

Análisis crítico y propositivo a Leyes que crean La Licencia Menstrual en Colombia

Critical and proactive analysis of the laws that create Menstrual Leave in Colombia

Chelcea Alexandra Rocha Mora¹ & Juan Miguel Arteaga², Mariangel Castilla Pérez³ & Nadia Mejía Correa⁴

Universidad de Cartagena



Para citaciones: Rocha Mora, C., Arteaga, J., Castilla Pérez, M., & Mejía Correa, N. (2024). Análisis crítico y propositivo a Leyes que crean La Licencia Menstrual en Colombia. *Revista Jurídica*, 21 (2), 218-222.

Editor: Tatiana Díaz Ricardo. Universidad de Cartagena-Colombia.

RESUMEN

En agosto de 2023 los representantes a la cámara, Pedro Suárez Vacca y María Fernanda Carrascal, presentaron proyecto de ley que proponía crear la Licencia de Menstruación en Colombia; el proyecto fue aprobado mediante Ley 2261 de 2022. Si bien la iniciativa buscaba mayor protección y equidad para los derechos laborales de las mujeres, el cuestionamiento es, sobre los verdaderos impactos que ella genera, en la búsqueda de empleo y la discriminación hacia las mujeres menstruantes. En el 2024, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las mujeres tuvieron una tasa de participación laboral inferior a los hombres; diferencia 42,5% a 57,5% y una tasa de desempleo de 12.7% a 8.7%. Datos que muestran un nuevo motivo para siga en declive la contratación de mujeres para trabajos formales. En el 2023 se presenta el Proyecto de ley 142 de 2023, que busca prevenir y sancionar *la exclusión y la discriminación contra las mujeres menstruantes, que quieren garantizada su licencia menstrual.

Palabras clave: Licencia de menstruación; mujer menstruante; discriminación; desempleo; higiene menstrual; derechos menstruales.

ABSTRACT

In August 2023, the representatives to the House of Representatives, Pedro Suárez Vacca and María Fernanda Carrascal, presented a bill proposing the creation of Menstruation Leave in Colombia; the bill was approved by Law 2261 of 2022. Although the initiative sought greater protection and equity for the labor rights of women, the questioning is about the real impacts that it generates, in the search for employment and discrimination against menstruating women. In 2024, according to the National Administrative Department of Statistics (DANE), women had a lower labor participation rate than men; difference 42.5% to 57.5% and an unemployment rate of 12.7% to 8.7%. This data shows a new reason for the continued decline in the hiring of women for formal jobs. In 2023, Bill 142 of 2023 is presented, which seeks to prevent and punish *exclusion and discrimination against menstruating women, who want guaranteed menstrual leave.

Copyright: © 2024. Rocha Mora, C., Arteaga, J., Castilla Pérez, M., & Mejía Correa, N. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivados 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) la cual permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre y cuando que el original, el autor y la fuente sean acreditados.



¹ Estudiante de Derecho, Universidad de Cartagena. Semillero Derechos Humanos y Vulnerabilidad. crocham@unicartagena.edu.co

² Estudiante de Derecho, Universidad de Cartagena. Semillero Derechos Humanos y Vulnerabilidad. jarteagag@unicartagena.edu.co

³ Estudiante de Derecho, Universidad de Cartagena. Semillero Derechos Humanos y Vulnerabilidad. mcastillap@unicartagena.edu.co

⁴ Docente investigadora, Universidad de Cartagena, (Docente tutor). Coordinadora del Semillero Derechos Humanos y Vulnerabilidad. nmejiac@unicartagena.edu.co

Keywords: menstruation leave; menstruating women; discrimination; unemployment; menstrual hygiene; menstrual rights.

Introducción

Actualmente, el derecho menstrual carece de un concepto estructurado, doctrinariamente en el mundo del derecho, pero guarda estrecha relación con la salud y la seguridad social. Se muestra como "concepto relativamente nuevo, que comprende las garantías para que las personas menstruantes transcurran por un ciclo menstrual seguro, certero y en condiciones dignas" (Puentes & Ariza, 2022).

