**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2024-2025**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 204 DE 2024 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”.**

(Aprobado en la sesión presencial del 2 de abril de 2025, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, acta No. 25)

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**Artículo 1°. 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 de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.

**TITULO I.**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 2°. Principios.** La presente ley se rige por los siguientes principios orientadores.

**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.

**Equidad menstrual:** Toda niña, joven, mujer o persona menstruante tiene derecho a un trato 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.

**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.

**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.

**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.

**TÍTULO II.**

**MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO COMO CONSECUENCIA DE LA MENSTRUACIÓN Y LA GARANTÍA DEL GOCE EFECTIVO DE LA LICENCIA MENSTRUAL.**

**Artículo 7°.** Modifíquese el nombre del Capítulo V del Título VIII de la Primera Parte del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PROTECCIÓN DE MENORES Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS MENSTRUALES.**

**Artículo 8°.** Adiciónese el artículo 238A al Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 238A. Descanso remunerado por síntomas menstruales.** Las trabajadoras y personas menstruantes, que presenten ciclos menstruales incapacitantes producidos por una condición de salud diagnosticada, tienen derecho a una licencia remunerada de un día por mes calendario. Esta licencia remunerada no afectará su ingreso salarial, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido.

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.

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.

**Parágrafo 1.** La trabajadora o persona menstruante, a las que hace referencia el presente artículo, podrá tomar una nueva licencia en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados a partir del momento en que tomó la licencia menstrual.

**Parágrafo 2**. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

**Artículo 9°.** Adiciónese el numeral 6 al artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

**6.** Ninguna trabajadora o persona menstruante puede ser despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas médicamente comprobados y certificados, y notificados al empleador.

**Artículo 10.** Modifíquese el numeral 1 del artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

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.

**Artículo 11.** Modifíquese el artículo 243 del Código Sustantivo de Trabajo el cual quedará así:

**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.

**Artículo 12.** Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de Trabajo el cual quedará así:

**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, y por las EPS.

**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 Institución Prestadora de Salud.

**Artículo 13. Reglamentación sobre constancias médicas relacionadas con menstruación en el ámbito laboral.** El Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, reglamentará en un período no mayor de seis (6) meses a partir de la promulgación de esta ley, los criterios, disposiciones y mecanismos de seguimiento necesarios para la pronta emisión de constancias médicas, permisos y diagnósticos relacionados con la menstruación en el ámbito laboral.

Dicha reglamentación deberá garantizar el ejercicio pleno del derecho a la licencia menstrual remunerada por parte de las mujeres y personas menstruantes, en concordancia con las disposiciones contenidas en esta ley. El proceso de regulación contemplará la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando la adecuada prestación de servicios médicos oportunos para atender a la población objeto.

**TÍTULO III.**

**MEDIDAS PEDAGÓGICAS PARA COMBATIR EL ESTIGMA SOCIAL Y CULTURAL SOBRE LA MENSTRUACIÓN Y GARANTIZAR EL USO EFECTIVO DEL DERECHO A LA LICENCIA MENSTRUAL.**

**Artículo 14. 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 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.

**Parágrafo.** Las Instituciones de Educación Superior en el marco de su autonomía, podrán adelantar las campañas informativas y pedagógicas propuestas en este artículo.

**TÍTULO IV.**

**VIGILANCIA, CONTROL Y SEGUIMIENTO**

**Artículo 15. 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.

**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.

**Artículo 16.** Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 2088 de 2021 el cual quedará así: **Permiso de trabajo en casa por síntomas menstruales.** Las trabajadoras y personas menstruantes tienen derecho a un permiso de trabajo en casa hasta por un máximo de dos (2) días hábiles por cada ciclo menstrual.

Queda a elección propia y exclusivamente de las trabajadoras y personas menstruantes definir en cuál momento del mes usarán el derecho a los dos (2) días del permiso de trabajo en casa.

Este permiso aplica para los casos en los que la labor realizada pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

**Parágrafo 1.** La trabajadora o persona menstruante podrá tomar un nuevo permiso de trabajo en casa en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados a partir del momento en que tomó el permiso de trabajo en casa.

**Parágrafo 2**. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

**TÍTULO V.**

**VIGENCIA Y DEROGACIONES**

**Artículo 17. Vigencia.** La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**María Fernanda Carrascal Rojas Germán José Gómez López**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara