



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 664

Bogotá, D. C., viernes, 9 de mayo de 2025

EDICIÓN DE 32 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 057 DE 2024 CÁMARA

por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 29 de abril de 2024

Honorable Representante

GERARDO YEPES CARO

Presidente de la Comisión VII

Cámara de Representantes

Referencia: Informe de Ponencia para Segundo Debate en Cámara del Proyecto de Ley número 057 de 2024 Cámara, por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.

Respetado presidente:

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y respondiendo la designación hecha por la Mesa Directiva como ponentes de esta iniciativa, rendimos Informe de Ponencia Positiva para Segundo Debate en Cámara del Proyecto de Ley número 057 de 2024 Cámara, por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.

Atentamente,

LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Representante a la Cámara por Atlántico
Pacto Histórico

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 057 DE 2024 CÁMARA

por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.

El presente informe de ponencia consta de la siguiente estructura:

1. Competencia
2. Trámite de la iniciativa
3. Objeto del proyecto
4. Justificación del proyecto
5. Consideraciones de los ponentes
6. Relación de posibles conflictos de interés

7. Pliego de modificaciones
8. Impacto fiscal
9. Proposición
10. Articulado

I. COMPETENCIA

La Comisión Séptima Constitucional Permanente, por disposición normativa, es competente para conocer del presente proyecto de ley, de conformidad con lo establecido por el artículo 2° de la Ley 3ª de 1992, por cuanto versa sobre: “Estatuto del Servidor Público y Trabajador Particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia”. (Subrayado por fuera del texto)

II. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

Esta iniciativa legislativa es de coautoría de las y los honorables Congresistas honorable Senadora Yuly Esmeralda Hernández Silva, honorable Representante Leider Alexandra Vásquez Ochoa, honorable Representante Wilmer Yair Castellanos Hernández, honorable Representante Agmeth José Escaf Tijerino y honorable Representante Luis Eduardo Díaz Matéus.

El proyecto de ley fue radicado el 24 de julio de 2024 y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 1083 de 2024; con posterioridad por medio del Oficio número CSCP 3.7- 608-2024 del 28 de agosto de 2024 la honorable Representante Leider Alexandra Vásquez Ochoa fue notificada como ponente única para primer debate en Cámara; finalmente, el 8 de octubre de 2024 fue adicionado un ponente a la iniciativa legislativa, quedando como ponente coordinadora la honorable Representante Leider Alexandra Vásquez Ochoa y como ponente el honorable Representante Agmeth José Escaf Tijerino.

El 12 de marzo de 2025 fue aprobado en primer debate el Proyecto de Ley número 057 de 2024 Cámara.

III. OBJETO DEL PROYECTO

La presente ley tiene por objeto establecer que por la muerte de los animales domésticos de compañía pueda ser reconocida una licencia remunerada para afrontar el duelo. La creación de la licencia por luto de animal doméstico es una medida que tiene como objetivo promover y cuidar la salud mental de las y los trabajadores.

IV. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Antiguamente los animales habían sido considerados en el Código Civil como cosas muebles, sin embargo, por los cambios sociales, el Congreso de la República modificó el artículo 655

del Código Civil reconociendo la calidad de seres sintientes a los animales.

Estudios de sociología jurídica han indicado que el rol de los animales en la familia no es novedoso y que la sociedad actualmente está dispuesta a hacer mucho más por ellos¹. Es por ello que, dichos estudios han establecido que para que los animales puedan ser considerados como miembros de la familia, se deben cumplir con los siguientes requisitos: (i) darles un nombre (atributo de la personalidad), (ii) que las personas lo reconozcan como miembros de esta, (iii) que el animal pueda asumir roles dentro de la misma, (iv) que sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones (vacaciones, mudanzas, separaciones).²

Esta iniciativa representa un avance con respecto a las nuevas dinámicas familiares en donde se pone de manifiesto la estrecha relación afectiva y de beneficios mutuos entre animales domésticos de compañía y seres humanos.

Actualmente, en el mundo moderno una familia multiespecie, también llamada familia interespecie, es aquella que está compuesta por seres humanos y otras especies animales como perros, gatos e incluso algunas otras mascotas no convencionales, como roedores, peces, etc. Estas familias están unidas no por unos lazos sanguíneos, sino por unos vínculos afectivos, de dependencia y de responsabilidad que son recíprocos y tienden a ser bastante fuertes, debido a que se reconocen los beneficios que estas relaciones tienen para ambos individuos, obteniéndose de esta manera una convivencia persona - animal que va marcando la tendencia actual de la sociedad.

En la familia multiespecie, existe cohabitación y colaboración entre individuos de especies diferentes, generando responsabilidades en la relación y evidenciando acciones en pro del bienestar del animal doméstico, como por ejemplo no maltratar o causar sufrimientos a lo largo de su existencia, como lo expresa el diario *Chileno*:

“Fomentar el conocimiento sobre la tenencia responsable, el cuidado y bienestar animal puede ser un factor clave para observar mejoras en la salud humana, animal y medioambiental. La educación es un eje fundamental para internalizar conceptos de conciencia animal y tenencia responsable, porque es esencial su incorporación desde la primera infancia, siendo una manera efectiva de abordar el tema a nivel social. Se pudo identificar un aumento de las poblaciones caninas y felinas en Chile, información que se condice con la tendencia obtenida del metaanálisis generado para este estudio. La población predominante es la población

¹ Condoy Truvenque, Marcia. “Multispecies Families in Latin America”. En: Center for Animal Law Studies. Portland: Lewis & Clark Law School, Estados Unidos. 2021.

² Suárez, Pablo. “Incapaces y familias multiespecie”. En: Revista Latinoamericana de Estudios Críticos Animales. Instituto Latinoamericano de Estudios Críticos Animales. 2017, año 4, vol. 2. p. 67.

canina, siendo aproximadamente dos veces la felina. Cabe destacar que la principal razón de la tenencia de una mascota (perro y/o gato) fue principalmente para tenerla como compañía.”

En Colombia la familia es considerada como el núcleo fundamental de la sociedad³. Acorde a la Constitución y jurisprudencia colombiana podemos interpretar que la familia “*se trata de una comunidad de afecto, cuidado y solidaridad, independiente de su configuración*”⁴. La Corte Constitucional en la Sentencia T 236 de 2024 consideró que:

“Las relaciones humano-animal no pueden ser entendidas solamente en función del servicio o la función prestada por estos. En efecto, las interacciones en el ámbito doméstico se han visto permeadas del afecto y del desarrollo de lazos emocionales a partir del cuidado y la tenencia. Estas relaciones se construyen progresivamente y con base en una intensa interacción: i) como imagen de los humanos mismos y de su estatus, ii) como facilitadores sociales y iii) como compañeros de un plan de vida.” (subrayado por fuera del texto)

Generado este vínculo afectivo entre la persona y su animal de compañía, resulta acertado que a través de la legislación se reconozca la situación de muerte del animal doméstico, como un suceso familiar ya que, puede generar experiencias similares a las de las pérdidas de seres queridos, lo cual requiere de un periodo y/o etapa de duelo para superar la ausencia, que en algunos casos puede durar días, semanas, meses e incluso años.

Como bien se conoce, el duelo contempla varias etapas (negación, ira, negociación, depresión, aceptación, recuerdo, etc.), y si llevamos estas situaciones que afectan el estado emocional de la persona al ámbito laboral, se podría ver afectado en grandes proporciones su bienestar emocional y mental, generando impactos en el desempeño de sus labores, pues, la pérdida del animal de compañía puede generar, estrés, tristeza, ansiedad.

Por ende, conceder un permiso laboral en caso de luto por animal de compañía permitiría a los trabajadores tener un tiempo para procesar y vivir los primeros días del duelo, promoviendo en todo caso la salud mental del trabajador y la misma productividad de la empresa a largo plazo.

El legislador debe avanzar en reconocer este vínculo emocional, humanizando el derecho laboral, apoyando el bienestar emocional de los trabajadores y proporcionando tiempos y espacios necesarios para enfrentar estos dolorosos procesos, con medidas acordes a las necesidades de nuestra sociedad teniendo en cuenta que casi la mitad los hogares colombianos están compuestos por animales de compañía acorde a la Encuesta Multipropósito (2021) del DANE realizada en Bogotá, en la cual se

indicó que el 40,2% de los hogares tenía un animal de compañía, donde el 65,8% de ellos tienen perro y el 43,7%, gato.⁵

4.1. Antecedentes legislativos

- Colombia

El Proyecto de Ley número 278 de 2021 Cámara se radicó ante la Cámara de Representantes el día 25 de agosto de 2021, de iniciativa de los honorables Representantes *Alejandro Carlos Chacón Camargo, Alexander Harley Bermúdez Lasso, Flora Perdomo Andrade, Andrés David Calle Aguas, Carlos Adolfo Ardila Espinosa, Edgar Alfonso Gómez Román, Elizabeth Jay-Pang Díaz, Harry Giovanny González García, Henry Fernando Correal Herrera, José Luis Correa López, Alejandro Alberto Vega Pérez, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, John Jairo Roldan Avendaño, Julián Peinado Ramírez, Juan Carlos Lozada Vargas, Kelyn Johana González Duarte, Luciano Grisales Londoño, José Joaquín Marchena, Silvio José Carrasquilla Torres, Víctor Manuel Ortiz Joya* y el honorable Senador *Mario Alberto Castaño Pérez*, publicado en la **Gaceta del Congreso** número 1245 de fecha 16 de septiembre de 2021. Sin embargo, dicho proyecto solo fue aprobado en primer debate de dicha Corporación.

