



# Permiso laboral menstrual

Normativa de España, Japón y México

## Autora

**María Pilar Lampert Grassi**

Email: mlamper@bcn.cl

Tel.: (56) 32 226 3160

## Comisión

Elaborado para la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la discusión del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para otorgar un permiso laboral por menstruación dolorosa, (Boletín N°15933-34).

N° SUP: 139195

## Resumen

La dismenorrea, entendida como un dolor agudo de espasmo uterino intermitente, asociado al comienzo de la menstruación, es el problema ginecológico más común en mujeres de todas las edades y razas, así como también una de las principales causas de dolor pélvico. Su prevalencia varía notablemente en diferentes países, pudiendo llegar al 80-90% de las niñas, jóvenes y mujeres. Sin embargo, en un porcentaje cercano al 10%, el dolor pasa de leve a moderado o severo y viene acompañado de síntomas como cefaleas, náuseas, vómitos, diarrea, entre otros, afectando significativamente la vida social y laboral de las mujeres.

En la actualidad, son varios los países que han desarrollado normativas para otorgar días de licencia laboral a las trabajadoras que sufran de dismenorrea. Este es el caso de **Japón**, uno de los primeros países en normar el permiso en el mundo (1947), al establecer en la **Ley de Normas Laborales**, en el capítulo relativo a la protección de las mujeres en el trabajo (en particular en lo relativo al embarazo, lactancia y cuidado infantil), un artículo que otorga a la mujer un permiso para no trabajar, si le resulta especialmente difícil durante el período menstrual. Si bien la ley es bastante amplia y deja amplio margen para que el empleador defina, en la actualidad la mayoría de las empresas grandes y medianas tienen políticas que regulan el permiso.

**España** acaba de aprobar el año 2023 una modificación a la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, con la que se introduce una licencia por menstruación incapacitante secundaria. La licencia queda definida en la Ley General de la Seguridad Social, como una prestación de incapacidad temporal, tanto para el sector público como privado, sin requisito de carencia previa (es decir, no será necesario haber cotizado un número mínimo de días para poder acceder a ella), no tendrá límite temporal, sino el tiempo que estime el personal facultativo que reconozca la situación; y se cobrará desde el primer día, siendo financiado su coste por el sistema de Seguridad Social.

Finalmente, en **México**, se encuentra en tramitación un proyecto de ley que le otorga a las trabajadoras y personas menstruantes un permiso de hasta 3 días al mes, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual, la trabajadora o persona menstruante elija: a) Desempeñar su jornada laboral vía remota; b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos, los cuales serán pactados de forma previa con el empleador; o c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo. El proyecto considera también este derecho para las funcionarias públicas.

## Introducción

---

El presente informe se elabora en respuesta a una solicitud de la Comisión de Mujer y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la tramitación del proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo para otorgar un permiso laboral por menstruación dolorosa (Boletín N°15933-34).

Si bien esta problemática está regulada ya hace años, en varios países principalmente orientales como Japón (1947), Corea del Sur (1953), Indonesia (1948 y reestructurado en 2003), Zambia (2015), Vietnam (2015) y Taiwán (2022), este tema ha tomado realce en Europa y América solo en los últimos años.

Particularmente, este año (2023), la reciente normativa de España ha inspirado a que en su país vecino en la alcaldía de *Saint Ouen*, al norte de París, se propusiera un permiso por dismenorrea por hasta 2 días al mes, sin reducción salarial a todas sus empleadas y también la cadena de supermercados francesa Carrefour anunciara el mismo derecho, pese a que en Francia<sup>1</sup> no hay una ley que lo otorgue<sup>2</sup>. Permisos que probablemente han ayudado a que en Francia, dos tercios de las mujeres estén hoy en día a favor del permiso menstrual<sup>3</sup>.

En el Reino Unido, si bien el paso tomado por España afectó la agenda pública, y se comenzó a evaluar la necesidad de un permiso a nivel nacional, el tema ya se estaba planteando en empresas como Coexist, que cuentan con un programa de permiso menstrual. De hecho según un estudio del año 2017, 7 de cada 13 empleados menstruantes se los habían tomado (Quarshie, 2017). Por su parte, en Estados Unidos, donde tampoco hay leyes federales sobre el tema, algunas empresas ya han otorgado este permiso, ese es el caso de Global Software Company, Nuvento Inc, que les ha entregado un día de licencia por mes a sus empleadas (Masih, 2023). De hecho, este es un tema que está tomando cierto realce entre la población del país, ya que según el estudio llevado a cabo el año 2019, el **45% de los entrevistados apoyarían un permiso menstrual** en Estados Unidos y un adicional 16.3% lo haría, si

---

<sup>1</sup> RFI. 2023. En Francia, Carrefour ofrecerá permiso menstrual por endometriosis. Disponible en: <https://www.rfi.fr/es/m%C3%A1s-noticias/20230419-una-cadena-de-supermercados-francesa-ofrecer%C3%A1-permiso-menstrual-por-endometriosis>

<sup>2</sup> RFI. 2023. Alcaldía francesa prueba la licencia menstrual con goce de sueldo. Disponible en: <https://www.rfi.fr/es/programas/francia-hoy/20230404-alcald%C3%ADa-francesa-prueba-la-licencia-menstrual-con-goce-de-sueldo>

<sup>3</sup> Equal Measures 2030. Queremos el permiso menstrual para todas! Disponible en: <https://www.equalmeasures2030.org/es/story/queremos-el-licencia-menstrual-para-todas/>

se cumpliera con ciertos criterios tales como, que no fuese un permiso pagado o que los síntomas requirieran de diagnóstico médico (Barnack-Tavlaris et al, 2019:1369).

En la región, en los últimos años en países como México y Colombia, se han presentado diversas iniciativas legales a tramitación buscando establecer un permiso menstrual, ya sea para el ámbito educacional como el laboral.

El presente documento se estructura en tres secciones. En la primera, se entrega información clínica de la dismenorrea, su prevalencia a nivel internacional y las consecuencias para la vida diaria de las mujeres, a modo de contextualizar la problemática. En la segunda sección, se distinguen algunos discursos asociados al permiso menstrual y los posibles beneficios o consecuencias que podría tener otorgar este permiso. Finalmente, en una tercera sección, se seleccionan y desarrollan tres casos con los siguientes criterios: España por ser el primer país europeo en tener marco legal relativo a la temática, Japón por ser el que más tiempo ha tenido la ley vigente, por lo que hay estudios de su aplicación y finalmente México, que a pesar que solo es un proyecto de ley, es un país latino y perteneciente a OCDE.

## I. Prevalencia de la dismenorrea y sus consecuencias para la vida diaria

---

### 1. Prevalencia

La dismenorrea, entendida como un dolor agudo de espasmo uterino intermitente asociado al comienzo de la menstruación (Ortiz y Romero, 2013) es el problema ginecológico más común en mujeres de todas las edades y razas, así como también una de las principales causas de dolor pélvico (Latte et al, 2006: 1). Esta puede ser primaria, cuando no existe una patología base y que suele comenzar a pocos meses de la menarquía, con un *peak* de prevalencia durante la adolescencia (Armour, et al, 2019:1161) y manteniéndose en un cierto porcentaje por toda la vida adulta (Ortiz y Romero, 2013) o secundaria, cuando existe una patología pélvica a la base, y que por tanto se da generalmente en mujeres adultas, siendo la endometriosis la patología asociada más frecuente<sup>4</sup> (Osayande et al, 2014: 341).

Estudios de la OMS estiman que la prevalencia de la dismenorrea varía notablemente entre un 16,8% a un 81% de la población, dependiendo de factores como la zona geográfica, la edad y la intensidad del dolor, entre otros. Estudios en el Reino Unido dan cuenta que sufren de dismenorrea un 45% de la población femenina, pero solo entre un 12% y un 14% reportan un dolor severo (Latte et al, 2006:4), y por su parte, estudios en Suiza sitúan la prevalencia en un 72% de las mujeres, aunque solo el 15% reportó que el dolor es severo e incapacitante (Ortiz y Romero, 2013).

En las jóvenes, la dismenorrea tendría una prevalencia mayor, ya que estudios a nivel mundial la situarían entre un 43% y 91% de las chicas (Armour, et al, 2019: 1161). Estos en Estados Unidos, dan cuenta de una prevalencia para las jóvenes de un 71% (Kho, 2020: 268), similar situación se da en España, donde la prevalencia a los 12 años es de 39%, aumentando su frecuencia con la edad llegando a su máxima incidencia entre los 17-18, a un 72% (Rodríguez, 2020:62). Sin embargo, una de las

---

<sup>4</sup> Asociado también a miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos y síndrome de ovario poliquísticos.

prevalencias más altas ha sido encontrada en Finlandia, donde el 94% de las niñas entre 10 y 20 años reportaron dolores cíclicos (Latte et al, 2006:4).

## 2. Consecuencias de la dismenorrea

La dismenorrea puede aparecer con la menstruación o precederlas 1 a 3 días, aunque el dolor tiende a ser más intenso 24 horas después del inicio de esta y continuar por 2 a 3 días. Es posible que este cólico uterino, que puede irradiar hacia la espalda y la piernas, pase de leve a moderado o severo y venga acompañado de cefaleas, náuseas, estreñimiento o diarrea y polaquiuria<sup>5</sup>, siendo menos común los vómitos (Pinkerton, 2023).

Si bien el dolor normalmente no causa otras complicaciones médicas, si se ha asociado a trastornos del sueño y problemas en la salud psíquica; ya que estudios en la materia muestran que un 23% de las mujeres reporta tener fragmentación del sueño, hipersomnia, insomnio o somnolencia asociados a la dismenorrea, mientras un 65% da cuenta que sufrían síntomas depresivos y altos niveles de ansiedad cuando sus menstruaciones son dolorosas (Núñez-Claudel et al, 2020: 141).

La dismenorrea puede afectar la vida social de las mujeres, interfiriendo en el desarrollo de las actividades de la rutina diaria, tales como ir a la escuela o al trabajo, así como también la participación en actividades sociales y deportivas. Dependiendo de su severidad, puede llegar a ser incapacitante, ocasionando ausentismo y/o disminución del rendimiento académico o laboral, de hecho, según un estudio llevado a cabo en Estados Unidos, el 20.1% de las niñas y jóvenes presenta ausentismo escolar y universitario a razón de la dismenorrea, mientras un 40.9% reporta disminución de la concentración y rendimiento (Kho, 2020: 268). Por su parte, otro estudio llevado a cabo en el mismo país establece que el 18,35% de las mujeres con dismenorrea se ausentan del trabajo y un 17,5% no puede llevar a cabo las labores del hogar (Nguyen, et al, 2015: 188).

En Canadá, los datos muestran que el 51% de las mujeres disminuían sus actividades en los cuadros de dismenorrea y 17% tenía ausentismo escolar y/o laboral debido al padecimiento (Ortiz y Romero, 2013). Finalmente, un estudio llevado a cabo por el British Medical Journal en Países Bajos muestran que el 13,8% de las mujeres reportaron ausentismo alguna vez durante sus períodos menstruales y un 3,4% reportó ausentismo en todos o casi todos los ciclos menstruales, siendo el promedio de ausentismo relacionado con el período de una mujer fue de 1,3 días por año. Vale mencionar, que solo el 20,1% reportó que su ausencia se debía a molestias menstruales y el 67,7% de los participantes del estudio deseaba tener una mayor flexibilidad en sus tareas y horarios en el trabajo o la escuela durante sus períodos menstruales (BMJ, 2019).

