momento del parto o dentro de las cuatro primeras semanas de nacido. Si el

fallecimiento ocurre con posterioridad a este término, la trabajadora tiene derecho a percibir la licencia postnatal hasta el vencimiento de las doce semanas.

ARTÍCULO 10: En caso de fallecimiento de la madre mientras disfruta del período de licencia postnatal, el padre del niño o niña, si es trabajador, tiene derecho a una licencia retribuida de duración equivalente al tiempo que falte para que expire el referido período de licencia, si cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 4. Asimismo, le corresponde el disfrute de la prestación social y las licencias complementarias a que la madre hubiera tenido derecho.

El padre que por circunstancias plenamente justificadas no pueda asumir esta responsabilidad, puede delegar expresamente el disfrute de esta licencia y la prestación social en la abuela, abuelo, hermana o hermano maternos o paternos u otro pariente que sea trabajador de los obligados a dar alimentos al menor de edad, hasta que el niño o niña arribe al primer año de vida.

CAPÍTULO III DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

ARTÍCULO 11: En el período de licencia retribuida por maternidad, la trabajadora recibe una prestación económica igual al promedio de ingresos semanales que por concepto de salarios haya percibido en los doce meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute.

Si en el período establecido para el cálculo la trabajadora gestante cobró subsidio por enfermedad o accidente, o garantía salarial, se le acredita como salario el que le hubiera correspondido de haber laborado ese tiempo. Esta prestación nunca será inferior a \$20.00 semanales.

ARTÍCULO 12: Para determinar el promedio de ingresos semanales a que se refiere el Artículo anterior, se procede a sumar los salarios percibidos por la trabajadora, o en ausencia de ésta, el percibido por las personas señaladas en el Artículo 10, en los doce meses inmediatos anteriores al inicio del disfrute de la licencia, y su resultado se divide entre las cincuenta y dos semanas que corresponden a dicho período.

ARTÍCULO 13: Cuando la trabajadora de reciente incorporación laboral haya trabajado setenta y cinco días o más en un período menor a los doce meses inmediatos anteriores al inicio del disfrute de la licencia retribuida prenatal, la determinación de la cuantía de la prestación se realiza dividiendo los salarios percibidos, entre las semanas que corresponden a los meses trabajados.

ARTÍCULO 14: En caso de fallecimiento de la madre trabajadora después del parto y hasta el año de vida del niño o niña, en correspondencia con lo dispuesto en el Artículo 10, el padre o el pariente en que éste haya delegado recibe la prestación económica y social calculada, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento del presente Decreto-Ley.

CAPÍTULO IV DE LA PRESTACIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 15: A partir del vencimiento de la licencia postnatal la madre trabajadora puede optar por incorporarse al trabajo o por cuidar al hijo o hija, devengando una prestación social ascendente al 60% de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad. Esta prestación se abona a las trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos para obtener la prestación económica por maternidad, hasta que el hijo o hija arribe a su primer año de vida o antes de esa fecha si la madre se incorpora al trabajo, sin perjuicio de su derecho a acogerse nuevamente a su disfrute, siempre que el niño o niña no haya cumplido el primer año de vida.

ARTÍCULO 16: Una vez concluida la licencia postnatal, así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién devengará la prestación social que se establece en el Artículo anterior, debiendo comunicar la decisión por escrito a la administración del centro de trabajo de cada uno de ellos.

El procedimiento a seguir en estos casos y la determinación de la cuantía de la prestación, cuando la decisión recaiga en el padre, se rige de conformidad con lo establecido en el Reglamento del presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 17: El período en que la madre o el padre o alguno de los parientes señalados en el Artículo 10 del presente Decreto- Ley se encuentre percibiendo la prestación social para el cuidado del niño o niña, es considerado como tiempo de servicios a los efectos de la Seguridad Social, consignándolo así en el registro de tiempo de servicios y salarios devengados.

CAPÍTULO V LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 18: Durante el embarazo y hasta las treinta y cuatro semanas del mismo o treinta y dos semanas si es múltiple, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de seis días o doce medios días de licencia retribuida, a los fines de su atención médica y estomatológica anterior al parto.

ARTÍCULO 19: Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

ARTÍCULO 20: La madre trabajadora que se incorpore a su actividad laboral al vencimiento del período de licencia postnatal, tiene derecho a que se le conceda una hora diaria para la lactancia de su hijo o hija, hasta que arribe al primer año de edad. La hora de lactancia es concedida, preferentemente, al inicio o al final de la jornada, según acuerden la administración y la trabajadora y se considera como tiempo de trabajo, remunerándose como salario.

CAPÍTULO VI DE LA LICENCIA NO RETRIBUÍDA

ARTÍCULO 21: Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir a su trabajo por razón del cuidado de su hijo o hija, tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:

- a) hasta nueve meses mientras el hijo o hija no arribe a un año de edad para aquellos que no reúnan los requisitos para el pago de la prestación social opcional por maternidad;
- b) hasta seis meses, para las madres o padres trabajadores con hijos o hijas menores de dieciséis años de edad.

ARTÍCULO 22: El derecho establecido en el inciso b) del Artículo anterior, se concede inicialmente por un período máximo de tres meses, prorrogable un trimestre más si subsisten las causas que motivaron la solicitud.