En Colombia, este derecho ya había sido reconocido constitucionalmente mediante sentencias como la T-398 de 2019, que enfatiza que, el derecho a la dignidad humana y su estrecha relación de estado social de derecho. La Corte en su sentencia desarrolla dos dimensiones del derecho a la higiene menstrual; la primera se muestra como una perspectiva negativa, pues existe la prohibición expresa de restringir la libertad de la mujer para gestionar su higiene menstrual, porque vulnera su dignidad y su integridad física; la segunda contempla una regulación según la cual, deben integrarse temas relacionados con la adecuada práctica de la higiene menstrual.

La Ley 2261 de 2022 se enfoca en proteger el derecho a la higiene menstrual y su pleno y libre ejercicio. A raíz de las pocas aristas y protección que aún se maneja en torno al derecho menstrual ha sido presentado este proyecto el cual busca sensibilizar, promover y ejecutar planes o políticas orientadas a la protección de los derechos menstruales. El derecho comprende garantías de condiciones dignas durante el ciclo menstrual, y abarca derechos fundamentales de autonomía, dignidad, trabajo y salud. Está estrechamente vinculado con el derecho a vida libre de humillaciones.

Incipientes investigaciones, muestran evidencias del gran impacto de la sentencia T-398 de 2019 y leyes como la 2261 de 2022, pero, falta indagar por la implementación de políticas públicas estructuradas y de educación menstrual que impidan la perpetuación de la desigualdad y los tabúes en torno a un tema complejo. Importante destacar que, vivimos una cultura que predomina los estereotipos de mujer hombre, hembra y macho, ligadas a roles de género que desfavorecen principalmente a la mujer. Los estigmas que rodean el tema de la menstruación, refuerzan prácticas de exclusión y discriminatorias, acentuando la sutil violación de derechos humanos, radicada en las diferencias, que desconoce la igualdad ante la ley y la obligación de implementar políticas afirmativas que compensen, cuando menos que equilibren cargas.

A nivel internacional, países como Japón, Corea del Sur, Indonesia y Zambia han implementado políticas similares expresadas así: Japón, tiene una licencia menstrual o "dispensa menstrual" desde 1947, lo que permite que las

trabajadoras se tomen días libres sin prevención ni sanciones. No obstante, pequeños porcentajes de mujeres hacen uso de ella por temor al estigma social. En Corea del Sur, las mujeres tienen derecho a un día de licencia menstrual al mes y las que no lo usan reciben una compensación en dinero, que ha generado debates sobre la equidad de la medida y el equilibrio fiscal.

En Zambia, se implementó la "Mother 's Day", como un día mensual para que las mujeres puedan descansar durante su menstruación. En España, en el 2023 se aprobó una licencia menstrual con cobertura de parte de las instituciones de Seguridad Social, y ha demostrado que la razonabilidad en su implementación puede reducir las preocupaciones económicas para los empleadores.

Estas experiencias evidencian que, aunque bien intencionadas, son normas que aunadas a políticas públicas, podrían tener efectos adversos, como la exclusión laboral, el aumento de los estigmas contra la situación de la mujer y la percepción de menor capacidad para producir lo que les limita las oportunidades de empleo.

1. Implicaciones de la licencia menstrual en el mercado laboral

La ley que crea la licencia menstrual, establece lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción en torno a la protección de derechos menstruales. Busca otorgar a las trabajadoras y personas menstruantes, calidad de vida y vida digna en espacios educativos y laborales durante su ciclo menstrual, bajo las siguientes premisas:

- 1) Será a elección propia y exclusivamente de la trabajadora y persona menstruantes elegir el día que debe suspender su asistencia a la jornada laboral.
- 2) La trabajadora o menstruante podrá tomar nueva licencia en un plazo mínimo de veintiséis días, contados desde el momento en que tomó la licencia menstrual.
- 3) Si la mujer o menstruante solicita licencia remunerada, debe mediar concepto médico de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivamente y/o valoración oportuna de su E.P.S por sintomatología invasiva por periodo menstrual.
- 4) La Licencia Menstrual apuesta por entornos laborales solidarios en el que las trabajadoras se sientan en la libertad de expresar su dolor y solicitar el día de licencia remunerada sin temor a incurrir en algún tipo de sanciones