## II. Discursos asociados al permiso menstrual

Las políticas y normativas de permiso menstrual provocan intensos debates sobre la mejor estrategia para asegurar el avance de la mujer en el ámbito laboral. En ese marco, la discusión se mueve entre la retórica de la protección y la retórica de la igualdad, donde se contraponen argumentos tales como: "si

<sup>5</sup> Necesidad de orinar muchas veces durante el día o la noche (nocturia), pero en volúmenes normales o inferiores a lo normal.

las mujeres exigen ser tratadas por igual, deben trabajar en las mismas condiciones que los hombres", en oposición al discurso de "negar la diferencia, es obligar a la mujer a llevar doble carga en el trabajo" (Dan, 1986:13).

Si observamos, en términos históricos, muchas de estas normativas fueron aprobadas en el siglo pasado, como una forma de proteger la capacidad reproductiva y el bienestar de las mujeres, ya que se entendía que descansar durante la menstruación prevenía problemas posteriores en el embarazo y parto, incluidos abortos espontáneos y prematuros, como sería el caso de Japón, Corea del Sur e Indonesia (Dan, 1986:2). Sin embargo, actualmente estas políticas buscan no sólo reconocer, sino también relevar una realidad fisiológica a la que se enfrenta un porcentaje de mujeres y que puede afectar su desempeño laboral (Chau, 2021).

Sin embargo, la menstruación no es un proceso fisiológico neutro, ya que tiene implicaciones socioculturales, incluidas el estigma menstrual de la impureza, la vergüenza y el tabú (Barnack-Tavlaris et al, 2019:1357). En algunos países quienes están menstruando, no pueden presentarse en público o cocinar (Hollingsworth, 2020) o en otros, existe la creencia de que no están aptos para la sociedad mientras dure el proceso fisiológico (Dan, 1986:2).

Estudios en Estados Unidos dan cuenta de que las personas tienen actitudes sexistas ambivalentes respecto de la menstruación, pudiendo ser hostiles y benevolentes a la vez, lo que contribuye a evaluar más negativamente a una mujer que está menstruando que a una que no menstrúan. Por otra parte, también encontraron que las actitudes sexistas hostiles predicen tanto la repugnancia hacia la menstruación como la creencia de que las menstruadoras son irracionales y lábiles. Estas creencias afectan a las mujeres, ya que en una encuesta llevada a cabo en el año 2018 en Nueva York (Estados Unidos), se encontró que el 58% de las mujeres había experimentado una sensación de vergüenza simplemente porque estaban en su periodo (CDH, 2023: 5). Como consecuencia, las mujeres están socialmente condicionadas a ocultar todos los asuntos relativos a la menstruación, lo que puede conducir a tener sentimientos de vergüenza y actitudes negativas hacia sí mismas (Barnack-Tavlaris et al, 2019: 1358).

En este marco, se ha argumentado respecto de estas normativas, que el solo hecho de poner la menstruación y el dolor menstrual en la agenda política, desestigmatiza y normaliza las conversaciones sobre la menstruación (CDH, 2023:4), siendo hora ya que los Estados tomen medidas para desmitificar este proceso biológico natural y ofrecer el apoyo adecuado a quienes menstrúan, tanto para la salud individual como para el bienestar social de las mujeres (Chau, 2021). En este marco, reconocer las molestias físicas que puede causar la menstruación, aceptarlas e incluirlas en el diario vivir de las mujeres, es también un paso para dejar de estereotipar la debilidad física de las mujeres, mientras se espera que soporten la incomodidad (Haupt, 2022).

Por otra parte, un segundo argumento diría relación con la igualdad sustantiva de las mujeres en el ámbito laboral. La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas interpreta la igualdad como la igualdad de acceso y oportunidades en la vida política y pública con atención a las necesidades que incluyen los derechos reproductivos. Por lo tanto, la igualdad no implica que las mujeres y los hombres sean similares en este ámbito, sino por el contrario, la promoción de la igualdad de acceso y oportunidades se debe hacer reconociendo que las necesidades son diferentes (Chau, 2021).

