



LICENCIA PARENTAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DOMINICANO

RESUMEN

La licencia parental es un derecho laboral orientado al cuidado del recién nacido y al fortalecimiento de la corresponsabilidad entre madre y padre. Contrasta esta con las licencias diferenciadas por género establecidas en el Código de Trabajo dominicano, lo que evidencia su insuficiencia frente a los estándares internacionales. Se destaca la necesidad de garantizar la lactancia materna exclusiva, el rol activo del padre y la igualdad de género en el entorno laboral. Asimismo, se aboga por una reforma legislativa progresiva, respaldada por criterios constitucionales, que promueva un sistema de licencia paterna más justa, sostenible y centrada en el bienestar infantil y familiar.

PALABRAS CLAVE

Licencia parental, corresponsabilidad, igualdad de género, lactancia materna exclusiva, licencia paterna, derecho laboral, Código de Trabajo, República Dominicana.

La licencia parental puede definirse como el permiso laboral remunerado otorgado a los progenitores —tanto a la madre como al padre— con el fin de permitirles cuidar a sus hijos recién nacidos y garantizar un entorno de cuidado en sus primeros años de vida, etapa crítica para su desarrollo físico, emocional y cognitivo. Este beneficio les asegura que no perderán su empleo ni verán afectadas sus condiciones laborales.

A diferencia de la licencia de maternidad o de paternidad, que suelen estar delimitadas por el género y vinculadas directamente al alumbramiento o al vínculo biológico, la licencia parental busca reconocer de forma equitativa el rol de ambos progenitores en la crianza, a fin de fortalecer el vínculo afectivo, promover el bienestar infantil y favorecer la igualdad de género en los ámbitos doméstico y profesional.

Desde la perspectiva de los derechos del niño, la UNICEF ha resaltado que la ausencia de estas políticas públicas orientadas al desarrollo humano sostenible, o su distribución desigual por género, tiene consecuencias directas sobre la salud de los niños, el bienestar de las madres y la sostenibilidad de las economías.

En la República Dominicana, el Código de Trabajo no contempla explícitamente la licencia parental como una medida de corresponsabilidad compartida entre madre y padre. En su

lugar, establece permisos diferenciados según el género, los cuales pueden ser aumentados mediante los convenios colectivos de condiciones de trabajo generados en cada empresa. Sin embargo, la ley los divide de la siguiente manera:

- **Mujer:** Los artículos 51 y 236 y siguientes reconocen una suspensión del contrato de trabajo remunerada por concepto de descanso de maternidad, consistente en seis semanas antes y seis semanas después del parto (12 semanas en total). Este plazo fue aumentado a catorce semanas mediante la Resolución núm. 211-14 que aprueba el Convenio núm. 183 sobre Protección de la Maternidad, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2000. El tiempo prenatal no utilizado puede sumarse al periodo postnatal, y en caso de haber adquirido su derecho a vacaciones esta puede solicitar su concesión inmediata al término de dicho período.
- **Hombre:** El artículo 54 otorga dos días laborables de suspensión remunerada en caso de alumbramiento de la esposa o compañera. Este plazo solo lo supera el Decreto 312-22, el cual amplió la licencia de paternidad en la Administración pública a quince días hábiles.

Este descanso, en particular, proporciona tiempo a las madres para recuperarse físicamente luego de haber pasado por



el parto. Por ello, dicho descanso es obligatorio y se impone tanto al empleador como a la trabajadora, sin que pueda ser desconocido ni reducido, incluyendo en este último aspecto la licencia paterna. La finalidad de esta figura como parte de la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres de hogar trasciende los límites del contrato individual del trabajo y persigue la protección familiar.

BIENESTAR DEL NIÑO Y LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA COMO PRINCIPIO RECTOR DEL SISTEMA DE LICENCIAS PARENTALES

Desde un enfoque normativo internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el bienestar del niño debe ser el principio rector de cualquier sistema de licencias parentales, entendiendo este permiso como una forma extendida de protección social para la familia.

