

Bogotá D.C, Colombia, 06 de octubre de 2023

	No. Radicado: 08SE202312000000054075
	Fecha: 2023-10-06 11:13:47 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA	
Destinatario: CAMARA DE REPRESENTANTES	
Anexos: 0	Folios: 9
	
08SE202312000000054075	

Al responder por favor citar este número de radicado



Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario General Comisión Séptima
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Congreso de la República de Colombia
Email: comision.septima@camara.gov.co
Bogotá D.C.

ASUNTO: PROYECTO DE LEY NÚMERO 142 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA LICENCIA MENSTRUAL Y SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA QUE PROMUEVA, SENSIBILICE Y EJECUTE PLANES DE ACCIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS MENSTRUALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Dr. Albornoz cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones, así como el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección y, sus respectivas áreas técnicas, se articulan entre sí y de acuerdo con la competencia de cada área, se procede a proyectar respuesta a los diferentes oficios en los que los Honorables Senadores y Representantes a la Cámara, requieren a esta cartera ministerial.

Es por esto, que, una vez recibido el concepto proyectado por el área técnica, en este caso, por el Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, con sus respectivos vistos buenos, y revisado el documento por esta Oficina Asesora Jurídica en cuanto al componente jurídico nos compete, procedemos a remitir respuesta a la comunicación dirigida a este Ministerio, asunto “solicitud Concepto primer debate del Proyecto de Ley No. 142 de 2023 Cámara”, en los siguientes términos:

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY: POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA LICENCIA MENSTRUAL Y SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA QUE PROMUEVA, SENSIBILICE Y EJECUTE PLANES DE ACCIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS MENSTRUALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

- A. OBJETO.** La presente ley tiene por objeto la creación de la licencia menstrual obligatoria con la intención de promover y garantizar el bienestar, la salud y la dignidad menstrual, estableciendo principios, contenidos y disposiciones de la política pública para la garantía del ejercicio y goce efectivo de los derechos menstruales en función a los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.
- B. PONENTES:** H.R. MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS, H.R. HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO, H.R. GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍSH, H.R. JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA.
- C. PUBLICACIONES NÚMERO DE ARTÍCULOS:** Quince (15)
- D. TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes el día 16 de agosto de dos mil veintitrés (16/08/2023). Este proyecto no cuenta con ponencia. En consecuencia, el concepto tomará como base lo contenido en el documento radicado en la fecha referida y lo publicado en la Gaceta del Congreso 1190 de 2023.

CONSIDERACIONES:

Con base en lo anterior y el siguiente articulado, se emiten las siguientes observaciones:

2. ARTÍCULO CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY RELACIONADO CON LAS FACULTADES DEL VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
	Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto la creación de la licencia menstrual obligatoria con la intención de promover y garantizar el bienestar, la salud y la dignidad menstrual, estableciendo principios, contenidos y disposiciones de la política pública para la garantía del ejercicio y goce efectivo de los derechos menstruales en función a los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.	El Ministerio del Trabajo comparte los objetivos del presente proyecto de ley, para lo cual debe tenerse en cuenta que el artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara. “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia” incluyó en su artículo 18 este asunto así:

		<p><i>“Artículo 18: Licencias. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</i></p> <p><i>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</i></p> <p><i>e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;”</i></p> <p>Conforme lo anterior se considera que si bien se comparten los objetivos de proteger a la mujer o persona menstruante dentro de su entorno laboral, también es cierto que esta licencia no debe ser obligatoria, sino a criterio del médico tratante, conforme se señala en la iniciativa sobre reforma laboral.</p>
2	<p>Artículo 2°. Principios. La presente ley se rige por los siguientes principios orientadores.</p> <p>Dignidad menstrual: Todas las personas tienen derecho a que el Estado y los actores que conforman el conglomerado social colombiano, respeten su dignidad humana y establezca mecanismos para su protección, la menstruación está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana, lo que implica posicionar la menstruación como un tema vinculado a los derechos humanos.</p> <p>Equidad menstrual: Toda niña, joven, mujer o persona menstruante tiene derecho a un trato</p>	<p>El proyecto de ley pretende crear la licencia menstrual obligatoria menstruales en función a los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, no obstante, estos principios orientadores se dirigen a temas que si bien son relevantes, no se dirigen al ámbito laboral, guardando la unidad de materia.</p>

