



LA LEY FEDERICA

NUEVO RÉGIMEN DE SUBSIDIOS PARA
BENEFICIARIOS CON HIJOS RECIÉN NACIDOS
EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES



Luego de varios años, en nuestra legislación arribamos a la Ley n.º 20.000. Esta no es una ley cualquiera, y que su número fuese tal no es una casualidad. Los legisladores lo reservaron específicamente para la Ley Federica como forma de reflejar su importancia para la sociedad. Así, fue promulgada el 18 de noviembre de 2021. La norma es especial, además, porque en nuestro país no es común que las leyes tengan nombres propios. La Ley n.º 20.000 fue nombrada Federica a partir del nombre de la niña que con su nacimiento inspiró el surgimiento de este cuerpo normativo de características tan particulares.

Federica nació el 23 de junio de 2019 siendo la más pequeña de las trillizas y pesó tan solo 500 gramos, razón por la cual tuvo que permanecer cinco meses en cuidados hospitalarios. Este acontecimiento despertó la inquietud de nuestros legisladores, quienes consideraron que era el momento de plasmar un régimen legal especial para que las madres y padres puedan abocarse al cuidado de sus recién nacidos, estableciendo beneficios para determinados partos excepcionales.

Sin más preámbulos, explicaré de qué se trata el nuevo régimen introducido. En primer lugar, la

norma establece la duración general del subsidio por maternidad que se mantiene igual al anterior: “Deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después de este” (admite modificaciones, pero en ningún caso el descanso será menor a 14 semanas). En segundo lugar, dispone que, si se trata de un nacimiento múltiple o si el bebé presenta bajo peso (menos de 1,5 kg), el subsidio por maternidad podrá extenderse hasta 18 semanas. Este tipo de vicisitudes en los nacimientos no son las únicas previstas, ya que también se tuvieron en cuenta las hipótesis que contemplan que la criatura presente “algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección”. Vemos, por lo tanto, que el abanico de situaciones que el legislador tuvo en cuenta es muy variado. Además, se establece que, tanto si dichas complicaciones significan un riesgo o compromiso para la vida del recién nacido como si no significan un riesgo, pero conlleven discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales que requieran internación o tratamiento, el cese con subsidio podrá ser extendido hasta que el recién nacido afectado cumpla los seis meses.

SCELZA & MONTANO

ESTUDIO JURIDICO

En ninguno de los casos mencionados es necesario que la beneficiaria del subsidio le avise al empleador, puesto que se entiende que es un derecho fundamental que puede ejercer a su sola opción. A su vez, tampoco le corresponde al empleador controlar que hayan sucedido las causales nombradas en la ley, sino que será el BPS el que fijará la documentación que deberá presentar la madre.

Otro de los conceptos contemplados en la Ley Federica es el de parto prematuro en dos facetas distintas, dependiendo de la gravedad de la anticipación del parto. En primer lugar, se menciona el régimen ya existente de acuerdo con la Ley n.º 19.161 de noviembre de 2013, en caso de que el nacimiento ocurra luego de las 34 semanas de gestación, pero antes de la fecha prevista inicialmente, corresponderá que la madre inicie su descanso inmediatamente y se extenderá hasta completar las 14 semanas o las ocho semanas siguientes a la fecha prevista inicialmente (si esto último se configurara después del primer plazo mencionado). Por otra parte, la ley establece que, si el parto prematuro se produce antes de las 34 semanas, el período de descanso podrá extenderse hasta 18 semanas o hasta las ocho semanas luego de la fecha inicial prevista.

El monto del subsidio por maternidad será, para trabajadoras dependientes, el promedio mensual o diario y, en el caso de las trabajadoras no dependientes, el monto a percibir será el del promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

Los padres también fueron contemplados. El período general de inactividad compensada permanece incambiado para las hipótesis de partos normales, esto es 13 días, de los cuales tres son pagados por el empleador y 10 por el BPS. A los trabajadores no dependientes les corresponde únicamente 10 días. En los casos particulares mencionados (parto prematuro, bajo peso, parto múltiple, complicaciones de salud), el plazo será de 30 días continuos, a los cuales se sumarán los tres días —pagados por el empleador— para los trabajadores dependientes. El plazo comenzará a regir desde el día del parto. El monto de este subsidio será calculado de la misma forma que el subsidio por maternidad.

La ley, además, introduce un artículo respecto al subsidio parental para cuidados (subsidio que inicia luego del subsidio por maternidad y le corresponde a madres y padres con el fin de cuidar al recién nacido). Este beneficio consiste en que las horas laborales se reducen a la mitad y no pueden ser más de cuatro horas. El monto de lo percibido será la mitad del subsidio por maternidad (es decir, la mitad del promedio mensual de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses para los dependientes y doce meses para los no dependientes). Este puede ser usado indistintamente y en forma alternada por el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad. La duración será hasta los seis meses de la criatura en los casos de nacimientos múltiples, bajo peso y parto

prematuro, y hasta los nueve meses en los casos en los que el hijo presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que signifique un riesgo para su vida, le signifique una discapacidad física, sensorial o intelectual, o requiera internación o tratamiento. En situaciones normales este subsidio dura tres meses.

Es claro que esta ley significa un gran avance para la protección de la vida en sus primeras etapas y demuestra el gran interés de nuestro país por respetar y dignificar a madres, padres e hijos recién nacidos en situaciones extraordinarias. Si bien por el momento la ley solo se aplicará al sector privado, sienta un precedente positivo para avanzar en este tipo de legislación, que no solo es un triunfo desde el punto de vista del Derecho Laboral, sino también desde el punto de vista humanitario, pues contempla desde una nueva perspectiva a uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, como son los recién nacidos. Es fundamental recordar que protegiendo la vida desde tan temprana edad también estamos protegiendo el futuro. ●



Por María Paz Bonilla
Integrante del Estudio Jurídico Scelza & Montano