La madre y el padre después de decidir cuál de ellos se acoge a esta licencia, lo informan a las administraciones de sus centros de trabajo.

ARTÍCULO 23: Ante situaciones especiales, cuando el niño o niña arribe al primer año de vida, si la madre o padre trabajadores en atención a su cuidado, no puedan reincorporarse a su puesto de trabajo por razones justificadas, pueden solicitar a la administración una licencia no retribuida, que en ningún caso excederá de tres meses. Decursada esta prórroga la administración puede, a su iniciativa, dar por terminada la relación laboral de conformidad con la legislación vigente.

Las condiciones y procedimiento para el otorgamiento de esta licencia se regulan en la legislación complementaria de este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 24: Si la trabajadora o trabajador se reintegra a sus actividades dentro de los términos establecidos para la licencia no retribuida, tiene derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 25: Para poder acogerse a la licencia regulada en el inciso b) del Artículo 21 de este Decreto-Ley, es requisito indispensable que la trabajadora o trabajador haya estado vinculado a un centro de trabajo, y haber trabajado efectivamente las dos terceras partes de los días laborables del semestre anterior a la fecha de solicitud de la licencia. Será computable, a estos efectos, el período de prueba a que hubiera estado sometido el solicitante, cuando se trate de trabajadoras o trabajadores de reciente vinculación laboral.

ARTÍCULO 26: La licencia no retribuida puede disfrutarse en cortos períodos, no inferiores a una semana, y serán acumulables hasta que se agoten los términos máximos para ella establecidos. Si entre uno y otro período la trabajadora o trabajador labora ininterrumpidamente un tiempo similar al previsto en el Artículo anterior, tiene derecho a una nueva licencia.

ARTÍCULO 27: La madre o padre trabajadores de un menor de edad que presenta una discapacidad física, mental o sensorial, amparada por dictamen médico que determine requiera una atención especial, puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del niño o niña y hasta que cumpla los tres años.

ARTÍCULO 28: Los derechos contenidos en este Capítulo también pueden ser ejercidos por la abuela o abuelo materno o paterno, o hermano o hermana, u otro pariente obligado a dar alimentos al menor de edad, en las circunstancias y condiciones a que hace referencia el Artículo 10.

CAPÍTULO VII DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

ARTÍCULO 29: El pago de las prestaciones que establece el presente Decreto-Ley, se abona con cargo al presupuesto de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 30: Una vez que la trabajadora presente el certificado que acredite el arribo a las treinta y cuatro semanas del embarazo, o de las treinta y dos semanas en los casos en que éste sea múltiple, la administración tiene la obligación de conceder licencia por maternidad a partir de la fecha de expedición del documento.

ARTÍCULO 31: La administración efectúa el pago de las prestaciones en la misma oportunidad en que se abonan los salarios en el centro de trabajo.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para conceder, excepcionalmente, prestaciones por maternidad sin sujeción a los requisitos que el presente Decreto-Ley establece.

SEGUNDA: Las administraciones autorizan, por razones especiales en cumplimiento de criterio médico, el cambio de puesto de trabajo a la trabajadora gestante que no pueda permanecer en el mismo por considerarse perjudicial para el normal desarrollo del embarazo, con la garantía de la totalidad de su salario. En los casos en los que no sea posible la reubicación laboral, se le abona a la trabajadora una prestación económica ascendente al 60% del promedio de los salarios percibidos en los seis meses anteriores al cese de su labor, que se extinguirá en la fecha de inicio de la licencia prenatal sea ésta retribuida o no.

TERCERA: En caso de fallecimiento de la madre, conjuntamente con las prestaciones que se regulan en el presente Decreto-Ley, debe tramitarse la pensión que se genera a favor del hijo o hija, según lo preceptuado en la legislación del Régimen de Seguridad Social aplicable.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: El presente Decreto-Ley es de aplicación:

- a) a la madre trabajadora que se encuentre en el disfrute de la licencia retribuida por maternidad;
- b) a la madre o padre trabajadores que se encuentren en el disfrute de la prestación social;
- c) al padre del hijo o hija de madre fallecida, cuando no haya arribado al primer año de vida;
- d) a la madre o padre trabajadores cuyo hijo menor de edad discapacitado no hubiese arribado a los tres años de edad.

SEGUNDA: A las madres trabajadoras que al momento de entrar en vigor este Decreto- Ley se encuentren percibiendo la prestación social, se les mantiene en la cuantía resultante de la base de cálculo que la originó, hasta su extinción, siempre que le resulte más beneficiosa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones reglamentarias se requieran para la ejecución y aplicación del presente Decreto-Ley.

SEGUNDA: Se deroga la Ley N° 1263 "De la Maternidad de la Trabajadora", de 14 de enero de 1974 y cuantas disposiciones se opongan a lo que por el presente Decreto-Ley se establece.

TERCERA: Este Decreto-Ley comienza a regir a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a los 13 días del mes de agosto de 2003, "Año de gloriosos aniversarios de Martí y del Moncada".

FIDEL CASTRO RUZ

Presidente del Consejo de Estado