El nuevo proyecto de Ley 142 de 2023, establece en su artículo 5 – la No discriminación contra las mujeres y personas menstruantes diciendo: No se permite conducta o comportamiento de discriminación y exclusión a mujeres y personas menstruantes que quieran hacer uso efectivo de la licencia menstrual. Empero, es evidente, que el ejercicio pleno del derecho que se les pueda reconocer, con nuevas normas, generará costos a los empleadores, obligados a avalar la licencia menstrual remunerada, y podría condicionar sus contratos

en razón del costo-beneficio que sobreviene al emplear menstruantes. Así, el factor de género y edad aumenta su determinismo a la existencia o no de normas de protección integral a la etapa menstrual.

La encuesta de Pulso Social, DANE en 2021, concluye que, el principal motivo de interrupción de las actividades diarias, incluyendo la asistencia al trabajo; se determinó que las ausencias del 86% de las mujeres, obedeció a los dolores menstruales, lo que muestra brechas de empleo y salariales desequilibradas en contra de las mujeres, porque, se asociaría a la condición de ser mujer, el mayor costo para el empleador en el eventual caso de tener que pagar licencias remuneradas mensualmente. Así las normas, contrario a proteger ponen en riesgo el ingreso y la estabilidad, aunque también es cierto que no para todas las mujeres, este periodo traumático puede dar lugar a exclusiones. En claro si, que, a la población que se busca proteger podría resultar perjudicada en la implementación y puesta en marcha de normas que generan prejuicios, exclusiones, estigmas y discriminación.

El Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Externado en el 2022, publicó un artículo que plantea: "La aplicación de la licencia menstrual en Colombia podría tener consecuencias perjudiciales para el mercado laboral de las trabajadoras, como la disminución de la productividad y la aparición de conflictos entre empleadores y empleados (AFP, 2022)". Quiere decir, que la licencia, no solo supone barreras para el ingreso al empleo, sino para la estabilidad y continuidad en el mismo.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) señala que medidas como la licencia menstrual, si están acompañadas de regulación clara y de políticas de inclusión, pueden tener un efecto boomerang. Las empresas podrían evitar contratar mujeres en edad reproductiva, agravando las brechas de género.

Conclusiones

Los derechos menstruales vinculados inescindiblemente a la dignidad de la mujer menstruante, determina la calidad de vida y la seguridad personal, en escritos posteriores, trataremos con expertos médicas patologías ligadas a esta especial época de las mujeres, que constituyen determinantes para la realización de sus proyectos de vida.

Necesario investigar, analizar y promover, ante la eventual vigencia de estas normas, su regulación clara y precisa, sin dejar espacios para interpretaciones variables o amañadas según la conveniencia de las partes contratantes, para ofrecer certeza y seguridad jurídica, incluso a decisiones judiciales en época de desconocimiento de un sistema interdisciplinaria que contribuya con equilibrar las cargas.

Los requisitos para acceder a la Licencia Menstrual y las sanciones para el empleador que incumple la prohibición de actos discriminatorios y censura

hacia las mujeres menstruantes, ya trabajadoras, ya candidatas al empleo, ha de ser garantizada con principios y valores, para asegurar la materialización del Derecho Menstrual, pues lo contrario afectan los derechos laborales de la mujer y calidad de vida, basada en prejuicios y estereotipos contrarios al derecho mismo.

Bibliografía

Sentencia T-398 de 2019

Ley 2261 de 2022

González, V. (2024) Retos para la Implementación de la Licencia Menstrual en Colombia, *Revista Universidad del Externado Vol. 1*.

Proyecto de Ley 142- 2023C Licencias Menstruales.

Abadía, L. K. (2023) Licencia Menstrual en Colombia: Buena Intención, Errada Solución, *Revista Universidad Javeriana de Cali No. 1386*.

Ponencia de Primer Debate Proyecto de Ley 142 de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Políticas de Inclusión Laboral y Género*.

Ministerio de Igualdad de España (2023). *Ley de Salud Sexual y Reproductiva*.