	igualitario y no discriminatorio por su condición biológica natural de menstruar.	
	Artículo 3°. Derechos menstruales. La menstruación es un tema de salud pública. Toda mujer o persona menstruante es titular de derechos menstruales a los cuales debe acceder de forma libre y equitativa para garantizar una vivencia menstrual enmarcada en el buen manejo de la gestión menstrual, la salud, el bienestar, la igualdad de género, la educación y su empoderamiento con respecto al ejercicio de sus derechos menstruales.	A pesar de encontramos de acuerdo con lo señalado en el artículo, consideramos que estos derechos se deben enmarcar en el ámbito laboral de forma más precisa de acuerdo con el título y el objeto del presente proyecto de ley.
	Artículo 4°. Reconocimiento de la menstruación como un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante. Se proclama que los efectos secundarios que acompañan el sangrado menstrual, pueden reducir temporalmente la autonomía de las mujeres y personas menstruantes para ejercer con normalidad las actividades propias de la cotidianidad, afectando en forma negativa y directa su calidad de vida en el ámbito laboral, por lo cual están en toda la libertad de hacer uso o no del derecho a la licencia menstrual de un día por mes calendario.	Las leyes son mandatorias, no se encuentra en discusión que el sangrado menstrual pueda tener efectos negativos temporales para las mujeres y personas menstruantes, sin embargo, no se encuentra ajustado generalizar esta situación. De otro lado, al inicio del PL se habla licencia obligatoria y en este artículo se indica que puede ser tomada o no. En todo caso, nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo.
	Artículo 5°. No discriminación a mujeres y personas menstruantes. No se permite conducta o comportamiento de discriminación y exclusión a mujeres y personas menstruantes que quieran hacer uso efectivo de la licencia menstrual.	Estamos de acuerdo con el principio de no discriminación, no obstante, nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo.
	Artículo 6°. Protección de la intimidad y seguridad de mujeres y personas menstruantes. Es deber del sector público y privado velar y asistir a esta población ante cualquier exposición innecesaria que estigmaticen a las mujeres y personas menstruantes, bajo ninguna circunstancia, incluyendo, entre otras, las derivadas del acceso efectivo a su derecho a la licencia menstrual.	Estamos de acuerdo con el principio de protección a la intimidad y seguridad de las mujeres y personas menstruantes, no discriminación, no obstante, nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo.

<p>Artículo 7. Modifíquese el Título del Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PROTECCIÓN DE MENORES Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS MENSTRUALES</p> <p>Artículo 8°. Adiciónese el artículo 238A al Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 238A. DESCANSO REMUNERADO POR SÍNTOMAS MENSTRUALES. Las trabajadoras y personas menstruantes tienen derecho a una licencia remunerada de un día por mes calendario ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a los síntomas generados por su periodo menstrual. Esta licencia remunerada no afectará su ingreso salarial, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido.</p> <p>El empleador podrá conceder mayor tiempo de licencia remunerada que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora o persona menstruante presenta un certificado médico en el cual se expongan las razones médicas que justifiquen ese mayor número de días de descansos a los ya establecidos previamente.</p> <p>Queda a elección propia y exclusivamente de las trabajadoras y personas menstruantes el día que consideren que deben suspender su asistencia a la jornada laboral. La trabajadora o persona menstruante tiene el derecho a elegir el día en que tomará la licencia a la que hace referencia el presente artículo.</p> <p>Parágrafo 1°. La trabajadora o persona menstruante podrá tomar una nueva licencia en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p>
---	--

	<p>a partir del momento en que tomó la licencia menstrual.</p> <p>Parágrafo 2°. Los beneficios incluidos en este artículo, no excluyen a servidores y servidoras públicas.</p>	
	<p>Artículo 9°. Adiciónense los numerales 6 y 7 al artículo 239 del Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>6. Ninguna trabajadora o persona menstruante puede ser despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas.</p> <p>7. La trabajadora o persona menstruante que sea despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas, tendrá derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p> <p>No estamos de acuerdo con equiparar el sangrado menstrual con la maternidad y la lactancia.</p>
	<p>Artículo 10. Modifíquense los numerales 1 y 2 del artículo 241 de Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>1. El empleador está obligado a conservar el puesto de la mujer o la persona trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, de licencia por enfermedad motivada por el embarazo, parto o síntomas relacionados con el periodo menstrual</p> <p>2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p>
	<p>Artículo 11. Modifíquese el artículo 243 del Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las</p>

