LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

ONU MUJERES

Secretaría General Iberoamericana
Secretaria-Geral Ibero-Americana

República Dominicana *

** Información actualizada con fecha noviembre de 2019.*

ANEXO TEXTOS LEGALES **

*** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres como parte del estudio.*

Constitución de la República Dominicana, proclamada el 26 de enero 2010

1 Igualdad y no discriminación	**Artículo 39.** Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia: **1)** La República condena todo privilegio y situación que tienda a quebrantar la igualdad de las dominicanas y los dominicanos, entre quienes no deben existir otras diferencias que las que resulten de sus talentos o de sus virtudes; **2)** Ninguna entidad de la República puede conceder títulos de nobleza ni distinciones hereditarias; **3)** El Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión; **4)** La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género; **5)** El Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado. **Artículo 62.** Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia: **1)** El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo;
2 Libertad de elección de empleo	**Artículo 62.** Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia: **1)** El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo;
3 Igualdad salarial	**Artículo 62.** Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia: **9)** Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad;

4 Protección de la maternidad	**Artículo 55.** Derechos de la familia. La familia es el fundamento de la sociedad y el espacio básico para el desarrollo integral de las personas. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. **6)** La maternidad, sea cual fuere la condición social o el estado civil de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y genera derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo;
6 Seguridad Social	**Artículo 60.** Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez.
7 Cuidados	**Artículo 55.** Derechos de la familia. La familia es el fundamento de la sociedad y el espacio básico para el desarrollo integral de las personas. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. **11)** El Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales;
8 Trabajo doméstico remunerado	**Artículo 258.** Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continúa a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.
Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley N.º 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992)	
1 Igualdad y no discriminación	PRINCIPIO VII Sé prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición. PRINCIPIO X La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. **Artículo 18.** La mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador.
3 Igualdad salarial	**Artículo 194. A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.**
4 Protección de la maternidad	**Artículo 51.** Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo: 2. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236; **Artículo 231.** La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad. **Artículo 232.** Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto. **Artículo 233.** La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza

sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto.

El empleador que despide a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora, además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario.

Artículo 234. Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.

Artículo 235. Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo.

En caso de ser imposible el cambio, la trabajadora tiene derecho a una licencia sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 236.

Artículo 236. La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen.

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.

Artículo 237. El descanso pre y posnatal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y, durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.

Artículo 238. Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso posnatal, el empleador está obligado a acceder a su solicitud.

Artículo 239. El descanso pre y posnatal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora.

Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre seguros sociales, el empleador está obligado a pagarle la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros Sociales le pagará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario.

Artículo 240. Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.

Artículo 241. Cuando fuera de los plazos establecidos en el artículo 236 y como consecuencia del embarazo o del parto la mujer no pueda concurrir a su labor, lo notificará al empleador y al Departamento de Trabajo.

La imposibilidad se acreditará con un certificado médico que depositará la interesada en la oficina de Trabajo correspondiente.

5 Licencia paternidad

Artículo 54. El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste; tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera, y dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

7 Cuidados

Artículo 243. Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

8 Trabajo doméstico remunerado

Artículo 4. Los contratos relativos al servicio doméstico, al trabajo del campo, al trabajo a domicilio, a los transportes, a los vendedores, viajantes de comercio y otros semejantes y a los minusválidos, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código.

Artículo 258. Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continúa a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.

Artículo 259. El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.

Artículo 260. Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.

Artículo 261. El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario; pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por lo menos.

Artículo 262. Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163 (36 horas ininterrumpidas).

Artículo 263. (Modificado por la Ley No. 103-99 de fecha 6 de mayo del 1999). Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.

Párrafo: El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el(la) empleador(a) en virtud del artículo 260 del presente Código.

Artículo 264. (Modificado por la Ley No. 103-99 de fecha 6 de mayo del 1999). Todo(a) trabajador(a) doméstico(a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el(los) día(s) acordados(a) con su empleador.

Artículo 265. Si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento.

Reglamento sobre el Subsidio Maternidad y Subsidio por Lactancia, de 14 de julio del año 2008

4 Protección de la maternidad

CAPITULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. Ambito de aplicación. El presente Reglamento tiene por objeto regular los subsidios por maternidad y lactancia que se aplicarán dentro del Régimen Contributivo del Sistema Dominicano de Seguridad Social, el cual cubrirá a todas las trabajadoras activas cotizantes conforme a las normas previstas en el Artículo 132 de la Ley No. 87-01, del Artículo 3 del Reglamento del Seguro Familiar de Salud y el Plan Básico de Salud y el marco jurídico laboral vigente en República Dominicana con respecto a la protección de la maternidad.

Párrafo: El evento generador del derecho a percibir el Subsidio por Maternidad es el embarazo a partir de las veintidós (22) semanas de gestación.

Artículo 2. Definiciones.

Descanso por Maternidad. Períodos de descanso obligatorio pre y post-natal de seis (6) semanas cada uno contemplados en el artículo 236 del Código de Trabajo de la República Dominicana. Período que en ningún caso será menor de doce (12) semanas.

Enfermedad Común: Es cualquier alteración de la salud que no tenga la condición de enfermedad laboral, ni de condiciones de morbilidad derivadas de accidentes de trabajo, accidentes de tránsito, o enfermedades profesionales.

Informe de Maternidad: Es el documento expedido por el médico tratante de la trabajadora afiliada, donde se registran todas las informaciones pertinentes sobre su embarazo, fecha y lugar probable del parto y el nombre y cédula de la persona que la madre designe para que en caso de su fallecimiento, pueda recibir los subsidios de maternidad y lactancia.

Parto Múltiple: El nacimiento de dos o más niños(as) de un mismo parto.

SFS. Seguro Familiar de Salud.

SISALRIL. Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

SDSS: Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Subsidio por Maternidad: Es el pago en dinero a la trabajadora afiliada al Régimen Contributivo equivalente a tres meses de salario cotizable, otorgados durante el período de Descanso por Maternidad en las condiciones y formas que para tales fines se establecen en el presente Reglamento.

Subsidio por Lactancia: Es el pago en dinero a los hijos menores de un (1) año de las trabajadoras afiliadas al Régimen Contributivo que perciban un salario menor o igual a tres (3) salarios mínimos nacionales otorgados en las condiciones y formas que para tales fines se establecen en el presente

Reglamento.

CAPITULO II

SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Arttículo 3. Benificiarios. Serán beneficiarias del Subsidio por Maternidad contemplado en el Artículo 132 de la Ley 87-01 las trabajadoras, sin distinción en cuanto a las condiciones de contratación, jornada laboral, ni estado civil, que reúnan las siguientes condiciones: a) estar afiliadas al Régimen Contributivo del Sistema Dominicano de Seguridad Social, b) acreditar un período mínimo de cotización de ocho (8) meses, comprendido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de su alumbramiento, y c) no ejecutar trabajo remunerado alguno durante el período de Descanso por Maternidad.

Párrafo I: En caso de fallecimiento de la madre a causa del parto o durante el descanso de maternidad, tendrá derecho a percibir los subsidios, la persona que la trabajadora haya designado en el Informe de Maternidad o, en su defecto, el padre o tutor designado por el Consejo de Familia.

Párrafo II: (Transitorio): La condición establecida en el literal b) del artículo 3 será obviada durante los primeros ocho (8) meses de vigencia de este Reglamento, reconociéndose el derecho a percibir el Subsidio por Maternidad a todas las trabajadoras afiliadas al Régimen Contributivo que estuvieren cotizando regularmente al momento del alumbramiento.

Artículo 4. Nacimiento y duración del derecho de subsidio por maternidad.

1. Se tendrá derecho a percibir el Subsidio por Maternidad a partir del día en que inicie el Descanso por Maternidad, o se produzca el alumbramiento, cuál de estos eventos ocurra primero, y hasta tanto termine el periodo de Descanso por Maternidad, según las estipulaciones del Artículo 236 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

2. Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del Subsidio por Maternidad.

3. Si la trabajadora beneficiaria fallece durante el período de vigencia del Subsidio por Maternidad, las sumas que restaren por pagar por dicho concepto serán entregados a la persona que la trabajadora afiliada haya designado en el Informe de Maternidad o, en su defecto, el padre o tutor designado por el Consejo de Familia. Dicha persona deberá remitir a la SISALRIL, o a la entidad gestora que se ocupare del pago de este subsidio, un extracto del certificado de defunción de la trabajadora expedido por la Oficialía Civil correspondiente.

Artículo 5. Maternidad e incapacidad.

1. Agotado el período de Descanso por Maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia como consecuencia del parto o del puerperio, y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad por Enfermedad Común, por lo que cesará la obligación de suministrarle el Subsidio por Maternidad y se iniciará el suministro de los subsidios por incapacidad o cualesquiera otras prestaciones aplicables bajo el Seguro Familiar de Salud.

2. En caso de que la incapacidad antecediera al período de Descanso por Maternidad, la trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente el subsidio por Enfermedad Común.

Una vez iniciado el período de descanso por maternidad, dejará de percibir el subsidio por enfermedad común y se entregarán el Subsidio por Maternidad y el Subsidio de Lactancia, si este último le correspondiere.

3. Si la trabajadora ejerce el derecho de disfrutar sus vacaciones a continuación del Descanso por Maternidad según lo previsto por el artículo 238 del Código de Trabajo, o por cualquier otra causa distinta a la enfermedad no se reintegra a sus labores en la fecha prevista, no podrá entenderse esta situación como una causa de extensión o aumento del Subsidio por Maternidad.

Artículo 6. Gestión de prestaciones economicas por maternidad.

1. El Subsidio por Maternidad estará a cargo de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales la cual podrá administrarlos directamente o subrogarlos a una entidad gestora que tendrá a su cargo el pago de los mismos. (Artículo 140, Párrafo IV, Ley 87-01).

2. El pago del Subsidio por Maternidad será realizado directamente por la entidad gestora, pudiendo auxiliarse de la intervención del empleador, en caso de ser necesario.

3. El Subsidio por Maternidad consistirá en el pago por tres (3) meses del salario cotizable de la trabajadora, equivalentes al 100% de la base reguladora y pagado en tres partidas iguales, mensuales y consecutivas, en las fechas, lugar y forma de pago que la SISALRIL determine.

Artículo 7. Calculo del subsidio por maternidad.

1. La SISALRIL determinará la base reguladora que equivaldrá al salario mensual cotizable de la trabajadora, tomando como base su última cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior al inicio del subsidio. El cálculo del salario mensual cotizable se hará conforme a lo previsto en las normas vigentes en la materia para fines de pago de las contribuciones al Seguro Familiar de Salud.

2. La base reguladora será multiplicada por tres, para obtener el monto total que corresponderá percibir a la trabajadora por concepto de Subsidio por Maternidad.

Artículo 8. Obligaciones del empleador frente al subsidio.

POR MATERNIDAD. Es responsabilidad del empleador informar a la SISALRIL o a la entidad en que se delegue para estos fines, la fecha en que iniciará el Descanso por Maternidad de la trabajadora, para iniciar los trámites administrativos correspondientes que generarán el pago del Subsidio por Maternidad.

Párrafo I: En caso de que el empleador no cumpla con esta disposición, la trabajadora tiene derecho de informar con su copia del Informe de Maternidad la fecha en que iniciará el Descanso por Maternidad a la SIRALRIL o a la entidad en que se delegue para estos fines, pudiendo en todo caso ser asistida por la DIDA.

Párrafo II: La falta del empleador con respecto a la no inscripción de la trabajadora al SDSS, lo obliga al pago del salario íntegro durante la licencia pre y postnatal establecida en el artículo 239 del Código de Trabajo. En este caso la SISALRIL aplicará al empleador las sanciones previstas en la Ley 87-01 y sus normas complementarias.

Párrafo III: Cuando la falta del empleador consista en el atraso del pago de las cotizaciones al SFS, la trabajadora tendrá derecho al pago del subsidio, a partir del momento en que el empleador se ponga al día en el pago de las cotizaciones.

Artículo 9. Obligaciones de la empleada frente al subsido de maternidad.

La trabajadora será responsable de notificar al empleador mediante la entrega del Informe de Maternidad la fecha probable del parto y consecuentemente del inicio del Descanso por Maternidad.

CAPITULO III

SUBSIDIO POR LACTANCIA

Artículo 10. Situaciones protegidas.

Con la finalidad de proteger los niños en edad de lactancia, se considera en situación protegida los hijos menores de un año de las trabajadoras afiliadas al régimen contributivo, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 132 de la Ley 87-01.

Artículo 11. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del Subsidio por Lactancia los hijos menores de un año de las trabajadoras afiliadas al Régimen contributivo, con un salario cotizable inferior a tres (3) salarios mínimos nacional, según lo establec el Artículo 132 de la Ley 87-01.

Párrafo: En caso de Parto Múltiple, la madre recibirá el subsidio por lactancia por cada niño(a) nacido(a) de un mismo parto.

Artículo 12. Nacimiento y duración del derecho de lactancia.

1. Se podrá iniciar los trámites para la obtención del Subsidio por Lactancia a partir de la fecha de nacimiento del menor beneficiario

2. El pago del Subsidio por Lactancia iniciará luego de que la trabajadora obtenga el documento que la habilite para recibir el beneficio, según el procedimiento definido por la SISALRIL o la entidad en la que se haya subrogado para tales fines. Este pago será efectuado por un período de doce (12) meses, pudiendo este ser realizado conjuntamente con el pago del Subsidio por Maternidad.

3. En caso del fallecimiento de la madre durante la vigencia del subsidio, tendrá derecho a percibir el pago íntegro del Subsidio por Lactancia o las sumas que resten del mismo, la persona que la trabajadora haya designado en el Informe de Maternidad o, en su defecto, el padre o tutor designado por el Consejo de Familia, siempre que cumpla los requerimientos establecidos por la SISALRIL.

Artículo 13. Gestión de prestaciones economicas por lactancia.

1. El Subsidio por Lactancia al igual que el Subsidio por Maternidad estará a cargo de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, quien podrá subrogarlos o administrarlos directamente según lo dispone el Artículo 140 de la Ley 87-01.

2. Las prestaciones económicas por Subsidio por Lactancia, serán otorgadas mensualmente, durante doce (12) meses por la instancia gestora, pudiendo auxiliarse de la intervención del empleador, en caso de ser necesario.

Artículo 14. Montos del subsidio por lactancia.

El Subsidio por Lactancia se otorgará de la forma siguiente:

1. Trabajadoras con salarios cotizables hasta el tope de un (1) salario mínimo nacional, recibirán subsidio correspondiente al 25% de su salario mensual cotizable.

2. Trabajadoras con salarios cotizables entre uno (1) y dos (2) salarios mínimos nacional, recibirán subsidio correspondiente al 10% de su salario mensual cotizable.

3. Trabajadoras con salarios cotizables entre dos (2) y tres (3) salarios mínimos nacional, recibirán subsidio correspondiente al 5% de su salario mensual cotizable.

Párrafo I: La SISALRIL a través del Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR), verificará que las cotizaciones del empleador y de la trabajadora cumplen los requisitos exigidos para que su hijo califique como beneficiario del Subsidio por Lactancia.

Párrafo II: La SISALRIL determinará el salario mensual cotizable de la trabajadora, tomando como base su última cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior al inicio del subsidio. El cálculo del salario mensual cotizable se hará conforme a lo previsto en las normas vigentes en la materia para fines de pago de las contribuciones al Seguro Familiar de Salud.

Artículo 15. Obligación del empleador frente al subsidio por lactancia.

La falta del empleador con respecto a la no inscripción de la trabajadora al SDSS imposibilitará que la trabajadora reciba el pago del subsidio por lactancia, por no estar debidamente registrada en el mismo.

Párrafo: Cuando la falta del empleador consista en el atraso del pago de las cotizaciones al SFS, la trabajadora tendrá derecho al pago del subsidio, a partir del momento en que el empleador se ponga al día en el pago de las cotizaciones.

Artículo 16. Exclusiones generales.

1. Serán consideradas como exclusiones o causa inmediata de suspensión del pago de los Subsidios por Maternidad y Subsidio por Lactancia, las siguientes situaciones:

a) Acción fraudulenta para obtenerlo o conservarlo.

b) Trabajadoras pertenecientes a otros regímenes distintos al régimen contributivo.

2. Serán consideradas como exclusiones o causa de suspensión del pago del Subsidio por Maternidad, las siguientes situaciones:

a) Trabajar de forma remunerada durante los períodos obligatorios de descanso por maternidad establecidos por el Código de Trabajo.

b) Reincorporación voluntaria al trabajo regular por parte de la madre durante el período de descanso por maternidad.

3. Serán consideradas como exclusiones o causas de suspensión del pago del Subsidio por Lactancia:

a) La llegada del año de edad del menor beneficiario, habiéndose cubierto los doce (12) meses del subsidio correspondiente.

b) El fallecimiento del menor.

Artículo 17. Financiamiento de los subsidios de maternidad y lactancia.

1. El financiamiento del Subsidio por Maternidad y del Subsidio de Lactancia, se derivará del porcentaje estipulado a la partida para pago de subsidios del Seguro Familiar de Salud (SFS), según consta en el Artículo 140 de la Ley 87-01, y se ejecutará según las normas complementarias que definirán los aspectos administrativos de lugar, establecidos por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

2. Las partidas asignadas para el financiamiento de los subsidios provienen de un mismo origen por lo que se crearán subcuentas por especialización de recursos y por tipo de subsidio para el manejo de los mismos.

Párrafo: En caso del surgimiento de contingencias especiales se podrán realizar transferencias de fondos entre las cuentas asignadas para pagos de subsidios y/o modificar el porcentaje asignado a cada subcuenta.

Artículo 18. Procedimiento para la entrega de los subsidios de maternidad y lactancia.

Queda a cargo de la SISALRIL emitir a través de resoluciones administrativas los procedimientos que se consideren de lugar para garantizar la debida aplicación de los subsidios por maternidad y lactancia, y eficientizar las operaciones administrativas y financieras de estas prestaciones, así como los mecanismos de fiscalización y control, en caso de que los subrogue.

Párrafo: Queda bajo la responsabilidad de la SISALRIL proveer e informar a los beneficiarios sobre los procedimientos para la reclamación de los Subsidios por Maternidad y Lactancia en coordinación con la DIDA.

Modificado mediante Resolución No. 185-01, en la Sesión Extraordinaria 18.

Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social (Ley N.° 87-01, promulgada el 9 de mayo de 2001)

4 Protección de la maternidad

Artículo 132. Subsidio por maternidad.

La trabajadora afiliada tendrá derecho a un subsidio por maternidad equivalente a tres meses del salario cotizable. Para tener derecho a esta prestación la afiliada deberá haber cotizado durante por lo menos ocho (8) meses del período comprendido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de su alumbramiento y no ejecutar trabajo remunerado alguno en dicho período. Esta prestación exime a la empresa de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere el artículo 239 del Código de Trabajo. Los hijos menores de un año de las

trabajadoras afiliadas con un salario cotizable inferior a tres (3) salarios mínimos nacional tendrán derecho a un subsidio de lactancia durante doce (12) meses.

Las normas complementarias establecerán la competencia y los procedimientos para el cálculo, la prescripción y entrega de los subsidios por maternidad.

6 Seguridad Social

Universalidad: El SDSS deberá proteger a todos los dominicanos y a los residentes en el país, sin discriminación por razón de salud, sexo, condición social, política o económica;

Artículo 5. Beneficiarios del sistema.

Tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional. La presente ley y sus normas complementarias regularán la inclusión de los dominicanos residentes en el exterior.

A. Son beneficiarios del Seguro Familiar de Salud:

Son titulares del derecho a la promoción de la salud, prevención de las enfermedades y a la protección, recuperación y rehabilitación de su salud y preservación del medio ambiente, sin discriminación alguna, todos los dominicanos y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional.

Párrafo: Para fines de la presente ley, la familia del asegurado incluye:

a) Al cónyuge o compañero/ra de vida debidamente registrado; y

b) Los hijos e hijastros menores de 18 años o menores de 21 años, si fueran estudiantes, o sin límite de edad si son discapacitados, y los padres si son dependientes, mientras no sean ellos mismos afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social.

B) Son beneficiarios del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia:

a) Los(as) trabajadores(as) dependientes y los empleadores, urbanos y rurales, en las condiciones establecidas por la presente ley;

b) Los(as) trabajadores(as) dominicanos que residen en el exterior, en las modalidades establecidas por la presente ley;

c) Los(as) trabajadores(as) independientes y los empleadores, urbanos y rurales, en las condiciones que establecerá el reglamento del Régimen Contributivo Subsidiado;

d) Los(as) desempleados(as), discapacitados(as) e indigentes, urbanos y rurales, en las condiciones que establecerá el reglamento del Régimen Subsidiado.

C. Son beneficiarios del Seguro Contra Riesgos Laborales:

a) Los(as) trabajadores(as) dependientes y los empleadores, urbanos y rurales, en las condiciones establecidas por la presente ley;

b) Los trabajadores por cuenta propia, los cuales serán incorporados en forma gradual, previo estudio de factibilidad técnica y financiera.