El tercer argumento vendría por el lado de la productividad. Ya que al mejorar el bienestar de los empleados proporcionándoles oportunidad de descansar cuando no se sienten bien, puede mejorar la productividad (CDH, 2023:6). Según International Journal of Social Science and Economic Research, el énfasis en la productividad laboral debe estar puesto en la calidad de la producción, en lugar de simplemente medir la productividad en función de las horas de trabajo, ya que los estudios han demostrado que las mujeres que pueden tomar tiempo libre durante su período de menstruación, aumentaron su productividad compensando en el resto de los días del mes (Swani, 2020: 1329).

Sin embargo, también se han levantado voces en contra de este tipo de normativas. Ya que el otorgar estos días de permiso, por sobre los permisos de maternidad, de cuidado infantil o incluso de las vacaciones, podría desalentar a los empleadores de contratar mujeres (CDH, 2023:5). De hecho, hace un par de meses la Corte Suprema en India dio cuenta de que hacer cumplir la licencia menstrual legal podría desalentar a los empleadores a contratar mujeres (Nikore y Sharma, 2023).

Voces críticas consideran que las políticas de licencia menstrual son biológicamente deterministas y perjudiciales para la igualdad de género (Chau, 2021). Se suman aquellos que postulan que podría desarrollarse una discriminación más sutil, ya que afirmar que las mujeres necesitan “tiempo libre” implica que son menos “útiles” que los hombres, o que tener períodos las hace más débiles o menos capaces (CDH, 2023:4). De hecho, algunas mujeres creen que estas políticas “debilitarían” su posición en el lugar de trabajo y amenazarían sus perspectivas de carrera, en la medida que se pueden constituir argumentos para que los empleadores no consideren a las mujeres para los ascensos, por tanto mejores condiciones laborales y salarios más altos (Dan, 1986:3).

El caso de Japón es un ejemplo de cómo estos discursos se entrelazan para darle significado a la realidad. En la década de los 40 fueron las mujeres quienes hicieron campaña por obtener el derecho, buscando la igualdad en el lugar de trabajo; para ellas, el lograr el permiso les permitía “hablar abiertamente sobre sus cuerpos y ganar reconocimiento [como] trabajadores”. Sin embargo, la política ha sido posteriormente descrita como el “tema más controvertido en el trabajo de la mujer”, porque es simultáneamente un “símbolo de la emancipación de la mujer”, así como también una “fuente potencial de discriminación” en el lugar de trabajo (Bairn et al, 2021: 196).

### III. Países que reconocen este permiso

---

#### 1. Japón

Es el país que tiene el derecho a la licencia menstrual desde hace más tiempo, ya que figura en su legislación desde 1947. Así, en la Ley de Normas Laborales, en el capítulo relativo a la protección de las mujeres en el trabajo, en particular relativo al embarazo, lactancia y cuidado infantil, se agrega el artículo 68, en el siguiente tenor:

Artículo 68. (Medidas para las mujeres a las que les resulte especialmente difícil trabajar durante el período menstrual) Cuando una mujer a quien le resulte especialmente difícil trabajar durante el período menstrual haya solicitado licencia, el empleador no podrá obligar a dicha mujer a trabajar en los días del período

menstrual.

Si bien esta ley busca solucionar un problema y proteger a las mujeres trabajadoras, la redacción del artículo deja mucho espacio para la interpretación, en particular el número de días que se puede tomar y quien debe pagar por el permiso, dejándolo a discreción del empleador (Moor, 2023).

Una encuesta llevada a cabo por el grupo Nikkei en Japón el año 2021 sobre cómo los problemas menstruales afectan el trabajo y la vida de las mujeres trabajadoras entre los 20 y los 40 años, preguntó a más de 2.000 empleadas que tienen o han tenido el síntoma de malestar menstrual, sobre las políticas desarrolladas por su organización en relación a este permiso, y si se lo han tomado o no, y cuáles son los principales problemas asociados a este permiso.

Los resultados muestran que el 63,2% de las encuestadas pueden tomar la licencia menstrual como parte de su programa de bienestar de sus empresas, mientras que otras respuestas demostraron que algunas mujeres tienen opciones como trabajar desde casa y horarios flexibles durante sus períodos. Siendo las compañías con 1.000 o más empleados, los que con más probabilidades desarrollan políticas de licencia menstrual, mientras las compañías más pequeñas optan por las otras posibilidades y las que tenían menos de 9 empleados no implementaban política alguna (Yonekawa, 2022).

