**Diez principales cambios del Decreto Ley No. 56, de 13 de octubre de 2021, “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”**

Publicado el Decreto Ley No. 56 en la Gaceta Oficial de la República el pasado día 14 de diciembre de 2021, se entiende conveniente apercibir de los diez principales cambios para una implementación correcta a partir de ese propio día en las entidades del Sistema Nacional de Salud.

Especialmente se debe atender a lo establecido en los Artículos 9, 11.2, 15 y 46.

* **ARTÍCULO 9**. La cuantía de las prestaciones mensuales, económica y social, que se conceden **no puede ser inferior al salario mínimo vigente en el pa**ís; de resultar menor, se eleva hasta dicha cuantía.
* **ARTÍCULO 11.2**.“**Si acredita certificado médico que la incapacita para laborar durante el embarazo o no puede ser reubicada, se abona el cien (100) por ciento del promedio de los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores** a la interrupción de su labor, hasta la fecha de inicio de la licencia prenatal.”
* **ARTÍCULO 15.1.**Para tener derecho al cobro de la prestación económica por maternidad y en consecuencia a la prestación social, es requisito indispensable que la madre **esté vinculada laboralmente en la fecha de inicio de la licencia prenatal, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito**.**Nota: Aplicar debidamente con las jóvenes recién graduadas embarazadas incorporadas.**
* **ARTÍCULO 20.1.**La trabajadora gestante contratada por tiempo determinado con vínculo laboral al cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) si es múltiple, **tiene derecho a disfrutar de la prestación económica y social por maternidad, con independencia de la fecha de la terminación del contrato**.
* 2. El pago de las prestaciones se efectúa por la entidad a la que se encontraba vinculada la trabajadora.
* **ARTÍCULO 21.1.**La gestante que estuvo contratada por períodos superiores a un (1) 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 encuentra sin vínculo de trabajo, tiene derecho a disfrutar de la prestación económica.
* **ARTÍCULO 31.**Tiene derecho a acogerse a los beneficios contenidos en el artículo anterior (prestación social), en iguales términos y condiciones, uno de los **abuelos trabajadores de un menor, cuya madre es estudiante.**
* **ARTÍCULO 42**. Cuando el menor arribe al primer año de vida, si en atención a su cuidado, la madre o el padre, según se trate, no pueden reincorporarse a su trabajo, **tienen 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 lo previsto en la legislación vigente.
* **ARTÍCULO 46.**Las madres trabajadoras que se ausentan al trabajo, cuyo hijo de hasta diecisiete (17) años se encuentra enfermo, **tienen derecho a recibir una prestación monetaria, previa presentación del certificado médico del menor.**
* **ARTÍCULO 47.1.**La cuantía de la prestación monetaria es equivalente al sesenta (60) por ciento del salario promedio, calculado a partir de lo percibido en los doce (12) meses inmediatos anteriores a la fecha en que se produce la enfermedad del menor.

Lic. Nancy Pérez Rodríguez

Jefa Dpto. Recursos Humanos

Minsap

18 de diciembre de 2021