Como elemento esencial del bienestar del menor, destacaremos particularmente la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, considerada una estrategia clave para la salud y el desarrollo infantil. Estudios realizados en países con distintos niveles de desarrollo económico han demostrado que los bebés alimentados exclusiva-

mente con leche materna presentan menores tasas de infecciones respiratorias, gastrointestinales y auditivas. Por ejemplo, se ha observado una reducción del 50 % en el riesgo de infecciones de oído, un 63 % menos de infecciones respiratorias superiores, y un 64 % menos de episodios de diarrea, en comparación con los bebés no amamantados. Además, la lactancia está asociada con un mejor desarrollo neurocognitivo, lo cual tiene repercusiones a largo plazo en el rendimiento escolar y el bienestar emocional del niño.

En la República Dominicana, el artículo 240 del Código de Trabajo establece que las trabajadoras tienen derecho a tres descansos diarios de al menos veinte minutos cada uno para amamantar durante el primer año del bebé. Este tiempo se considera parte de la jornada laboral, por lo que es remunerado. La norma también contempla la posibilidad de que la madre se traslade a su hogar o que la empresa le provea un espacio adecuado para la lactancia.

Si bien esta disposición representa un avance en términos de conciliación laboral y familiar, es insuficiente para garantizar una lactancia materna exclusiva durante seis meses, especialmente en entornos de trabajo donde no existen condiciones logísticas ni culturales que apoyen esta práctica. La falta de instalaciones adecuadas, la presión por reincorporarse al trabajo vencido el plazo de

licencia, el cual es inferior al tiempo considerado esencial para la lactancia materna exclusiva, y el desconocimiento institucional, limitan el ejercicio efectivo de este derecho.

LICENCIA DE PATERNIDAD Y SUS IMPLICACIONES PARA LA CRIANZA Y LA EQUITAD FAMILIAR

La corresponsabilidad parental no solo fortalece el vínculo afectivo entre el padre y el hijo, sino que también promueve un modelo de equidad en el hogar y en el ámbito laboral. En el contexto dominicano, el plazo que el Código de Trabajo vigente otorga al padre es claramente insuficiente para que este participe de manera activa en el cuidado del recién nacido y en el proceso de adaptación emocional y física que atraviesa la madre durante el posparto.

Este período apenas permite al padre acompañar a la madre en el parto, regresar al hogar y cumplir con los trámites de registro civil del infante. Posteriormente, la figura paterna desaparece del escenario normativo, dejando a la madre como única cuidadora principal en un momento crítico.

Estudios en psicología del desarrollo y en salud familiar han demostrado que la participación del padre en los primeros meses de vida del niño tiene un impacto positivo y duradero en el desarrollo emocional, social y cognitivo del menor, y estimula el apego seguro y las habilidades sociales, y mejora los niveles de autoestima en el niño. En tal sentido, esta licencia no debe verse solo como un derecho laboral, sino como una herramienta esencial de política pública orientada al bienestar integral de la infancia.

La presencia del padre también resulta fundamental para la madre al compartir las responsabilidades del cuidado infantil, lo cual contribuye a reducir la sobrecarga física y emocional que muchas veces recae exclusivamente sobre ella.

En un precedente relevante, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia TC/0901/23, se pronunció anulando la disposición contenida en el artículo 54 del Código de Trabajo y exhortando al Congreso Nacional a establecer un nuevo período de licencia por paternidad más acorde con los principios de igualdad, razonabilidad, los derechos de familia y el interés superior del niño, conforme a los artículos 39, 40.15, 55 y 56 de la Constitución. Esta exhortación representa un llamado a la modernización de la legislación laboral y al reconocimiento del rol activo del padre en la crianza.

Manteniendo y apoyando el criterio sostenido por dicho tribunal, el nuevo plazo de duración de la licencia de paternidad debe ajustarse progresivamente según las condiciones sociales y económicas del país, con miras a garantizar el ejercicio real y efectivo de una paternidad responsable y en condiciones de igualdad de género.

Este avance también podría traducirse en un ahorro económico significativo para las familias. Al extender el cuidado en el hogar y la lactancia materna, se reducen los gastos de guarderías y formulas alimenticias; además, disminuye la exposición del niño a ambientes con mayor riesgo de enfermedades infec-

ciosas, lo que incide favorablemente en su salud y reduce los costos médicos asociados.

IGUALDAD DE DERECHOS Y DEBERES ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER EN EL SECTOR LABORAL

El Código de Trabajo establece en su principio X que “la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador”, aclarando que las disposiciones especiales previstas tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. De manera específica, el artículo 231 reafirma que “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”.

En su revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, la OIT precisa que este tipo de licencias deben garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como contribuir al desarrollo saludable del niño y a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar.

Aunque se establece este principio, el desequilibrio en el tiempo otorgado a cada progenitor evidencia una perspectiva aún tradicional del rol de la mujer como principal cuidadora. Este enfoque perpetúa desigualdades estructurales que afectan la dinámica familiar, el acceso igualitario al empleo y la construcción de vínculos afectivos del padre con el recién nacido.

CONCLUSIÓN

La construcción de una sociedad más justa y equitativa exige una evolución constante de las políticas laborales orientadas a reflejar un enfoque verdaderamente inclusivo. Resulta imperativo garantizar el derecho a la lactancia materna exclusiva, fomentar la corresponsabilidad parental y erradicar los sesgos de contratación, promoviendo entornos laborales más sanos, dinámicos y productivos, en beneficio tanto de las familias como de las empresas.

La implementación de licencias parentales responsables requiere articular una estrategia basada en tres pilares: (i) un cambio cultural que normalice la corresponsabilidad desde el nacimiento; (ii) un sólido respaldo gubernamental mediante subsidios o incentivos fiscales; y (iii) una aplicación gradual que permita la adaptación de las pequeñas y medianas empresas sin afectar su sostenibilidad económica.

Este cambio cultural, coherente con los lineamientos de organismos internacionales y precedentes como el del Tribunal Constitucional dominicano, busca erradicar estereotipos de género profundamente arraigados y garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de igualdad y no discriminación, por lo que se aboga por propiciar un esquema de corresponsabilidad real en el cuidado del recién nacido, lo que fortalece el rol paterno, alivia la carga sobre la madre y favorece el desarrollo emocional del infante.



BIBLIOGRAFÍA

- BUK. "Beneficios de la licencia de paternidad para las empresas" (2024). [En línea] <https://www.buk.co/blog/beneficios-de-la-licencia-de-paternidad-para-las-empresas-buk>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). [En línea] [CIT87 - La protección de la maternidad en el trabajo](#).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. "Alimentación del lactante y del niño pequeño". [En línea] <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley núm. 16-92. [En línea] <https://docs.republica-dominicana.justia.com/nacionales/codigos/codigo-de-trabajo.pdf>.
- Decreto núm. 258-93 que aprueba el Reglamento de Aplicación del Código de Trabajo. [En línea] https://transparencia.mt.gob.do/images/docs/base_legal/decretos/decreto-258-93-aplicacion-ct.pdf.
- Decreto núm. 312-22, del 14 de junio de 2022, que modifica el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública para revisar licencias y permisos relacionados con la maternidad y paternidad. [En línea] <https://presidencia.gob.do/sites/default/files/decreto/2022-06/Decreto%20312-22.pdf>.
- Resolución No. 211-14 que aprueba el Convenio No. 183 sobre Protección de la Maternidad, 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra. G. O. 10761, 9 de julio de 2014. [En línea] https://oig.cepal.org/sites/default/files/2014_resolucion211_dom.pdf.
- SHIFTBASE. "Beneficios del permiso de paternidad: todo lo que debes saber" (2023). [En línea] <https://www.shiftbase.com/es/glosario/permiso-de-paternidad>.
- Tribunal Constitucional, TC/0901/23. Expediente núm. TC-01-2020-0056, relativo a la acción directa de inconstitucionalidad interpuesta contra la parte *in fine* del artículo 54 de la Ley núm. 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana. [En línea] <https://tribunalsitestorage.blob.core.windows.net/media/53822/tc-0901-23-tc-01-2020-0056.pdf>.
- UNICEF República Dominicana. "UNICEF apoya propuestas de aumentar paulatinamente la licencia por paternidad", 31/5/2023. [En línea] <https://www.unicef.org/dominicanarepublic/comunicados-prensa/unicef-apoya-propuestas-de-aumentar-paulatinamente-la-licencia-por-paternidad>.
- UNICEF. "Licencia parental: Una revisión de políticas y resultados para los niños y niñas" (2021). [En línea] <https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>.
- "Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe" (2020). Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. [En línea] [Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe | UNICEF](#).