**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS.**

**DECRETO LEY 56**

**“DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA**

**Y LA RESPONSABILIDAD DE LAS FAMILIAS”**

**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL**

**2022**

**INTRODUCCIÓN.**

El Decreto Ley 56, “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”, del 13 de octubre de 2021, se fundamenta en el artículo 68 de la Constitución de la República, en el artículo 2, inciso i), del Código de Trabajo, así como en el Lineamiento No.90 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026, referido a la implantación gradual, en todos los sectores de la sociedad, de las medidas para atender el envejecimiento poblacional y, en especial, las encaminadas a estimular la fecundidad.

El Decreto Ley 56 entra en vigor, a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, en fecha 14 de diciembre de 2021, y deroga el Decreto Ley 339 de la Maternidad de la Trabajadora y el Decreto Ley 340, “Modificativo de regímenes especiales de seguridad social en cuanto a la protección a la maternidad”, ambos del 8 de diciembre de 2016.

Asimismo, deja sin efecto las disposiciones jurídicas relativas a la protección de la maternidad en los Decretos Leyes 298, “De la seguridad social de los usufructuarios de tierra”, del 29 de agosto de 2012 y el Decreto Ley 312, “Régimen especial de la seguridad social de los creadores, artistas, técnicos y personal de apoyo, así como de la protección especial a los trabajadores asalariados del sector artístico”, del 31 de julio de 2013.

El Decreto Ley 56 "De la Maternidad de la Trabajadora y la responsabilidad de las familias", amplía los derechos en esta materia, aplicables en ambos sectores de la economía, desde una perspectiva más inclusiva, en correspondencia con las actuales circunstancias socioeconómicas del país. Su contenido y novedades de la nueva disposición jurídica en cuanto a su alcance, sujetos, cuantía de las prestaciones, deberes y derechos de los que intervienen en su aplicación, aconsejan la elaboración de un Cuestionario que permita esclarecer las dudas que puedan presentarse en el proceso de su adecuada interpretación y aplicación.

Instituto Nacional de Seguridad Social

Marzo 2022

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL DECRETO LEY 56/2021, “DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA Y LA RESPONSABILIDAD DE LAS FAMILIAS”**

**Disposiciones generales:**

1. **¿Cuáles son los sujetos del Decreto Ley?**

Son sujetos de este Decreto Ley la trabajadora gestante, el padre, los abuelos u otros familiares, trabajadores del sector estatal y no estatal. Los derechos contenidos en este Decreto Ley, se originan por la condición de trabajadora de la madre, excepto en el caso de la madre estudiante, que el derecho al disfrute de la prestación social de uno de los abuelos trabajadores que se encarga del cuidado del menor, se origina por su condición de estudiante.

1. **¿A partir de qué fecha comienza a aplicarse el Decreto Ley 56?**

El Decreto Ley 56 comienza a aplicarse a partir del 14 de diciembre de 2021, fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba**.** Se regula en esta disposición jurídica, que, uno de los abuelos trabajadores que se encarga del cuidado del menor, tiene derecho a acogerse al disfrute de la prestación social, originado por la condición de estudiante de la madre, cuyo hijo nació antes de la puesta en vigor del Decreto Ley 56.

1. **¿En el caso de la trabajadora del sector estatal, las prestaciones reguladas en el Decreto Ley 56 se abonan con cargo a los gastos de la entidad?**

No, todas las prestaciones establecidas en este Decreto Ley, se reintegran a solicitud de las entidades, al ser un gasto del presupuesto asignado para la seguridad social, incluida la prestación que disfruta la gestante que se encuentra incapacitada para laborar durante el embarazo, acreditada mediante certificado médico, así como la prestación monetaria a madres con hijos enfermos.

1. **¿Cuál es la referencia para aplicar la protección del salario mínimo a la cuantía de las prestaciones económica y social?**

Se toma como referencia el salario mínimo, con independencia del régimen de trabajo y descanso que se aplica en la entidad, por lo que en todos los casos el salario mínimo a utilizar es de 2100 pesos mensuales, de conformidad con lo previsto en el Apartado Primero de la Resolución 29 del 25 de noviembre de 2020.

**DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEL SECTOR ESTATAL**

1. **¿Si la trabajadora cobró subsidio o garantía salarial en los 12 meses inmediatos anteriores al inicio de la licencia prenatal, qué salario se considera para el cálculo de la prestación económica?**

Se acredita el salario que le hubiera correspondido de haberse encontrado trabajando, debido a que la base de cálculo para determinar la cuantía de las prestaciones, se obtiene del registro de tiempo de servicios y salarios devengados. IMPORTANTE

1. **¿Qué protección recibe la gestante que durante el embarazo no puede permanecer en el cargo por prescripción médica?**

La gestante tiene derecho a ser trasladada de puesto de trabajo con la garantía del 100 por ciento del promedio de los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores al mes de su traslado.

Si acredita certificado médico que la incapacita para laborar durante el embarazo o no puede ser reubicada, se abona el 100 por ciento del promedio de los salarios percibidos en los 12 meses inmediatos anteriores a la interrupción de su labor, hasta la fecha de inicio de la licencia prenatal. Esta prestación que se abona previa presentación del certificado médico, no se considera un subsidio, por lo que se paga desde la fecha de expedición de dicho certificado, sin descontar el “período de carencia”.

1. **¿Se considera como de servicios a los fines de la seguridad social algún otro período, además del período de disfrute de las prestaciones económica y social por maternidad?**

Si, además de considerarse como de servicios a los efectos de la seguridad social, el tiempo de disfrute de la prestación económica y social, se incluye el período en que la trabajadora recibe la prestación monetaria a madres con hijos enfermos, y se precisa que se anota en el Registro de tiempo de servicios y salarios devengados como salario, el 100% de aquel que sirvió de base para determinar la cuantía de estas prestaciones monetarias.

1. **¿Cómo se realiza el cálculo de la prestación económica y social a la trabajadora con más de un empleo, cuando está contratada en la misma entidad? ¿Se aplica el principio de elevar la cuantía al salario mínimo vigente en ambos contratos?**

La trabajadora tiene derecho a percibir la prestación económica y social, por cada uno de los contratos, en proporción al tiempo real trabajado, por lo que se realizan los cálculos de manera independiente, aplicándole a cada uno, las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 56.

En el cálculo de la cuantía de las prestaciones, para determinar si es inferior al salario mínimo vigente en el país, se toma como referencia 2100 pesos.

1. **¿Qué requisito se exige para que la trabajadora del sector estatal tenga derecho al cobro de la prestación económica por maternidad?**

Estar vinculada laboralmente en la fecha de inicio de la licencia prenatal, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito. Se elimina el requisito de los 75 días previsto en la legislación anterior.

1. **¿Cómo se determina la cuantía de la prestación económica de la trabajadora del sector estatal?**

Para determinar la cuantía de las prestaciones económica, se divide el salario correspondiente a los 12 meses inmediatos anteriores al inicio del disfrute de la licencia prenatal, entre52 semanas. El resultado obtenido equivale al salario promedio semanal.

En la base de cálculo no se incluyen el pago por la distribución de utilidades, de conformidad con lo previsto en el Apartado Undécimo de la Resolución 56, del 23 de abril de 2021, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, al ser una prestación de seguridad social a corto plazo.

1. **¿Cómo se determina el importe semanal de la prestación económica, cuando la trabajadora es de nueva incorporación o está contratada por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas o disfrutó períodos largos de licencia no retribuida, en los 12 meses inmediatos anteriores?**

Se suman los salarios devengados de los 12 meses inmediatos anteriores y el total resultante se divide entre el número de semanas laboradas. Los datos se obtienen del Registro de Tiempo de Servicio y Salarios devengados.

Si la trabajadora es de nueva incorporación, está contratada para labores cíclicas o disfrutó de períodos de licencia no retribuida, se cuentan los días naturales que median entre el primer día del vínculo laboral hasta un día antes de la fecha de la licencia prenatal; el total de días se divide entre 7, obteniéndose un resultado que indica semanas completas, más las décimas y centésimas de semanas, tomándose únicamente el valor entero, sin hacer aproximaciones en beneficio de la trabajadora.

El total del salario devengado en ese período, se divide por la cantidad de semanas calculadas (número entero) y se obtiene la prestación económica a retribuir en cada semana de licencia pre y posnatal.