Párrafo: Están cubiertos por las disposiciones de la presente ley los ciudadanos dominicanos que laboran en los organismos internacionales dentro del país. Están excluidos, el personal radicado en el país de misiones diplomáticas extranjeras y de organizaciones internacionales y el personal expatriado de empresas extranjeras, en la medida en que estuviesen protegidos por sus propios regímenes de seguridad social. Estas misiones podrán acogerse a los beneficios de la presente ley para cubrir en forma parcial o total a su personal, como complemento a sus propios planes o como única cobertura para sus empleados. Sin perjuicio de lo anterior, el SDSS podrá establecer convenios de protección recíproca a los ciudadanos de otras naciones residentes en el país y a los ciudadanos dominicanos residentes en otros países.

Artículo 9. Prestaciones del Régimen Contributivo.

El Régimen Contributivo cubrirá como mínimo las prestaciones siguientes:

a) Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia;

b) Seguro Familiar de Salud;

c) Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 45. Pensión por vejez. La pensión por vejez comprende la protección del pensionado y de sus sobrevivientes. Se adquiere derecho a una pensión por vejez, cuando el afiliado acredite: a) Tener la edad de sesenta (60) años y haber cotizado durante un mínimo de trescientos sesenta (360) meses; o b) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años y acumulado un fondo que le permita disfrutar de una jubilación superior al cincuenta por ciento (50%) de la pensión mínima.

7 Cuidados

Artículo 134. Protección del menor mediante estancias infantiles.

El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) desarrollará servicios de estancias infantiles para atender a los hijos de los trabajadores, desde los cuarenta y cinco (45) días de nacidos hasta cumplir los cinco años de edad.

Estos servicios estarán a cargo de personal especializado, bajo la supervisión de la Superintendencia de Salud y Riesgos del Trabajo y serán ofrecidos en locales habilitados para tales fines en las grandes concentraciones humanas. En adición, entidades públicas y privadas podrán financiar, instalar y administrar estancias infantiles para fortalecer y complementar estos servicios sociales.

Artículo 135. Servicios de las estancias infantiles.

Las estancias infantiles otorgarán atención física, educativa y afectiva mediante las siguientes prestaciones:

a) Alimentación apropiada a su edad y salud;

b) Servicios de salud materno-infantil;

c) Educación preescolar;

d) Actividades de desarrollo psico-social;

e) Recreación.

Párrafo. La prestación de estos servicios estará a cargo del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), pudiendo éste ofrecerla utilizando instalaciones propias o subrogadas, siempre que en cualquier caso las estancias infantiles cuenten en cada área con un personal técnicamente calificado en la atención de menores y se apliquen las políticas, metodologías y normas establecidos por el Consejo Nacional de las Estancias Infantiles (CONDEI).

Artículo 136. Financiamiento de las Estancias Infantiles.

Las estancias infantiles serán financiadas de la siguiente manera:

a) Fondos provenientes del Seguro Familiar de Salud (SFS) del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), previstos por la presente ley;

b) Recursos aportados por el Estado Dominicano para extender este servicio a los trabajadores por cuenta propia y a las familias de bajos recursos;

c) Recursos aportados por instituciones y empresas privadas destinados a servicios complementarios a grupos y sectores definidos;

d) Donaciones de empresas, instituciones, fundaciones y patronatos, nacionales y extranjeros, así como de países y organismos internacionales.

Resolución N.° 211-14 que aprueba el Convenio N.° 183, sobre Protección de la Maternidad 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra. G.O. N.° 10.761, del 9 de julio de 2014

4 Protección de la maternidad

Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2.

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3.

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4.

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5.

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6.

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 ó 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el Artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el Artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

(a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o (b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7.

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del Artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8.

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 ó 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9.

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el Párrafo 1 del Artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10.

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIODICO

Artículo 11.

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el Artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el Artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12.

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13.

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Nuevo Código del Menor de la Republica Dominicana (Ley N.º 136-03) 22 de Julio 2003	
7 Cuidados	Obligaciones Generales de la Familia. La familia es responsable, en primer término, de asegurar a los niños, niñas y adolescentes el ejercicio y disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales. El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo, educación y protección integral de sus hijos e hijas.