- Argentina

La plataforma Change.org, lidera una iniciativa con fuerza de proyecto de ley para ser debatida en el Congreso que tiene como objetivo principal, que se reconozca legalmente a los animales de compañía como parte de la familia, y busca, modificar el régimen de licencias laborales con el fin que se otorguen días de licencia por la muerte del animal de compañía (perro, gato, o cualquier otro tipo de animal que pueda ser considerado como tal), y así lo expresan:

(...) La muerte de un animal de compañía, ¿puede provocar angustia o dolor similares a los que causa el fallecimiento de un familiar o un amigo? En la ciudad de Buenos Aires hay una mascota por cada tres porteños; en ciertos casos, incluso, perros o gatos que son los principales compañeros de las personas. En esos vínculos que exceden los tradicionales entre humanos hacia la conformación de familias multiespecie, ¿el duelo por la pérdida se mide de igual forma? Para muchas personas, sí. (...) ⁶

- Chile

Se evidencia a lo largo del paso del tiempo un aumento de casos donde la compañía de las personas está bajo la figura de animales domésticos, para Chile se representa esencialmente en los perros y los gatos, lo cual ha generado un apego y dependencia emocional de sus dueños hacia ellas, hecho que ha conllevado a buscar iniciativas legislativas que

³ Constitución Política de Colombia de 1991. De los derechos sociales, económicos y culturales, artículo 18.

⁴ López, D. Cómo se construyen los derechos, cit., 131.

⁵ Encuesta multipropósito. DANE, 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/multi/Comunicado_EM_2021.pdf

⁶ <https://www.lanacion.com.ar/buenos-aires/licencia-por-mascotas-piden-que-se-otorguen-dias-no-laborables-por-la-muerte-de-perros-y-gatos-nid23042023/>

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la *trabajadora* debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la *trabajadora*;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

[...]

ARTÍCULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Respecto a la *licencia por luto*, la Ley 1280 del 2009 estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 1º. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

V. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

Las familias multiespecie no son una novedad sino una realidad social cada vez más visible en Colombia. Los animales domésticos de compañía pueden adoptar un lugar como integrante de la familia, ya que conviven en un mismo espacio y generan lazos afectivos con los humanos.

Esta transformación social se puede apreciar en la forma en la que los humanos tratan ahora a sus animales domésticos. Hoy en día no solo es común que los establecimientos de comercio acepten la entrada de animales a sus instalaciones, sino que también se han vuelto más usuales los servicios funerarios, salud y guardería que se prestan para satisfacer las necesidades en este tipo de vínculos.

En respuesta a esta realidad, el Congreso debe empezar a regular las consecuencias jurídicas que surgen tras la configuración de las familias multiespecie como es el caso de las licencias remuneradas por la muerte del animal doméstico de compañía, el cuidado del animal tras la ruptura de una unión marital de hecho o matrimonio, el régimen de visitas o de custodia, así como las obligaciones de manutención y gastos veterinarios.

En la actualidad, a los jueces de la República les ha tocado resolver situaciones jurídicas en las cuales se involucran familias multiespecie por lo que han tenido que dirimir conflictos de competencia entre los jueces civiles y de familia para conocer este tipo de casos, al igual que el régimen de visitas tras la ruptura de parejas.⁹ Sin embargo, ante la falta de normatividad, los jueces han tenido que acogerse a la doctrina, estudios sociológicos y jurisprudencia comparada con el fin de impartir justicia.

En consecuencia, el legislador colombiano no puede omitir sus funciones y permitir espacios donde los jueces llenen vacíos normativos en sus sentencias con el ánimo de resolver problemas jurídicos.

Ahora bien, descendiendo a la licencia propuesta, el legislador no puede desconocer que en la actualidad existen familias multiespecies que también atraviesan por las mismas etapas del duelo como lo hacen las familias tradicionales.

Si bien la licencia de luto por la muerte de un animal doméstico de compañía no está regulada, el reconocimiento de los lazos afectivos con los animales domésticos está en aumento. Tanto es así que muchas empresas están empezando a considerar este tipo de permisos, reflejando un cambio positivo en la comprensión del bienestar emocional de los trabajadores.

Por ende, el legislador debe ampliar la concepción actual de licencia de luto establecida en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo como base los nuevos vínculos entre humanos y animales, así como los antecedentes jurisprudenciales que han protegido a los tenedores de animales domésticos al amparar sus derechos fundamentales del libre desarrollo de la personalidad, dignidad humana e intimidad personal y familiar.

⁹ Tribunal Superior de Bogotá - Sala Mixta. M. P. Carlos Andrés Guzmán Díaz. Radicado 10013-103027-2023-00229-00 (0327).

VI. RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Según lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, corresponde al autor del proyecto y el ponente de un proyecto de ley enunciar las posibles circunstancias en las que se podría incurrir en conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación del proyecto de ley. En ese sentido, señala el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019 lo siguiente:

“ARTÍCULO 1° El artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 quedará así:

ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes

al momento en el que el congresista participa de la decisión

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”

Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que en el caso de este proyecto de ley no existen circunstancias que eventualmente puedan generar un conflicto de interés por parte de los congresistas que participen en el debate y votación. Lo anterior, entendiendo el carácter general de lo propuesto en la iniciativa legislativa.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES

El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de segundo debate en la Cámara de Representantes.

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA	JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES
<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto otorgar una licencia remunerada por la muerte de perros y gatos de compañía que convivan con el trabajador.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto otorgar una licencia remunerada por la muerte de perros y gatos de compañía que convivan con el trabajador.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de esta ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <p>a) Animal de compañía doméstico: Animal no perteneciente a la fauna silvestre que hace parte del núcleo familiar del ser humano.</p> <p>Los animales de compañía dependen del ser humano para su alimentación y cuidado y no tienen un aprovechamiento económico.</p> <p>b) Familia Multiespecie: Es aquella compuesta por el ser humano y otras especies de animales afectivos y sintientes.</p> <p>c) Licencia por luto de perros o gatos domésticos: Licencia remunerada de un (1) día hábil por fallecimiento del perro o gato de compañía que conviva con el trabajador.</p>	<p>Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de esta ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <p>a) Animal de compañía doméstico: Animal no perteneciente a la fauna silvestre que hace parte del núcleo familiar del ser humano.</p> <p>Los animales de compañía dependen del ser humano para su alimentación y cuidado y no tienen un aprovechamiento económico.</p> <p>b) Familia Multiespecie: Es aquella compuesta por el ser humano y otras especies de animales afectivos y sintientes.</p> <p>c) Licencia por luto de perros o gatos domésticos: Licencia remunerada de un (1) día hábil por fallecimiento del perro o gato de compañía que conviva con el trabajador.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA	JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES
<p>Artículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:</p> <p>Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleador:</p> <p>[...]</p> <p>13. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil calendario en caso de fallecimiento de su perro o gato, siempre y cuando este haya notificado por escrito al empleador como animal de compañía doméstico con el cual convive por al menos seis (6) meses. La licencia le será reconocida al trabajador, siempre y cuando este demuestre el hecho mediante pruebas documentales que corroboren la muerte del animal de compañía doméstico, así como la convivencia. El empleador establecerá las condiciones de esta licencia en el Reglamento Interno del Trabajo, que, en todo caso, no podrá ser reconocida más de una (1) vez al año o vigencia fiscal.</p> <p>Parágrafo. Si el trabajador presentare documentación falsa, su contrato de trabajo podrá ser terminado con justa causa en virtud de lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se exceptúe la responsabilidad penal y/o disciplinaria que de dicha conducta se derive.</p>	<p>Artículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:</p> <p>Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleador:</p> <p>[...]</p> <p>13. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil calendario en caso de fallecimiento de su perro o gato, siempre y cuando este haya notificado por escrito al empleador como animal de compañía doméstico con el cual convive por al menos seis (6) meses. La licencia le será reconocida al trabajador, siempre y cuando este demuestre el hecho mediante pruebas documentales que corroboren la muerte del animal de compañía doméstico, así como la convivencia. El empleador establecerá las condiciones de esta licencia en el Reglamento Interno del Trabajo, que, en todo caso, no podrá ser reconocida más de una (1) vez al año o vigencia fiscal.</p> <p>Parágrafo. Si el trabajador presentare documentación falsa, su contrato de trabajo podrá ser terminado con justa causa en virtud de lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se exceptúe la responsabilidad penal y/o disciplinaria que de dicha conducta se derive.</p>	<p>Se modifica el artículo para corregir su redacción teniendo en cuenta que una licencia laboral, es aquella que otorga al trabajador la posibilidad de ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo, manteniendo la estabilidad laboral y la remuneración.</p>
<p>Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:</p> <p>Artículo 58. <i>Obligaciones especiales del trabajador:</i></p> <p>[...]</p> <p>9. Comunicar oportunamente al empleador, la existencia en su núcleo familiar de un perro o gato de compañía con el cual conviva por al menos seis (6) meses.</p>	<p>Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:</p> <p>Artículo 58. <i>Obligaciones especiales del trabajador:</i></p> <p>[...]</p> <p>9. Comunicar oportunamente al empleador, la existencia en su núcleo familiar de un perro o gato de compañía con el cual conviva haya convivido los últimos por al menos seis (6) meses.</p>	<p>Se ajusta la redacción.</p>
<p>Artículo 5°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible implementará el mecanismo para el registro e identificación del animal de compañía doméstico en el territorio nacional, para cumplir con lo dispuesto en el numeral 13 del Artículo 57 y el numeral 9 del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Artículo 5°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible implementará el mecanismo para el registro e identificación del animal de compañía doméstico en el territorio nacional, para cumplir con lo dispuesto en el numeral 13 del Artículo 57 y el numeral 9 del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA	JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES
<p>Artículo 6°. La persona deberá presentar a su empleador certificado de propiedad y existencia del animal doméstico de compañía y carnet de vacunas al día por autoridad competente como lo es un profesional de medicina veterinaria, respaldado por una veterinaria legalmente constituida; y al momento de su fallecimiento también deberá aportar el certificado de su defunción para así hacer uso de las disposiciones anteriormente mencionadas.</p>	<p>Artículo 6°. La persona deberá presentar a su empleador certificado de propiedad y existencia del animal doméstico de compañía y carnet de vacunas al día <u>expedido</u> por autoridad competente como lo es un profesional de medicina veterinaria, respaldado por una veterinaria legalmente constituida; y al momento de su fallecimiento también deberá aportar el certificado de su defunción para así hacer uso de las disposiciones anteriormente mencionadas.</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>
<p>Artículo 7°. Para acceder al beneficio establecido en la presente ley, los trabajadores deberán certificar la respectiva vacunación del animal doméstico de compañía ante la autoridad competente.</p>	<p>Artículo 7°. Para acceder al beneficio establecido en la presente ley, los trabajadores deberán certificar la respectiva vacunación del animal doméstico de compañía ante la autoridad competente.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 8°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 8°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

VIII. IMPACTO FISCAL

El cumplimiento de las metas y la ejecución de las medidas establecidas en el proyecto de ley se hará en el marco de las competencias constitucionales y legales de las entidades involucradas y en concordancia con las disponibilidades presupuestales, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Por consiguiente, para continuar con el trámite legislativo, es pertinente tener a consideración la siguiente jurisprudencia¹⁰ de la Corte Constitucional:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último, en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica; empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una

interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7° de la Ley 819 de 2003 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Es relevante mencionar que la Corte Constitucional, en Sentencia C-911 de 2007, señala que el impacto fiscal de las normas no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa.

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-866 del 3 de noviembre de 2010. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo.

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento.

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

IX. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las razones anteriormente expuestas, y conforme a lo establecido en la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir Ponencia **POSITIVA** de Segundo Debate en la Cámara de Representantes y en consecuencia solicitarles a los miembros de la Plenaria de la Cámara de Representantes **APROBAR** en segundo debate el **Proyecto de Ley número 057 de 2024 Cámara, por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.**

Atentamente,


LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara por Atlántico
Pacto Histórico

X. ARTICULADO

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 057 DE 2024 CÁMARA

por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto otorgar una licencia remunerada por la muerte de perros y gatos de compañía que convivan con el trabajador.

Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de esta Ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

a) Animal de compañía doméstico: Animal no perteneciente a la fauna silvestre que hace parte del núcleo familiar del ser humano.

Los animales de compañía dependen del ser humano para su alimentación y cuidado y no tienen un aprovechamiento económico.

b) Familia Multiespecie: Es aquella compuesta por el ser humano y otras especies de animales afectivos y sintientes.

c) Licencia por luto de perros o gatos domésticos: Licencia remunerada de un (1) día hábil por fallecimiento del perro o gato de compañía que conviva con el trabajador.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleador:

[...]

13. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil en caso de fallecimiento de su perro o gato, siempre y cuando este haya notificado por escrito al empleador como animal de compañía doméstico con el cual convive por al menos seis (6) meses. La licencia le será reconocida al trabajador, siempre y cuando este demuestre el hecho mediante pruebas documentales que corroboren la muerte del animal de compañía doméstico, así como la convivencia. El empleador establecerá las condiciones de esta licencia en el Reglamento Interno del Trabajo, que, en todo caso, no podrá ser reconocida más de una (1) vez al año o vigencia fiscal.

Si el trabajador presentare documentación falsa, su contrato de trabajo podrá ser terminado con justa causa en virtud de lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se exceptúe la responsabilidad penal y/o disciplinaria que de dicha conducta se derive.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador:

[...]

9. Comunicar oportunamente al empleador, la existencia en su núcleo familiar de un perro o gato de compañía con el cual haya convivido los últimos seis (6) meses.

Artículo 5º. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible implementará el mecanismo para el registro e identificación del animal de compañía doméstico en el territorio nacional, para cumplir con lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 57 y el numeral 9 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

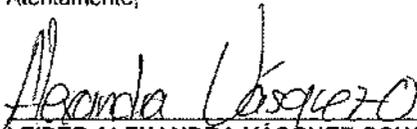
Artículo 6º. La persona deberá presentar a su empleador certificado de propiedad y existencia del

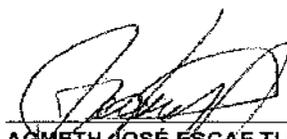
animal doméstico de compañía y carnet de vacunas al día expedido por autoridad competente como lo es un profesional de medicina veterinaria, respaldado por una veterinaria legalmente constituida; y al momento de su fallecimiento también deberá aportar el certificado de su defunción para así hacer uso de las disposiciones anteriormente mencionadas.

Artículo 7°. Para acceder al beneficio establecido en la presente ley, los trabajadores deberán certificar la respectiva vacunación del animal doméstico de compañía ante la autoridad competente.

Artículo 8°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,


LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara por Atlántico
Pacto Histórico

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN
PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE
LEY NÚMERO 057 DE 2024 CÁMARA**

por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones

**(Aprobado en las sesiones presenciales del
25 de febrero y 12 de marzo de 2025, Comisión
Séptima Constitucional Permanente de la
Honorable Cámara de Representantes, Actas
números 21 y 22)**

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene por objeto otorgar una licencia remunerada por la muerte de perros y gatos de compañía que convivan con el trabajador.

Artículo 2°. *Definiciones.* Para efectos de esta ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

a) Animal de compañía doméstico: Animal no perteneciente a la fauna silvestre que hace parte del núcleo familiar del ser humano.

Los animales de compañía dependen del ser humano para su alimentación y cuidado y no tienen un aprovechamiento económico.

b) Familia Multiespecie: Es aquella compuesta por el ser humano y otras especies de animales afectivos y sintientes.

c) Licencia por luto de perros o gatos domésticos: Licencia remunerada de un (1) día hábil por fallecimiento del perro o gato de compañía que conviva con el trabajador.

Artículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleador:

[...]

13. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil en caso de fallecimiento de su perro o gato, siempre y cuando este haya notificado por escrito al empleador como animal de compañía doméstico con el cual convive por al menos seis (6) meses. La licencia le será reconocida al trabajador, siempre y cuando este demuestre el hecho mediante pruebas documentales que corroboren la muerte del animal de compañía doméstico, así como la convivencia. El empleador establecerá las condiciones de esta licencia en el Reglamento Interno del Trabajo, que, en todo caso, no podrá ser reconocida más de dos (2) veces [una (1) vez] por año o vigencia fiscal.

Parágrafo. Si el trabajador presentare documentación falsa, su contrato de trabajo podrá ser terminado con justa causa en virtud de lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se exceptúe la responsabilidad penal y/o disciplinaria que de dicha conducta se derive.

Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador:

[...]

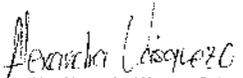
9. Comunicar oportunamente al empleador, la existencia en su núcleo familiar de un perro o gato de compañía con el cual conviva por al menos seis (6) meses.

Artículo 5°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible implementará el mecanismo para el registro e identificación del animal de compañía doméstico en el territorio nacional, para cumplir con lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 57 y el numeral 9 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 6°. La persona deberá presentar a su empleador certificado de propiedad y existencia del animal doméstico de compañía y carnet de vacunas al día por autoridad competente como lo es un profesional de medicina veterinaria, respaldado por una veterinaria legalmente constituida; y al momento de su fallecimiento también deberá aportar el certificado de su defunción para así hacer uso de las disposiciones anteriormente mencionadas.

Artículo 7°. Para acceder al beneficio establecido en la presente ley, los trabajadores deberán certificar la respectiva vacunación del animal doméstico de compañía ante la autoridad competente.

Artículo 8°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.


Lidia Alexandra Vásquez Ochoa
Representante a la Cámara


Agneth José Escal Tijerino
Representante a la Cámara

* * *

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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.

Bogotá, D. C., mayo de 2025

Representante

GERARDO YEPES CARO

Presidente

Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para Segundo Debate al Proyecto de Ley número 204 de 2024 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir Informe de Ponencia Positiva para Segundo Debate del Proyecto de Ley número 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.*



INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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.

La presente ponencia está compuesta por ocho (08) apartes:

1. Objeto del proyecto de ley.
2. Antecedentes del proyecto de ley.
3. Justificación del proyecto.
4. Ordenamiento Jurídico

5. Derecho comparado.
6. Conflicto de intereses.
7. Pliego de modificaciones
8. Proposición.
9. Texto propuesto.
10. Referencias.

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de 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 de los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas menstruantes en el territorio nacional.

2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El proyecto de ley fue radicado por los Representantes *Pedro José Suárez Vacca* y *María Fernanda Carrascal* el día 28 de marzo de 2023 en la Cámara de Representantes, sin embargo, por trámite legislativo, no alcanzó a tener primer debate en la Comisión Séptima y por tal motivo fue archivado. El proyecto de ley pretendía recopilar los esfuerzos que han emprendido el trámite legislativo para hablar sobre la Gestión Menstrual y los Derechos Menstruales en Colombia.

El proyecto fue vuelto a radicar en la anterior legislatura el día 16 de agosto del 2023, se envió a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y se designó como ponentes de la iniciativa a *María Fernanda Carrascal Rojas* (Coordinadora Ponente), *Héctor David Chaparro*, *Juan Camilo Londoño* y *Germán Rogelio Rozo*. Se rindió su ponencia el día 14 de noviembre del 2023 y fue puesta en el orden del día para su debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes el 4 de junio del 2024. Por tiempos legislativos y por falta de trámite en su primer debate en la Legislatura 2023-2024, el proyecto volvió a ser archivado.

Por otro lado, a partir del año 2021 se han realizado diversas iniciativas legislativas para abordar la menstruación desde la perspectiva de los derechos sexuales y reproductivos, los cuales están íntimamente relacionado con los derechos humanos de las mujeres. Dentro de dichas iniciativas se encuentran:

- **Proyecto de Ley número 346 del 2021 Cámara.** Esta iniciativa buscaba implementar la garantía efectiva de la salud menstrual focalizada, se modifica el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones. Este fue archivado por el artículo 190 de la Ley 5ª de 1992 en relación con la consecución de recursos para programas en materia de manejo de la higiene menstrual.

- **Proyecto de Ley número 422 del 2021 Senado:** En el Senado de la República fue radicado este proyecto de ley mediante el cual se pretendía

otorgar medidas que garantizan a todas las niñas, mujeres y personas menstruantes, el derecho a la gestión menstrual, así como los lineamientos de la política pública en este mismo sentido.

- **Proyecto de Ley número 332 del 2021 Cámara:** Este proyecto apunta al desarrollo real de los Derechos menstruales; ya completó su trámite en Cámara. Esta iniciativa actualmente se encuentra en trámite en el Senado de la República y se articularía con la única disposición normativa sancionada que ampara los derechos menstruales, la cual es la Ley 2261 del 2022.

- **Proyecto de Ley número 153 de 2021 Senado:** Esta iniciativa se gesta en el Senado de la República y fue presentada por la entonces Senadora Victoria Sandino, del Partido Comunes; aboga para que solo niñas y jóvenes tengan un día compensatorio al mes sin sufrir consecuencias negativas, laborales o académicas. Esa propuesta legislativa también crea la Comisión de Informe Técnico sobre la Licencia Menstrual Ampliada y Progresiva, para que en los próximos dos años estudie la viabilidad de extender la licencia menstrual al ámbito laboral. Sin embargo, esta iniciativa legislativa, no pasó del segundo debate y fue archivada.

- **Proyecto de Ley número 051 del 2023 Cámara. Desarrollo de Derechos Menstruales.** Este proyecto de Ley establece medidas que garantizan a las mujeres y personas menstruantes, el pleno ejercicio de sus derechos menstruales, así como los lineamientos para la implementación de una política pública garantista de derechos fundamentales asociados a dicha condición biológica. Tiene pendiente su tercer debate en la Comisión Tercera del Senado.

- **Ley 2261 de 2022:** Esta disposición normativa tiene como propósito garantizar la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene menstrual a las mujeres privadas de la libertad, con el fin de lograr la materialización de los derechos a la dignidad humana, la salud y bienestar, la no discriminación y la igualdad de género.

- **Ley de Endometriosis (Ley 2338 de 2023):** Propuesta liderada por el entonces Representante a la Cámara, *Mauricio Toro* de la mano con la Asociación Colombiana de Endometriosis (Asocoen), por medio de la cual se establecen los lineamientos para una política pública para la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis, para la promoción y sensibilización ante la enfermedad y se dictan otras disposiciones. Ya es ley de la república pues contó con la sanción presidencial en el año 2023.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

3.1. La licencia menstrual contribuye a garantizar el derecho a la salud menstrual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha hecho un llamado global para reconocer la menstruación como un tema de salud integral. En un panel sobre derechos humanos y salud menstrual, la OMS instó a los países a ver la menstruación no

solo como higiene, sino como parte de la salud y bienestar de las personas. La OMS recomendó tres acciones claves: enmarcar la menstruación como un tema de salud física, psicológica y social, asegurar que todas las personas menstruantes tengan acceso a educación y productos adecuados, y que estas acciones se incluyan en políticas y presupuestos de los gobiernos¹

La salud menstrual debe ser vista como un derecho humano básico, fundamental para la dignidad, la igualdad de género y la salud integral. La OMS ha enfatizado que la menstruación es parte de la salud y bienestar de las personas, y que es fundamental tener políticas inclusivas que consideren las necesidades reales de las personas menstruantes.

Además, un informe de Unicef subraya que muchas personas enfrentan barreras para gestionar su menstruación de forma digna, lo cual afecta su salud física y mental, perpetuando desigualdades y minando su dignidad

Implementar una licencia menstrual es un paso concreto para materializar uno de los aspectos recomendados por la OMS, porque la respectiva licencia tiene en cuenta las necesidades reales de la persona menstruante y les permite que puedan vivir su ciclo menstrual de manera digna, generando bienestar a su salud.

En países como Japón, España y algunas localidades de Francia, se ha otorgado esta licencia para permitir que las trabajadoras puedan ausentarse cuando los síntomas sean debilitantes, sin tener que temer sanciones o pérdida de salario. Este tipo de política contribuye a una mayor equidad y participación, pues evita que las personas menstruantes se vean forzadas a sobrellevar su dolor en silencio.

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia T-398 de 2019 expone la importancia de que las personas menstruantes tengan acceso a materiales y espacios adecuados, para así vivir este proceso natural de manera respetuosa y sin discriminación².

En Colombia, muchas mujeres y personas menstruantes enfrentan dificultades para gestionar su menstruación. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entre 2021 y 2022, el 8% de las mujeres se vio obligada a interrumpir sus actividades debido a su periodo, en muchos casos por falta de insumos de higiene. Esta realidad muestra cómo factores económicos y sociales afectan la salud menstrual, especialmente en zonas de mayor vulnerabilidad, donde algunas personas recurren a métodos improvisados, como trozos de tela, por no tener acceso a productos adecuados³. Estas barreras nos recuerdan la urgencia de atender la pobreza

¹ Guia-de-Salud-Menstrual-la-tribu.pdf

² La menstruación y derechos humanos - Preguntas frecuentes | Fondo de Población de las Naciones Unidas

³ https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/Nota-estadisticaMenstruacion-Colombia_VF.pdf

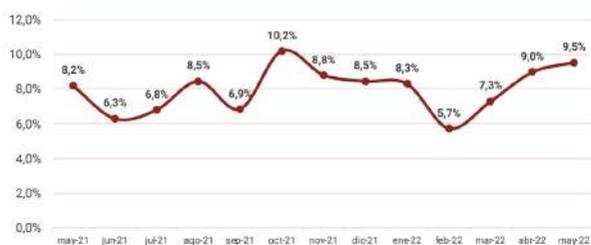
menstrual, no solo como un asunto de salud, sino también como una cuestión de justicia social.

3.2. Licencia menstrual y productividad laboral

La menstruación puede influir en la capacidad de las mujeres para ser productivas, ya que experimentan diversos factores físicos y emocionales. Los síntomas menstruales como el dolor, los cambios de humor, fatiga, entre otros, pueden dificultar la realización efectiva del trabajo por parte de las mujeres. Además, la falta de comprensión y apoyo en el entorno laboral puede empeorar estos síntomas, lo cual dificulta que las mujeres mantengan su nivel de productividad durante su período⁴.

En la Encuesta de Pulso Social realizada por el DANE en mayo de 2021 se incluyó un apartado sobre gestión de la menstruación, en el cual, se obtuvieron los siguientes resultados. Como se observa en la siguiente gráfica, durante el periodo comprendido entre mayo de 2021 y mayo de 2022, en promedio el 8% de las mujeres ha tenido que suspender o interrumpir sus actividades laborales, de estudio o actividades diarias a causa de su periodo menstrual.

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres que ha tenido que interrumpir sus actividades diarias por su periodo menstrual



Fuente: DANE 2022.

Al filtrar los resultados por ciudad, se encuentra que Armenia (18,6%), Villavicencio (17,5) y Cúcuta (16,2%) son las ciudades donde se reporta con mayor frecuencia que las mujeres interrumpen sus actividades diarias debido a su periodo menstrual.

En este estudio se encuentra que, el principal motivo por el que las mujeres suspendieron o interrumpieron sus actividades por motivos de la menstruación se debió por dolor de estómago, espalda, cabeza o malestar general (86%).

A propósito de estos síntomas que afectan el bienestar de las mujeres y personas menstruantes en la cotidianidad, el doctor Leonardo Gómez Polania⁵ afirma que:

“La dismenorrea se define como la presencia de dolores menstruales de origen uterino y representan una de las causas más comunes de dolor pélvico, generan gran morbilidad en mujeres de edad

⁴ <https://razonpublica.com/menstruacion-digna-todas-las-colombianas/>

⁵ Profesor de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario y jefe de Salud y Sexual y Reproductiva del Hospital Universitario Méderi.

reproductiva, y resulta, en una importante pérdida de productividad y calidad de vida”⁶.

De igual manera, según el doctor: *“el principal objetivo del tratamiento de la dismenorrea es la reducción del dolor y los síntomas asociados, así como mejorar la funcionalidad de las pacientes y disminuir los días de productividad perdidos en trabajo, estudio o actividades extracurriculares”⁷.* Este diagnóstico científico estaría incluido dentro de un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante.

Un estudio realizado con 32,748 mujeres de 15 a 45 años en los Países Bajos, el más grande realizado hasta ahora sobre el impacto de los síntomas menstruales sobre la productividad laboral⁸, demuestra que el 80% de las mujeres reducen considerablemente su productividad debido a los síntomas de la menstruación. Su productividad se redujo un promedio de 33% los días con síntomas menstruales.

Según este mismo estudio la pérdida de productividad en las empresas es 7 veces más alta por la reducción de producción en el trabajo por los síntomas menstruales, que por el ausentismo debido a los síntomas menstruales. Por tanto, regular un permiso para ausentarse o regular trabajo en casa busca regular la improductividad.

3.3. Viabilidad de las licencias menstruales.

La licencia menstrual puede interpretarse como la concesión por parte del empleador para que el trabajador pueda ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo y, por ende, de las responsabilidades que le corresponden, sin enfrentar sanciones por su ausencia, ya que se considera justificada.

La licencia menstrual ayudaría a hacer un seguimiento más efectivo por parte del sector salud a múltiples trastornos que están relacionados con la dismenorrea menstrual tales como: la peri menopausia, insuficiencia ovárica primaria, trastornos alimenticios como anorexia nerviosa o bulimia, disfunción de la tiroides, niveles elevados de la hormona prolactina, diabetes no controlada, síndrome de Cushing, hiperplasia suprarrenal congénita de aparición tardía, síndrome de ovarios poli quísticos, fibromas uterinos, crecimiento benigno de músculo uterino, pólipos endometriales, adenosis, endometriosis, trastornos sanguíneos como leucemia, trastornos plaquetarios, deficiencias de factores de coagulación y complicaciones de embarazo con aborto espontáneo, etc.

A nivel global, la cuestión de otorgar licencias debido a la presencia de dismenorrea no es novedosa,

⁶ Tomado de: <https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/sociedad/lo-que-debe-saber-de-la-licencia-menstrual-en-colombia-hablan-expertos-en-derecho>

⁷ *Ibidem.*

⁸ Mark E Schoep, et al (2019). Productivity loss due to menstruation related symptoms: a nationwide cross sectional survey among 32 748 women. Extraído de: bmjopen-2018-026186.pdf

aunque no se identifica específicamente con ese término; diversos países ya han implementado este tipo de permisos y en otros se está discutiendo la viabilidad de hacerlo.

Numerosos estudios caracterizan el problema que enfrentan las personas al sufrir dolores menstruales intensos durante la jornada laboral. Según un estudio realizado por la revista médica *BMJ Open* que involucró a 32,748 mujeres de 15 a 45 años en los Países Bajos⁹ el 13,8% de estas mujeres afirmaron no poder asistir al trabajo durante su período menstrual, el 3,4% se ausentó durante todo su ciclo menstrual de sus labores, y solo el 20,1% de las mujeres que faltaron al trabajo informaron a su empleador que la razón de su ausencia se debía a molestias causadas por la menstruación.

3.4. Política vigente en materia de permisos menstruales.

Algunos países han construido legislación para la garantía de los derechos menstruales. Así mismo, algunas empresas y organizaciones nacionales e internacionales han sido pioneras en el desarrollo de política institucionales para la protección de la salud menstrual en los espacios laborales.

Japón fue el pionero al introducir la licencia menstrual en 1947, después de veinte años de debate. Otros países que han adoptado este permiso incluyen a Indonesia, Corea del Sur desde el 2001, y Taiwán en el 2014. Las políticas de permiso menstrual en otros países (la mayoría de Asia) se encuentran en provincias de China (Hubei, Shanxi y Ningxia) que ofrecen permisos menstruales, así mismo, en Indonesia las mujeres tienen asignados dos días al mes de permiso menstrual. Desde 2001 las trabajadoras surcoreanas disfrutaban de un día de permiso menstrual al mes. Además, en Taiwán se implementó la Ley de Igualdad de Género en el Empleo en 2002 que concedió a las trabajadoras permiso o licencia menstrual. En Zambia, las mujeres disfrutaban de un día de permiso menstrual al mes. La política se conoce como “Día de la Madre” y hace hincapié en el potencial de las mujeres para convertirse en madres¹⁰.

En América Latina, desde el 2014, la provincia de Federación en Argentina proporciona un día de permiso a empleadas públicas que no pueden trabajar durante su período (día femenino). En el Estado de México, un Tribunal de Justicia Administrativa se convirtió en la primera entidad latinoamericana en legalizar la licencia por dismenorrea, brindando un día de descanso al mes con sueldo a las servidoras

públicas que enfrentan complicaciones fisiológicas¹¹ (Ascanio, 2022).

A nivel corporativo, Coexist, una empresa social del Reino Unido ofrece a sus trabajadoras la opción de un día de permiso menstrual remunerado al mes. En la India, la empresa Gozoop (agencia de comunicación digital) ofrece a sus empleadas permiso menstrual desde 2017. Esta política establece que las mujeres pueden trabajar desde casa un día al mes durante la menstruación.

En Australia, la Victorian Women’s Trust (VWT), ofrece a su personal una política menstrual que se extiende a las empleadas en la menopausia (la primera de este tipo); además, han creado un modelo de política para animar a otras empresas a ofrecer permiso menstrual con el fin de acabar con el estigma. Esta empresa ofrece a sus empleadas múltiples opciones, como trabajar desde casa desde casa, trabajar en la oficina en una zona más tranquila y cómoda, o utilizar un día de permiso menstrual remunerado al mes¹².

A su vez, esta medida se ha implementado en otras entidades del sector privado del mundo como el fondo de pensiones australiano Future Super, la empresa Zomato o Louis Design que ofrecen seis, diez o doce días pagos al año a sus empleadas con menstruaciones dolorosas.

El éxito de la implementación de la licencia menstrual se ha evidenciado en las empresas. Culture Machine una empresa de medios digitales que ofrece a sus empleadas un día libre remunerado al mes denominado “Primer día de licencia por menstruación” informó que esta medida ha mejorado tanto la productividad como la retención de empleados, destacando no solo el talento femenino, sino el talento en general¹³.

En Colombia la agencia de publicidad El Conserje viene implementando un día de permiso remunerado al mes por menstruación desde el 2021¹⁴. Según los directivos de la empresa¹⁵, esta medida ha generado mayor compromiso, no se ha presentado ningún tipo de abuso del derecho por parte de las personas que han tomado la medida y pocas personas han tomado el permiso.

¹¹ Ascanio et. Al (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia. Extraído de: View of The Need for Regulation on Leaves of Absence for Public Employees Suffering from Dysmenorrhea in Colombia

¹² Levitt et. al (2020). Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. Extraído de: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate

¹³ BLUSH ORIGINALS (2017) “Primer día de baja por menstruación” (Archivo de vídeo). Disponible en: https://www.youtube.com/watch?time_continue=11&v=avPgUxGC1Sg. (Accedido: 2- 2-2024).

¹⁴ <https://x.com/MutanteOrg/status/1647620803242934275?t=LwgzkPSkyeAs59YrWyc-Rw>

¹⁵ <https://x.com/IsabelSalazarJ/status/1645941685518573569>

⁹ Mark E Schoep, et al (2019). Productivity loss due to menstruation related symptoms: a nationwide cross sectional survey among 32 748 women. Extraído de: [bmjopen-2018-026186.pdf](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186)

¹⁰ Levitt et. Al (2020). Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. Extraído de: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate

Finalmente, desde el año 2023 diferentes entidades del Gobierno nacional han creado permisos menstruales para sus trabajadoras. En la Unidad de Restitución de Tierras se implementó desde 2023 un día de descanso remunerado al mes por síntomas asociados a la menstruación.

Y en total 14 entidades han implementado un permiso de trabajo en casa (de 2 o 3 días por mes) para el manejo de los síntomas asociados a la menstruación, tal como se muestra en la tabla que se presenta a continuación:

Entidad	Fecha de creación del permiso	Descripción
Función Pública	Enero 2025	3 días de trabajo virtual al mes, sin certificación médica
Super Salud	Julio 2024	2 días de trabajo virtual al mes, sin certificación médica
SAE	Marzo 2023	3 días trabajo virtual al mes, con certificación médica
Ministerio de Cultura	Febrero 2025	2 días de trabajo virtual al mes, sin certificación médica.
Ministerio de Hacienda	Febrero 2025	3 días de trabajo virtual al mes, con certificación médica
Ministerio de la Igualdad	Marzo 2025	
Ministerio de Minas y Energía	Marzo 2025	
Ministerio de Justicia	Marzo 2025	
UNGRD	Abril 2025	
DNP	Abril 2025	
UPME	Abril 2025	
SIC	Marzo 2025	2 días de trabajo virtual al mes, con certificación médica
Super Solidaria	Abril 2024	
Super Notariado	2024	Sin información

Conclusiones

Tal como se señala en la justificación del presente proyecto de ley, la implementación de una política pública de licencia menstrual en Colombia se justifica en virtud de la necesidad de promover la equidad de género, el bienestar laboral y la salud de las mujeres. La menstruación es una función biológica natural que afecta a una gran parte de la población femenina, por tanto, al establecer una licencia menstrual se responde a las necesidades específicas de la población menstruante en el ámbito laboral.

Esta medida contribuirá a reducir la desigualdad de género en el lugar de trabajo, ya que muchas mujeres experimentan molestias y limitaciones durante su período menstrual, lo que puede afectar su productividad y bienestar general. Al proporcionar

una licencia menstrual, se permite que las mujeres tomen el tiempo necesario para cuidar de su salud sin temor a represalias laborales, fomentando así un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Además, la implementación de la licencia menstrual puede tener impactos positivos en la salud mental y física de las mujeres. Al darles la opción de tomarse un tiempo libre durante su menstruación, se les brinda la oportunidad de manejar de manera adecuada los síntomas asociados, reduciendo el estrés y mejorando su bienestar general. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más saludable y productivo en general.

El establecimiento de una política de licencia menstrual también aboga por el derecho de las mujeres a gestionar su salud reproductiva de manera responsable. Al reconocer las necesidades específicas relacionadas con la menstruación, se promueve una cultura de respeto hacia la diversidad biológica, creando un ambiente en el que las mujeres se sientan respaldadas y comprendidas en sus lugares de trabajo.

En resumen, la implementación de una política pública de licencia menstrual en Colombia es esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde se reconozcan y respeten las necesidades específicas de las personas menstruantes en el ámbito laboral, promoviendo así la equidad de género, la salud y el bienestar general.

4. ORDENAMIENTO JURÍDICO

4.1. Ordenamiento jurídico internacional: El reconocimiento de la menstruación como una cuestión de salud pública que debe ir más allá de la garantía de la higiene menstrual

La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU) y la Declaración de Bioética y Derechos Humanos de la Unesco sostienen la necesidad de que la práctica médica se desarrolle teniendo en cuenta la vulnerabilidad humana y protegiendo con especial énfasis la integridad de las personas especialmente vulnerables.

En este contexto la Organización Mundial de la Salud solicitó reconocer a la menstruación como un problema de salud pública y de derechos humanos en el marco del curso de vida, desde antes de la menarquia hasta después de la menopausia, teniendo en cuenta que a pesar de que, según datos de ONU Mujeres, en todo el mundo cerca de 1.800 millones de personas menstrúan, los avances en torno a la dignidad menstrual y su relación intrínseca con los derechos humanos han sido bastante prematuros.

Teniendo en cuenta lo anterior, el abordaje de la menstruación por parte de la normatividad internacional se ha realizado a partir de su conceptualización como parte de los derechos sexuales y reproductivos y enmarcado en el derecho de las mujeres y personas menstruantes a la salud plena; desde esta perspectiva, generar conciencia en torno a la higiene menstrual es una garantía

fundamental que debe respetarse teniendo en cuenta criterios diferenciales.

A su vez, se ha comprendido que el abordaje de la menstruación en el marco de las políticas públicas resulta fundamental para el bienestar físico, sexual, social y mental de las personas menstruantes y, por tanto, resulta fundamental para garantizar su derecho a la salud entendida, por instrumentos como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, como un estado pleno de bienestar, y no sólo la ausencia de enfermedades o dolencias, a su vez, teniendo en cuenta que la Organización Mundial de la Salud ha puntualizado que el derecho a la salud implica gozar del más óptimo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o malestar.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante Ley 51 de 1981 preceptúa:

“Artículo 3°:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 5°:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Artículo 10:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: [...] f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia...”

Teniendo en cuenta la anterior disposición, es fundamental que el abordaje de la menstruación se amplíe generando, como lo hace el presente proyecto de ley, medidas para promover que las mujeres y personas menstruantes puedan contar con un desarrollo pleno y en igualdad de condiciones con

los hombres, teniendo en cuenta las consecuencias que la menstruación les genera en el ámbito laboral y la necesidad de promover la modificación de patrones socioculturales de conducta en torno a este tema.

4.2. Ordenamiento jurídico nacional

4.2.1. Marco constitucional

La Constitución Política establece el deber, por parte del ordenamiento jurídico colombiano, de tomar las medidas que sean necesarias, incluso acudiendo a discriminaciones positivas, para proteger de manera especial y reforzada a aquellos sujetos de especial protección, como lo son las mujeres y personas menstruantes, así preceptúa:

“Artículo 13. (...) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

4.2.2. Marco legal

4.2.2.1. La menstruación desde la perspectiva de salud pública y enmarcada en los derechos sexuales y reproductivos.

Teniendo en cuenta que la menstruación se enmarca dentro de los derechos sexuales y reproductivos, resulta fundamental tener en cuenta lo preceptuado en la **Ley 1257 de 2008** que consagra en su artículo 2° el deber del Gobierno nacional de establecer: *“...mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables.”*

A su vez, en su artículo 7° prescribe el derecho de todas las mujeres a la salud, la salud sexual y reproductiva, y el deber del Estado de consagrar en el Plan Nacional de Salud las acciones y la asignación de recursos para prevenir la violencia contra las mujeres, como un componente de las acciones de salud pública.

Por su parte, la **Ley 1751 de 2015**, preceptúa en su artículo 2°, inciso 2°, que el Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y

oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas; disposición que se complementa con el artículo 6°, inciso 2° literal c), que consagra el principio de equidad, comprendida como el deber del Estado de adoptar políticas públicas dirigidas particularmente al mejoramiento de la salud de las personas de escasos recursos, de los grupos vulnerables y de los sujetos de especial protección.

Finalmente, resulta pertinente señalar la **Ley 2261 de 2022** la cual prescribe, en su artículo 1°, la intrínseca relación existente entre la garantía de artículos de higiene menstrual y la materialización de los derechos a la dignidad humana, la salud y bienestar, la no discriminación y la igualdad de género. A su vez, en su artículo 3° establece que el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Justicia y del Derecho, y en coordinación con el Ministerio de Salud y la Secretaría de la Mujer o quien haga sus veces, realizará capacitaciones anuales sobre el manejo de la higiene menstrual, garantizando el enfoque diferencial de género, en todos los centros carcelarios y penitenciarios del país, que cuenten con población reclusa menstruante.

4.2.2.2. Inexistencia de licencia menstrual en el ordenamiento jurídico actual.

Dentro de la normatividad laboral, tanto en el sector público como en el sector privado, las mujeres y personas menstruantes no cuentan con una licencia que les permita atender de forma suficiente y digna la dismenorrea u otros síntomas que conlleva la menstruación, tal como se evidencia a continuación:

4.2.2.3. Marco jurídico de las licencias remuneradas en el sector privado

Licencia de maternidad (artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo):

“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

(...)

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le

concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.”

Licencia en caso de Aborto (artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo):

“1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior (...).”

Licencia de luto (Ley 1280 del 2009 que adiciona al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo): Establece la obligación de reconocer cinco días hábiles remunerados al trabajador por la pérdida de: cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes).

Permisos establecidos en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (relativo a las obligaciones del empleador):

“6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.”

Respecto a estos permisos debe tenerse en cuenta que quedan sujetos a reglamentación a través del Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa.

4.2.2.4. Marco jurídico de las licencias remuneradas y permisos para empleados públicos

El **Decreto número 1083 de 2015** prescribe:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.3 LICENCIA. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas:

1.1. Ordinaria.

1.2. No remunerada para adelantar estudios

2. Remuneradas:

2.1 Para actividades deportivas.

2.2 Enfermedad.

2.3 Maternidad.

2.4 Paternidad.

2.5 Luto.

PARÁGRAFO. Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. (...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.8 LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre (“Coldeportes”), en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

ARTÍCULO 2.2.5.5.10 LICENCIAS POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O PATERNIDAD. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.15 LICENCIA POR LUTO. Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.17 PERMISO REMUNERADO. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

ARTÍCULO 2.2.5.5.18 PERMISO SINDICAL. El empleado puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 2.2.5.5.19 PERMISO ACADÉMICO COMPENSADO. Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o

hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.20 PERMISO PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.”

Teniendo en cuenta el anterior peneo normativo, resulta fundamental actualizar el Derecho Laboral (tanto en el sector público como en el sector privado) implementando acciones afirmativas para que las mujeres y personas menstruantes no se enfrenten a situaciones que pueden ir en contra de su dignidad humana en el contexto laboral, tales como asistir a trabajar a pesar de contar con fuertes dolores, afrontar la falta de baños o condiciones higiénicas adecuadas, o ser despedidas por no asistir al trabajo como consecuencia de los efectos biológicos de la menstruación (Rincón, 2022).

4.2.3. Marco jurisprudencial

A través de su jurisprudencia la Corte Constitucional ha moldeado el camino para la promoción, a través de leyes como la aquí propuesta, de estrategias que promuevan la igualdad material a favor de grupos tradicionalmente discriminados, como es el caso de la población menstruante, tal como se evidencia a continuación:

- **Sentencia C-410 de 1994:** Aborda el contenido y alcance del principio de no discriminación preceptuando que:

“...se puede afirmar que existe la decisión constitucional de remediar situaciones de inferioridad fincadas en estereotipos o prejuicios sociales de reconocida persistencia y que a la prohibición de discriminar se suma la voluntad de erradicar esas conductas o prácticas arraigadas, que han ubicado a personas o a sectores de la población en posiciones desfavorables. Se impone, entonces, el compromiso de impedir el mantenimiento y la perpetuación de tales situaciones, por la vía de neutralizar las consecuencias de hecho que de ellas se derivan. La prohibición constitucional de discriminar se vincula estrechamente a la noción sustancial de igualdad, formulada de manera más precisa en el segundo inciso del artículo 13, que encarga al Estado de promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva” y de adoptar “medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

- **Sentencia C-082 de 1999:** Frente a la implementación de acciones afirmativas para abordar la discriminación que han sufrido las mujeres, plantea:

“...en algunos eventos, se justifican diferenciaciones en aras de terminar con la histórica discriminación que ha sufrido la población femenina. En este sentido se autoriza, dentro de un principio de protección, la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económicos y sociales...”.

A su vez, existen una serie de sentencias que abordan a la mujer como sujeto de especial protección constitucional y por tanto, la necesidad de implementar acciones afirmativas con el fin de subsanar la situación de desventaja que ha padecido históricamente con respecto a los hombres, dentro de dichos pronunciamientos se destacan:

- **Sentencia C-410 de 1994:** “...cuando la mujer logra superar el obstáculo inicial de acceder a un trabajo, las dificultades persisten, impidiéndosele en gran medida la promoción dentro del mismo, porque la organización laboral sigue asentada sobre bases masculinas, las normas y las experiencias de los hombres dominan el mundo del trabajo que se estructura conforme a un modelo en el que la presencia femenina se torna extraña y por ende inestable”.

“...mujeres y hombres conforman grupos cuya condición es distinta, pues es un hecho incontrovertible que nuestra sociedad deslinda con claridad los papeles y funciones que cumplen unas y otros...”

- **Sentencia C-082 de 1999,** advierte a los administradores de justicia que, en cumplimiento de las normas internacionales y en respeto del Bloque de Constitucionalidad, den solución efectiva a casos en los que se investiguen hechos de violencia contra la mujer con base en criterios diferenciadores de género.

- **Sentencia C-534 de 2005:** “...el carácter de grupo marginado o discriminado del colectivo de las mujeres abre la posibilidad, para que el legislador utilice el criterio del género como elemento de distinción para protegerlas eficazmente”

- **Sentencia T-878 de 2014:** “...en Colombia las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo...”.

Siguiendo los siguientes precedentes, hasta 2019 a través de la Sentencia T-398 la Corte Constitucional da un paso fundamental al reconocer la higiene menstrual como una concreción del derecho a la salud sexual y reproductiva, contando con distintas dimensiones que se promueven a través del presente proyecto de ley, así la Corte decantó los siguientes planteamientos:

“El derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa). Ello se debe, por una parte, a que la menstruación es un proceso biológico que se predica de ella y, por

otra parte, a que dicho proceso ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer”.

“...Este se define, a su vez, como el derecho de toda mujer a usar adecuadamente el material para absorber o recoger la sangre menstrual. La literatura ha sostenido, que el uso adecuado comprende cuatro condiciones esenciales, a saber: a) el empleo de material idóneo para absorber la sangre; b) la capacidad para hacer el cambio de dicho material en privacidad y tan seguido como sea necesario; c) el acceso a instalaciones, agua y jabón para lavar el cuerpo, así como para desechar el material usado y; d) la educación que permitan comprender los aspectos básicos relacionados con el ciclo menstrual y cómo manejarlos de forma digna y sin incomodidad alguna.

“...en materia de higiene menstrual, en general, [...] el Estado se encuentra en la obligación de brindar instalaciones adecuadas, tales como baños públicos, hogares de paso, entre otros, para que las mujeres puedan llevar a cabo las actividades (entre ellas higiene) relacionadas con su proyecto de vida; asimismo, el Estado debe tomar todas las medidas necesarias, para que las situaciones de estigmatización y exclusión sean superadas.”

“...educación sobre higiene menstrual: Las mujeres tienen derecho, además, a contar con espacios de formación, en los cuales se garantice el acceso a la información y el conocimiento del proceso de menstruación y de las opciones existentes en materia de higiene menstrual...El objetivo del componente educativo es permitirle a la persona conocer que la menstruación no debe ser estigmatizada y que las mujeres tienen el derecho a acceder y a decidir sobre el manejo de su menstruación durante la vida diaria. Esto implica, por una parte, que haya un trabajo desde la familia, las instituciones educativas y la sociedad, el cual tenga por objeto revisar los tabús existentes sobre la menstruación, para así trascenderlos y superarlos. Por otra parte, implica que dicho trabajo no sea realizado únicamente por mujeres y para mujeres, sino que todos los actores involucrados “se sensibilicen y reconozcan las maneras como pueden aportar para que la vivencia del manejo de la higiene menstrual sea una experiencia positiva” para las mujeres.”

Y posteriormente, la Sentencia C-102 de 2021 de la Corte Constitucional estableció que:

“La gestión menstrual también es un asunto de equidad y justicia. El debate abierto y la representación sin censura de la menstruación contribuyen a que la ley y la sociedad reconozcan las necesidades biológicas de las mujeres (...) La equidad menstrual es el terreno en el que todos tienen que estar”.

4. DERECHO COMPARADO

4.1 Derecho comparado:

El derecho a contar con permiso laboral como consecuencia de los padecimientos y otros síntomas derivados de la menstruación se ha reconocido en distintos países del mundo y en otros se ha avanzado en propuestas legislativas, así:

Tabla. Derecho comparado

País	Medida
Japón	Desde 1947, este país implementó una licencia de reposo de un día al mes. Así, el artículo 68 de La Ley de Normas de Japón estableció la seiryuuka (licencia fisiológica) que beneficia a las mujeres que padecen menstruaciones dolorosas o cuyos síntomas se agudizan debido al trabajo. En este país se aborda como un derecho biológico o natural (Rincón, 2022).
Corea del Sur	Desde 1953 las trabajadoras cuentan con la posibilidad de tomar un día menstrual libre al mes, que no se paga. En caso de incumplimiento las empresas pueden ser multadas con un total de 5 millones de won (4.000 dólares).
Indonesia	Desde 1948 se estableció una licencia extensible a dos días.
Taiwán	Desde 2002 Taiwán reconoce el derecho a la licencia menstrual, un día en el mes y en total tres días por año. Es posible que las trabajadoras cuenten con más días en razón a la menstruación, pero se contabilizan como licencia por enfermedad. Este permiso es remunerado.
Zambia	En 2015 este país aprobó una ley que se conoce como “El Día de la Madre”, que garantiza a las mujeres el derecho a una licencia menstrual, con base en el cual pueden contar con un día al mes, sin previo aviso ni certificado médico, en caso de menstruaciones dolorosas.
España	En 2023 se aprobó un proyecto de ley por el que se crea un permiso menstrual para todas las mujeres que sufran menstruaciones dolorosas, el cual tiene en consideración la situación de incapacidad temporal generada por la menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías como la endometriosis.
Argentina	Desde el año 2014, en el municipio de Federación se otorga a las empleadas públicas un día de permiso cuando se sientan imposibilitadas para trabajar durante su periodo menstrual (día femenino).
México (Congreso de la Ciudad de México)	En 2023 el Congreso de la Ciudad de México aprobó dos iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el fin de garantizar que los empleadores otorguen dos días pagos al mes a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes que sufran dismenorrea (o cólicos) en grado incapacitante. (Rodríguez, 2023)

Fuente: Elaboración propia con base en información de cada país y la exposición de motivos del PL 378 de 2023 C.

5. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3° de la **Ley 2003 de 2019**, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019, que reza:

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda

resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

A. Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

B. Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

C. Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente,

o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (...)”

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su Sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M. P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

“No cualquier interés configura la causal de desinvertidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes,

futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se estima que la discusión y aprobación del presente proyecto de ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

6. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Se hacen las siguientes modificaciones:

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
Proyecto de Ley número 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.		
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 de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.	Sin modificaciones	.
TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES		
Artículo 2º. 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.	Sin modificaciones	

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
<p>Artículo 3°. <i>Derechos Menstruales.</i> 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.</p>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 4°. <i>Reconocimiento de la menstruación como un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante.</i> 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.</p>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 5°. <i>No discriminación a mujeres y personas menstruantes.</i> No se permite conducta o comportamiento de discriminación y exclusión a mujeres y personas menstruantes que quieran hacer uso efectivo de la licencia menstrual.</p>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 6°. <i>Protección de la intimidad y seguridad de mujeres y personas menstruantes.</i> 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.</p>	Sin modificaciones	
<p>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.</p>		
<p>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.</p>	Sin modificaciones	

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
<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, 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.</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>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, 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 mensual.</p> <p>Parágrafo 2°. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.</p>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 9°. Adiciónese el numeral 6 al artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 10. Modifíquese el numeral 1 del artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará 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>	Sin modificaciones	

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
<p>Artículo 11. Modifíquese el artículo 243 del Código Sustantivo de Trabajo el cual quedará así:</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>	Sin modificaciones	
<p>Artículo 12. Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de Trabajo el cual quedará así:</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, y por las EPS.</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 Institución Prestadora de Salud.</p>	Sin modificaciones	
<p>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.</p> <p>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.</p>	Sin modificaciones	

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
<p>Artículo 16. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 2088 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1º. 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.</p> <p>Parágrafo 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.</p>	<p>Artículo 14 16. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 2088 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1º. 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.</p> <p>Parágrafo 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.</p>	<p>Se traslada este artículo que fue aprobado en primer debate de Comisión Séptima para este título del texto, debido a que se encontraba en el TÍTULO IV. VIGILANCIA, CONTROL Y SEGUIMIENTO; este título no corresponde con el contenido del artículo.</p>
<p>Artículo nuevo</p>	<p>Artículo 15. <i>Estrategia para la promoción de los derechos menstruales en el contexto laboral.</i> El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia orientada a garantizar el derecho a la salud menstrual en el contexto laboral.</p> <p>Tal estrategia deberá incluir acciones encaminadas a garantizar que los espacios laborales estén equipados con instalaciones sanitarias apropiadas y los suministros de gestión y cuidado menstrual necesarios para el goce efectivo de una vivencia menstrual digna.</p> <p>Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, impulsará la creación e implementación de acciones específicas sobre salud y cuidado menstrual para las trabajadoras en situación de informalidad.</p>	<p>Se crea un nuevo artículo para fortalecer la garantía del derecho a la salud menstrual en los contextos laborales.</p>

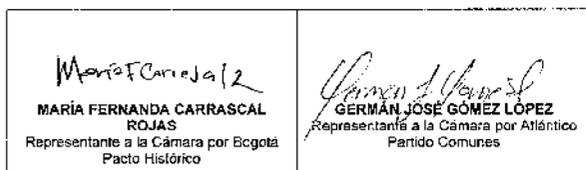
Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
	<p>Parágrafo 2°. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá expedir unos lineamientos técnicos para promover la inclusión del cuidado y la salud menstrual en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con la normatividad existente sobre SG-SST.</p>	
<p>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.</p>		
<p>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.</p> <p>Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior en el marco de su autonomía, podrán adelantar las campañas informativas y pedagógicas propuestas en este artículo.</p>	<p>Artículo 14 16. Estrategias pedagógicas para la democratización de la información sobre derechos menstruales <u>Estrategia para sensibilizar sobre los derechos menstruales en el contexto laboral. El Ministerio de Salud y Protección Social del Trabajo,</u> en coordinación con el Ministerio del Trabajo las secretarías de salud municipales y departamentales, las entidades de orden nacional y territorial, y 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 <u>implementará una estrategia dirigida a empresas e instituciones públicas con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de los derechos menstruales en el contexto laboral, eliminar todo tipo de discriminaciones asociadas a la menstruación y promover un ambiente de trabajo respetuoso y libre de cualquier estigma.</u></p> <p>Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior en el marco de su autonomía, podrán adelantar las campañas informativas y pedagógicas propuestas en este artículo.</p>	<p>Se ajusta el artículo para que quede alineado con el objeto del proyecto.</p>
<p>TÍTULO IV. VIGILANCIA, CONTROL Y SEGUIMIENTO</p>		

Texto aprobado en primer debate	Modificaciones	Comentario
<p>Artículo 15. <i>Facultades y competencias.</i> 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>Artículo 15 17. <i>Facultades y competencias.</i> 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>Se modifica la numeración del artículo.</p>
TÍTULO V. VIGENCIA Y DEROGACIONES		
<p>Artículo 17. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 17 18. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se modifica la numeración del artículo.</p>

7. PROPOSICIÓN.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes dar segundo debate y aprobar el *Proyecto de Ley número 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* conforme al texto que se adjunta.

Cordialmente,



8. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

PROYECTO DE LEY NÚMERO 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.

El Congreso de la República

DECRETA:

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 de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.

TÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º. *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 3º. *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 4º. *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 5º. *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 6º. *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 7º. 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 8º. 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 1º. 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 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

Artículo 9º. 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.

Artículo 14. 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 1º. 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 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

Artículo 15. Estrategia para la promoción de los derechos menstruales en el contexto laboral. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia orientada a garantizar el derecho a la salud menstrual en el contexto laboral.

Tal estrategia deberá incluir acciones encaminadas a garantizar que los espacios laborales estén equipados con instalaciones sanitarias apropiadas y los suministros de gestión y cuidado menstrual necesarios para el goce efectivo de una vivencia menstrual digna.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, impulsará la creación e implementación de acciones específicas sobre salud y cuidado menstrual para las trabajadoras en situación de informalidad.

Parágrafo 2º. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá expedir unos lineamientos técnicos para promover la inclusión del cuidado y la salud menstrual en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con la normatividad existente sobre SG-SST.

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 16. Estrategia para sensibilizar sobre los derechos menstruales en el contexto laboral. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las entidades de orden nacional y territorial, implementará una estrategia dirigida a empresas e instituciones públicas con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de los derechos menstruales en el contexto laboral, eliminar todo tipo de discriminaciones asociadas a la menstruación y promover un ambiente de trabajo respetuoso y libre de cualquier estigma.

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

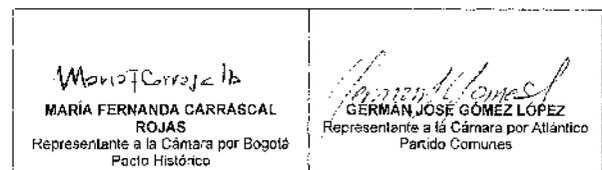
Artículo 17. Facultades y competencias. El Gobierno nacional, junto con los entes descentralizados, en un término inferior de un (1) año a partir de la promulgación de la ley, reglamentará los mecanismos y planes necesarios para garantizar el goce efectivo del derecho a la licencia menstrual con el fin 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.

TÍTULO V.

VIGENCIA Y DEROGACIONES

Artículo 18. Vigencia. La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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 Séptima Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 25)

El Congreso de Colombia

DECRETA:

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 de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º. 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 3º. 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 4º. 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 5º. 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 6º. 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 7º. 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 8º. 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 1º. 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 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

Artículo 9º. 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.

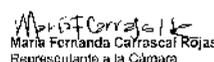
Parágrafo 1º. La trabajadora o persona menstruante podrá tomar un nuevo permiso de trabajo en casa en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados a partir del momento en que tomó el permiso de trabajo en casa.

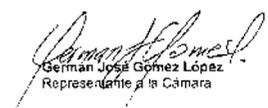
Parágrafo 2º. Los beneficios incluidos en este artículo no excluyen a servidores y servidoras públicas.

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 Cafrascá Rojas
Representante a la Cámara


Germán José Gómez López
Representante a la Cámara

* * *

C O N T E N I D O

Gaceta número 664 - viernes, 9 de mayo de 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia positiva para segundo debate, texto propuesto y texto definitivo aprobado en Cámara del Proyecto de Ley número 057 de 2024 Cámara, por medio del cual se crea la licencia remunerada por muerte del animal doméstico de compañía y se dictan otras disposiciones.	1
Informe de ponencia positiva para segundo debate, texto propuesto y texto definitivo aprobado del Proyecto de Ley número 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.	11