1. **¿Cómo se realiza el cálculo de la prestación económica por maternidad, a los fines del cumplimiento del principio, de que la cuantía de la prestación mensual no puede ser inferior al salario mínimo vigente en el país?**

Una vez determinado el salario promedio semanal, su resultado se multiplica por cuatro semanas (se equiparan 4 semanas a un mes, a los fines de cumplir con el principio establecido). Si el resultado de esta multiplicación es inferior a 2100 pesos, se eleva a esta cantidad el resultado de la operación anterior y se suman las dos semanas restantes en su cuantía original, lo que completa las seis (6) semanas que se pagan en cada uno de los plazos establecidos por concepto de prestación económica.

Ejemplo: La trabajadora cuyo salario mensual es de 2100 pesos y su régimen de trabajo y descanso es de 44 horas semanales. Para calcular el promedio semanal, se sigue el procedimiento siguiente:

* Se suman los salarios de los 12 meses inmediatos anteriores= 25 200 pesos.
* Esta cuantía se divide entre 52 semanas lo que resulta un salario promedio semanal de 484.61 pesos.
* Para convertir las semanas en un mes, se multiplica la cuantía del promedio semanal por cuatro:

484.61 pesos x 4 = 1938.44 pesos (en este caso el mes calculado, resulta una cifra inferior a 2100 pesos) por tanto, esta se eleva a dicha cuantía.

* Para determinar la cuantía de las dos semanas restantes, se procede a multiplicar el salario promedio semanal (inicialmente calculado) por 2, del que resulta, en este caso: 484.61 pesos x 2 = 969.22 pesos.
* La cifra resultante (969.22 pesos) se suma a 2100 pesos (cuantía mínima de la prestación mensual) y su resultado es la cuantía de la prestación económica por maternidad (3069 pesos), la que se paga en los tres plazos establecidos.
* Si el embarazo es múltiple, cobra 8 semanas que equivale a elevar al salario mínimo, la cuantía resultante mensual (1938.44 pesos), por lo que se paga 4200 pesos.

1. ¿**Cómo se realiza el pago de la licencia prenatal, cuando el parto se produce antes del inicio de su disfrute?**

Si el parto se produce antes de arribar a las 34 semanas o las 32 si el embarazo es múltiple, se abona la cuantía que le hubiere correspondido, es decir, siempre se pagan 6 semanas de licencia prenatal u 8 semanas si el embarazo es múltiple, sin efectuar ajuste monetario alguno. IMPORTANTE

1. ¿**Cómo se realiza el pago de la licencia postnatal?**

Si el parto se produce en el período de licencia prenatal y antes de las 40 semanas, no se realiza ajuste al pago de la primera postnatal, por lo que el adelanto del parto no afecta económicamente a la trabajadora y se le pagan las 6 semanas.

Cuando el parto se atrasa, procede el ajuste de la primera postnatal, el que se realiza por semanas completas a favor de la trabajadora, hasta dos semanas más. IMPORTANTE

La segunda licencia postnatal siempre se paga a razón de 6 semanas.

1. **La trabajadora contratada por tiempo determinado, vinculada laboralmente al momento en que arriba a las 34 o las 32 semanas de embarazo, ¿tiene derecho a recibir las prestaciones económica y social, con independencia de la fecha en que termina el contrato?**

Si. Tiene derecho a disfrutar de la prestación económica y social por maternidad, con independencia de la fecha de la terminación del contrato, en cuyo caso el pago se abona por la entidad con la que mantenía el vínculo laboral.

1. **¿La gestante sin vínculo de trabajo, que estuvo contratada por períodos superiores a un año, cuyo último contrato haya vencido en un plazo no mayor de 3 meses con anterioridad a cumplir las 34 o las 32 semanas de embarazo, tiene derecho a disfrutar la prestación social?**

No. Esta gestante solo tiene derecho al disfrute de la prestación económica, conforme regula el artículo 21.1 del Decreto Ley 56. El pago de esta prestación se efectúa por la Filial del Instituto Nacional de seguridad Social o la Dirección de Trabajo Municipal correspondiente al domicilio de la gestante.