<p>ARTÍCULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 236, 237 y 238A, la mujer o persona trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.</p>	<p>licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p>
<p>Artículo 12. Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 244. CERTIFICADOS MÉDICOS. A solicitud de la mujer o persona trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios, según este capítulo, deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de higiene, de carácter oficial.</p> <p>Parágrafo. En caso de solicitar la licencia menstrual remunerada, establecida en el artículo 238A de este capítulo, la mujer o persona menstruante debe contar con el concepto o constancia médica de Seguridad Salud en el Trabajo, respectivamente y/o la valoración oportuna de la Entidad Prestadora de Salud.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p> <p>En todo caso, la Sección de Medicina e Higiene Industrial, que funcionaba como dependencia del Departamento Nacional del Trabajo, tendrá funciones propias de acuerdo con la Ley 77 de 1948 y se denominará Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo ya no existe, ahora aplica el criterio del médico tratante de la EPS.</p>
<p>Artículo 13. Estrategias pedagógicas para la democratización de la información sobre derechos menstruales. El Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, las secretarías de salud municipales y departamentales, las instituciones educativas y las empresas, ya sean públicas o privadas, son los encargados de adelantar campañas informativas y pedagógicas alrededor de la garantía de los derechos menstruales, la higiene menstrual, la estigmatización de la salud menstrual de las mujeres y personas menstruantes que se encuentren en ese momento puntual de su ciclo menstrual.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p>

<p>Artículo 14. Facultades y competencias. El Gobierno nacional, junto con los entes descentralizados, en un término inferior de un (1) año a partir de la promulgación de la ley, reglamentará los mecanismos y planes necesarios para garantizar el goce efectivo del derecho a la licencia menstrual con el fin de prevenir su desuso.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Salud definirán los mecanismos administrativos para la investigación, vigilancia y sanción de las personas naturales o jurídicas que contravengan esta ley.</p>	<p>Nos parece más adecuado el texto propuesto en el PL presentado por el Ministerio del Trabajo referente a las licencias menstruales contenido en el PL de reforma laboral.</p>
<p>Artículo 15. Vigencia. La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

1.1. MARCO CONSTITUCIONAL:

- 1.1.1. **Artículo 13 de la Constitución Política Nacional**, sobre el derecho fundamental de la igualdad.
- 1.1.2. **Artículo 25 de la Constitución Política Nacional**, sobre el derecho al trabajo.
- 1.1.3. **Artículo 53 de la Constitución Política Nacional**, en lo relativo a la protección de la mujer.

1.2. MARCO LEGAL

- 1.2.1. **Artículo 10 Código Sustantivo del Trabajo**, sobre la igualdad de los trabajadores y trabajadoras.
- 1.2.2. **Ley 1496 de 2006**, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- 1.2.3. **Ley 2261 de 2022**, por medio de la cual se garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene y salud menstrual a las mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad y se dictan otras disposiciones.

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY

Este proyecto de ley tiene como finalidad garantizar el derecho constitucional del trabajo en condiciones de igualdad y equidad para las mujeres y personas menstruantes. El Ministerio del Trabajo, consiente de las dificultades fisiológicas que imponen los ciclos menstruales incapacitantes, los cuales generan, no en todos los casos, contracciones uterinas e isquemia, entendida esta como la reducción del flujo sanguíneo en los tejidos del cuerpo humano, ha incluido dentro del artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara. “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, la obligatoriedad para el empleador de conceder a la mujer o persona menstruante las licencias necesarias “e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada”, con base en lo anterior, se garantiza a la mujer o trabajadora menstruante que cuente con (i) Licencia para asistir a citas médicas o citas de urgencia; (ii) Ello, cuando la persona menstruante cuente con ciclos menstruales incapacitantes, esto es, cuando sufre de dismenorrea, entendida esta como el dolor uterino en el momento de la menstruación.

Consideramos que la inclusión del sangrado menstrual como razón para conceder a la mujer o persona menstruante, las licencias necesarias para acudir a citas médicas programadas o de urgencia, genera una relevante protección a las trabajadoras con ciclos menstruales dolorosos, por lo cual, al ya estar incluida esta protección dentro de la iniciativa presentada por el Gobierno nacional, solicitamos se considere la posibilidad de realizar mesas de trabajo tendientes a generar un texto único referente al tema de licencia menstruales.

Expuesta la información del área técnica, damos por atendida su solicitud, como siempre nos manifestamos atentos a lo que se requiera de nuestra parte.

Atentamente,



WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Angela María Caro Bohorquez
Asesora
Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

Revisó:

Diego Armando Acosta Osorio
Asesor
Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

Aprobó:

Edwin Palma Egea
Viceministro
Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección