



## Políticas sobre Licencias Pre y Post Natal

**Código:** GHA-POL-08  
**Fecha de emisión:** Febrero/2008  
**Última revisión:** Febrero/2017  
**Cantidad de revisiones:** 3

### I. INTRODUCCIÓN

Las políticas de licencias pre y post natales son un componente esencial de una cultura laboral que respeta la diversidad y el bienestar de los empleados.

La llegada de un nuevo miembro a la familia es un momento trascendental en la vida de cualquier individuo, y el apoyo proporcionado durante el período prenatal y postnatal es esencial para el bienestar tanto de los padres como del recién nacido. En el entorno laboral, la implementación de estas políticas es una manifestación concreta del compromiso de una organización con la salud, la igualdad de género y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

### II. OBJETIVO:

Proporcionar un marco claro y equitativo que permita a los padres tomar el tiempo necesario con el motivo de la llegada de su bebé y el cuidado de este durante los primeros meses de vida y luego reincorporarse al trabajo de manera adecuada.

### III. ALCANCE:

Esta política es aplicable a todo el personal docente y administrativo.

### IV. DEFINICIONES:

- **Descanso por maternidad:** periodo de descanso obligatorio pre y post natal de 7 semanas cada uno, contemplados en el artículo 236 del Código de Trabajo de la República Dominicana.
- **Informe de Maternidad:** es el documento expedido por el médico tratante de la colaboradora, donde se registran todas las informaciones pertinentes sobre su embarazo, fecha y lugar probable del parto.
- **Subsidio por maternidad:** es el pago en dinero a la trabajadora afiliada al régimen contributivo del sistema Dominicano de Seguridad Social, equivalente a 3 meses y medio de salario cotizante. Otorgado durante el período de descanso por maternidad.
- **Subsidio de 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 Nacional (SMN).



## Políticas sobre Licencias Pre y Post Natal

**Código:** GHA-POL-08  
**Fecha de emisión:** Febrero/2008  
**Última revisión:** Febrero/2017  
**Cantidad de revisiones:** 3

### V.POLITICAS

- Las colaboradoras, sin distinción en cuanto a las condiciones de contratación o jornada laboral, tendrán derecho al descanso pre y post natal indicado por la ley.
- Es completa responsabilidad de la colaboradora notificar a Gestión Humana, mediante la entrega del informe de maternidad, la fecha probable del parto y consecuentemente del inicio del descanso por maternidad.
  - Gestión Humana debe hacer el reporte de "Solicitud de Subsidio por Maternidad".
- La colaboradora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las 7 semanas que preceden a la fecha probable del parto y las 7 semanas que le siguen.
- Cuando la colaboradora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post natal.
- Cuando la colaboradora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso por maternidad, el empleador está obligado a acceder a la solicitud.
- Durante el período de lactancia, la colaboradora tiene derecho, en el lugar de trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar a su bebe o extraerse leche.
  - La Institución le ofrece las siguientes opciones:
    - Puede llegar 1 hora más tarde.
    - Puede salir 1 hora antes de la convenida en su contrato de trabajo.
    - Puede hacer uso de nuestra Sala de Lactancia y tomar los 3 descansos de 20 minutos durante su jornada, para extraerse la leche. (Ver políticas Sala de Lactancia).
    - Deberá coordinar con su supervisor cuál de las opciones le es más conveniente y factible para ambas partes y posterior deberá notificar a Gestión Humana.
  - Una vez recibida la copia del acta de nacimiento, Gestión Humana procederá a registrarla la "Solicitud de Subsidio por Lactancia".



## Políticas sobre Licencias Pre y Post Natal

**Código:** GHA-POL-08  
**Fecha de emisión:** Febrero/2008  
**Última revisión:** Febrero/2017  
**Cantidad de revisiones:** 3

- La colaboradora que tenga más de un empleador solo tendrá derecho al subsidio por lactancia cuando la suma de los salarios mensuales devengados sea inferior a tres (3) salarios mínimos nacionales.
- Durante el primer año del nacimiento del hijo, la colaboradora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la cita pediátrica.
- Los padres que reporten el nacimiento de un hijo tienen derecho a dos (2) días de licencia para apoyar a la madre.
- Todo colaborador que reporte el nacimiento de su hijo recibe un subsidio para consumo a crédito en la Farmacia, como asistencia económica por parte de la Institución.

### VI. BASE LEGAL:

- Ley 16-92: Código de Trabajo de la República Dominicana y sus Normas Complementarias.
- Ley 87-01: Sistema Dominicano de Seguridad Social, Reglamentos y Normas Complementarias.
- Resolución No. 157-2008 de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), sobre el procedimiento para el pago del Subsidio de Maternidad y Lactancia.

### VII. DISTRIBUCION

A toda la comunidad