1. **¿Qué derecho le corresponde al padre cuando fallece la madre trabajadora?**

Si la madre trabajadora fallece, el padre tiene derecho a la prestación económica y social que le hubiere correspondido a la madre, con independencia de la pensión por causa de muerte que proceda, o puede decidir que uno de los familiares se acoja al disfrute de este beneficio hasta que el menor arribe al primer año de vida.

1. **¿Qué tratamiento recibe la trabajadora gestante que es declarada disponible y es reubicada temporalmente o recibe garantía salarial y arriba a las 34 o 32 semanas de embarazo? ¿Tiene derecho a las prestaciones económica y social?**

Si. La trabajadora gestante declarada disponible y que fue reubicada temporalmente o se encuentra recibiendo la garantía salarial y arriba a las 34 ó 32 semanas de embarazo, tiene derecho a recibir la prestación económica y la social, la que se abona por la entidad de origen, o la que se subrogó en su lugar, o la que defina el jefe máximo del organismo, según corresponda.

1. **¿Qué derechos le asiste a la trabajadora disponible que no pudo ser reubicada y en el momento de su desvinculación, demuestra que se encontraba en estado de gestación?**

Tiene el derecho a disfrutar de las prestaciones económica y social. Para fijar la base de cálculo de la prestación económica y social, se aplica el procedimiento establecido para las trabajadoras vinculadas laboralmente, considerando como salario el promedio percibido por la gestante, en los doce meses anteriores a su desvinculación laboral.

El pago de estas prestaciones se abona por la filial municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Dirección de Trabajo municipal que corresponde al domicilio de la gestante.

1. **¿Cómo se determina la cuantía de la prestación social de la trabajadora, del padre o de uno de los abuelos que se acoge a su disfrute?**

Para la madre la cuantía es equivalente al 60% de la base de cálculo de la prestación económica por maternidad, calculado a partir de los 12 meses inmediatos anteriores al inicio de la licencia prenatal, a cuyo efecto no se pueden pagar más o menos días, que los retribuidos por concepto de salario.

En el caso del padre o de uno de los abuelos, encargado del cuidado del menor, la cuantía es equivalente al 60% del salario promedio mensual, calculado a partir de lo percibido en los 12 meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.

1. **¿Cómo se realiza el cálculo cuando al vencimiento de la licencia postnatal, el pago inicial de la prestación social no coincide con el inicio de un mes?**

Para efectuar el cálculo de la cuantía de la prestación social, se procede calculando el 60% del salario promedio mensual.

**Ejemplo:**

Sumatoria de los 12 salarios x 60% = Prestación social mensual

 12

El cálculo para el pago inicial y final de la prestación social, en los casos en que no coincida con el inicio de un mes y se requiere solamente pagar una determinada cantidad de días hábiles, se realiza de la forma siguiente:

Prestación social mensual x 8 horas = Prestación social diaria

* 1. horas

Prestación social mensual x 8 horas = Prestación social diaria

* 1. horas

La prestación social mensual se divide entre 190.6 horas, cuando la jornada de trabajo es de 44 horas semanales o entre 173.3 horas, si es de 40 horas semanales. Si el régimen de trabajo y descanso aprobado implica una jornada diferente, se tiene en cuenta ésta para realizar el cálculo de la prestación social diaria.

A los efectos del pago de la prestación social, no se pueden pagar más o menos días por prestación social, que los retribuidos por concepto de salario.

1. **¿Cuál es el tratamiento aplicable a los sujetos que pueden acogerse a la prestación social?**

Al vencimiento de la licencia postnatal, la madre y el padre deciden cuál de ellos cuida al menor.

La prestación social se concede solamente a uno de los sujetos (madre, padre o uno de los abuelos maternos o paternos).

* Si la madre se encarga del cuidado del menor, devenga la prestación social.
* si la madre se reincorpora al trabajo, puede simultanear el salario con la prestación social, si no existe otro familiar que se acoja a ésta; IMPORTANTE
* la madre se reincorpora al trabajo, y la prestación social se le concede al padre o uno de los abuelos maternos o paternos trabajadores, que se encarga del cuidado del menor.
1. **La madre que disfruta la prestación social y arriba a las 32 ó 34 semanas de un segundo embarazo, ¿tiene derecho a cobrar la prestación económica por maternidad?**

Si. La prestación social se abona desde el vencimiento de la licencia posnatal y hasta que el menor arribe al primer año de vida, por lo que la madre continúa devengándola, sin perjuicio del derecho que le asiste al pago de la prestación económica y social que le corresponde por el segundo embarazo.

1. **¿A la madre reincorporada al trabajo en el período de la prestación social, se le puede conceder vacaciones y simultanearla con el pago de la prestación social?**

Las vacaciones se programan por el empleador a partir de lo establecido en el Código de Trabajo y son consideradas como salario, por lo que nada impide que pueda simultanear las vacaciones con la prestación social.

1. **Si la madre reincorporada al trabajo en el período de la prestación social decide cuidar al menor, ¿el padre o el abuelo que asumía esta responsabilidad debe reincorporarse al trabajo?**

Corresponde a la madre y el padre decidir cuál de ellos cuida al menor y cómo se distribuyen esta responsabilidad. Teniendo en cuenta lo anterior, en cualquier momento del período de la prestación social, la madre que se reincorporó al trabajo, puede decidir cuidar al menor y, en consecuencia, cobrar la prestación social, lo que conlleva a que el padre o el abuelo que la devengaba se reincorpore al trabajo, por cesar la causa que originó la suspensión de su relación de trabajo y se extingue la prestación social que percibía.

1. **¿Si la madre reincorporada al trabajo en el período de la prestación social, se enferma y presenta certificado médico, se puede pagar de manera simultánea, el subsidio y el importe de la prestación social?**

Si. El subsidio es el ingreso que percibe el trabajador en sustitución de su salario cuando se enferma o accidenta, por lo que la trabajadora puede simultanear el subsidio con la prestación social.

1. **¿Los abuelos jubilados reincorporados al trabajo, pueden acogerse a la prestación social?**

Sí, por tener la condición de trabajadores.

 **DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA DEL SECTOR NO ESTATAL.**

1. **¿Qué requisito debe reunir la trabajadora del sector no estatal para tener derecho a la prestación económica y social regulada en el Decreto Ley?**

Para tener derecho al cobro de las prestaciones económica y social, es requisito indispensable que la trabajadora haya contribuido al régimen especial en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de inicio de la licencia por maternidad.

El período durante el cual la trabajadora se encuentra impedida de ejercer su actividad por encontrarse en el disfrute de la prestación por maternidad o estar incapacitada por enfermedad o accidente, así como por otras causas establecidas en la ley en las que se encuentra exenta de contribuir a la seguridad social, se considera como tiempo de contribución, a los efectos de obtener el derecho a la prestación económica.

1. **¿Cómo se realiza el cálculo de las prestaciones económica y social de la madre trabajadora del sector no estatal?**

Para realizar el cálculo de las prestaciones monetarias por maternidad a que tenga derecho la trabajadora de este sector, se considera la base de contribución por la que aportó al presupuesto de la seguridad social en los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute.

Si durante ese período tuvo la condición de asalariada o estuvo protegida por otro régimen especial de seguridad social, se incluyen en la base de cálculo, los salarios percibidos y la contribución efectuada al otro régimen. Cuando acredita menos de doce (12) meses de tiempo de servicios, la cuantía de la prestación monetaria se calcula promediando el tiempo efectivo de contribución.

1. **¿Qué tratamiento se aplica cuando el importe de la prestación económica y social, es inferior al salario mínimo?**

En el sector no estatal, se aplica el principio establecido de elevar hasta la cuantía del salario mínimo, cuando el promedio de la base de contribución resulta inferior al referido salario, hasta que se modifique mediante disposición legal, la vigente escala de contribución por la que las trabajadoras aportan al presupuesto de la seguridad social, al amparo de la Disposición Transitoria Segunda del Decreto Ley 56.

Igual tratamiento se aplica a la madre, padre o familiar trabajador, beneficiarios de los regímenes especiales de la seguridad social que al momento de la entrada en vigor del Decreto Ley 56 se encuentra percibiendo una prestación económica o social por maternidad, cuyo importe es inferior al salario mínimo vigente en el país.

Dicho tratamiento no se aplica en el sector no estatal en los casos de la prestación del 100 % que se abona a la embarazada, así como tampoco a la prestación monetaria a madres con hijos enfermos.

**DE LAS LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD.**

1. **¿Qué derecho tiene la madre o el padre trabajador, impedidos de asistir al trabajo por razón del cuidado de su hijo menor de hasta 17 años de edad? ¿Es aplicable en ambos sectores de la economía?**

La madre o el padre trabajador, con independencia del sector de la economía en que labore, tienen derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el plazo de hasta seis (6) meses, siempre que haya trabajado, de manera efectiva, 4 meses dentro de los 6 anteriores a la fecha de solicitud de la licencia. Este derecho puede ser ejercido por uno de los abuelos trabajadores.

Dicha licencia no retribuida, no puede ser inferior a una semana y se concede, inicialmente, por un período máximo de 3 meses, prorrogable a 3 meses más, si subsisten las causas que motivaron la solicitud.

1. **¿Qué protección se garantiza a la madre trabajadora del menor a partir del primer año de vida impedida de reincorporarse al trabajo, por presentar este una enfermedad amparada por dictamen médico, que requiere una atención especial? ¿Esta protección se aplica en ambos sectores de la economía?**

La madre, padre o uno de los abuelos trabajadores que asuma el cuidado del menor, puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del menor, hasta que este cumpla los cinco (5) años de edad, lo que es aplicable solo en el sector estatal.

1. **¿La licencia no retribuida acumula tiempo de servicios?**

No acumula tiempo de servicios, pues si bien constituye una protección especial en virtud de la causa que la origina, durante su vigencia se suspende el vínculo laboral del trabajador y no percibe ingreso alguno.

**DE LA PRESTACIÓN MONETARIA A MADRES CON HIJOS ENFERMOS**.

1. **¿Qué derecho tiene la madre trabajadora que se ausenta al trabajo debido a la enfermedad de su hijo menor de hasta 17 años?**

Tiene derecho a recibir una prestación monetaria equivalente al 60 % del salario promedio, calculado a partir de lo percibido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha en que se produce la enfermedad del menor, previa presentación del certificado médico que acredita su enfermedad. Este derecho puede ser ejercido por el padre o por uno de los abuelos trabajadores, a quien la madre encargue el cuidado del menor.

La prestación monetaria se abona en los días laborables según el régimen de trabajo y descanso aprobado en la entidad.

1. **¿La prestación monetaria se paga a partir del cuarto día laborable?**

No. Esta prestación no es un subsidio por lo que se paga el 60% desde la fecha del certificado médico.

**RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES, DE LAS FILIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE LAS DIRECCIONES DE TRABAJO.**

1. **¿Cómo se abonan las prestaciones establecidas en este Decreto Ley?**

El pago de las prestaciones que establece el Decreto Ley 56 se abona en todos los casos, con cargo al presupuesto de la seguridad social. Las prestaciones de los trabajadores del sector estatal se abonan por la entidad donde se encuentra contratado el trabajador.

La Filial Municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Dirección de Trabajo municipal, según sea el caso, del domicilio legal del sujeto protegido con cualquiera de las prestaciones en él reguladas, asume directamente el pago de estas para:

* 1. La trabajadora del sector estatal disponible sin reubicación, que al momento de causar baja de la entidad, demuestra que se encontraba en estado de gestación;
	2. la gestante del sector estatal sin vínculo laboral, que estuvo contratada por períodos superiores a un año y su último contrato venció en un plazo no mayor de tres (3) meses con anterioridad a cumplir las 34 semanas de embarazo o 32 si este es múltiple;
	3. la trabajadora del sector no estatal, para el pago de las prestaciones económica y social, así como protección del 100% durante el embarazo ante la incapacidad para laborar y la prestación monetaria a madres con hijos enfermos;
	4. el padre o familiar encargado del cuidado del menor, trabajadores del sector no estatal en ambos casos, para el pago de la prestación económica en los casos de fallecimiento de la madre que generó este derecho.
	5. el padre o abuelo encargado del cuidado del menor, trabajadores del sector no estatal en ambos casos, para el pago de la prestación social generada por la condición de trabajadora de la madre;
	6. uno de los abuelos trabajadores del sector no estatal, para el pago de la prestación social que se genera por la condición de estudiante de la madre del menor.