De aquellas empleadas que respondieron que contaban con la posibilidad de tomarse la licencia menstrual en sus compañías:

- 7,5% se tomaba las licencias casi siempre o a veces, porcentaje que sube a casi el 10% entre aquellas que sufren fuertes síntomas menstruales (819 mujeres).
- Las que desearon tomar dicha licencia "pero nunca lo han hecho" representan el 47,7% de las encuestadas en general y el 57,6% de las que tienen síntomas menstruales fuertes.
- Un 20% de las que respondieron la encuesta decidieron tomar otros permisos pagados esos días.

Al preguntarles que las inhibía de pedir el permiso menstrual, estas fueron las respuestas:

- 61,8% se le dificulta pedir el permiso cuando el jefe es hombre.
- 50,5% no le gusta pedirlo porque no muchas personas lo hacen.
- 36,2% prefiere no hacer uso del permiso, para evitar problemas con los colegas.
- 33,9% no cree que sus síntomas sean suficientemente severos.
- 25,5% teme a la reacción de sus colegas varones.
- 20,8% teme a la reacción de sus colegas mujeres.
- 13,3% se le dificulta pedir permiso cuando la jefa es mujer.
- 8,9% no conoce mucho la política.

El estudio también da cuenta de las demandas de las empleadas respecto a temáticas de salud sexual y reproductiva, siendo de las más mencionadas, que existiera cobertura médica (33,4%) y farmacológica

(30,4%) para los temas menstruales. A lo que sigue "formación para todos los empleados, independientemente de su género, para profundizar su comprensión de la menstruación" (29,6%) y la "formación para gerentes" (29,2%). Muchas de las limitaciones para tomarse estos permisos podrían estar relacionados con los sentimientos acerca de vivir en una época en la que se espera que tanto hombres como mujeres trabajen por igual y participen activamente en el lugar de trabajo (Yonekawa, 2022).

## 2. España

A través de una propuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad aprobada el 28 de febrero del 2023 se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, con la que se busca introducir las modificaciones necesarias para garantizar la vigencia efectiva de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como también mejorar el tratamiento de aquellas situaciones patológicas que se proyectan en la salud durante la menstruación.

De este modo, se modifica el artículo 2 para incluir conceptos como la salud durante la menstruación en el siguiente tenor:

(...) Salud durante la menstruación: El estado integral de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia, en relación con el ciclo menstrual. Por gestión menstrual se entenderá la manera en que las mujeres deciden abordar su ciclo menstrual, pudiendo servirse para tal gestión de diversos productos menstruales, tales como compresas, tampones, copas menstruales y artículos similares.

(...) Menstruación incapacitante secundaria: Situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.

En este marco, las modificaciones a la ley incluyen la generación y difusión efectiva de información de calidad sobre educación en materia menstrual y productos de gestión menstrual (artículo 5), instando a poderes públicos a procurar la gestión menstrual asequible, con la utilización de productos de gestión menstrual respetuosos con el medio ambiente y con la salud de las mujeres (artículo 5 quinquies) y la gratuidad de los productos de gestión menstrual en centros educativos, centros penitenciarios y centros sociales para que puedan acceder a ellos las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Por otra parte, la ley insta a promover y garantizar la investigación que permita obtener la mejor, más amplia y actualizada información acerca de la menstruación y la salud durante la menstruación en las diferentes fases del ciclo vital de las mujeres (art 11 bis). Asimismo, prevé que las administraciones educativas, deben garantizar en el marco de la educación afectivo-sexual, el abordaje integral de la salud durante la menstruación con perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos con especial atención a la eliminación de los mitos, prejuicios y estereotipos de género que generan el estigma menstrual (art 10 ter).

En el ámbito laboral, se añaden los artículos 5 bis a 5 ter con el objeto de abordar las nuevas medidas relacionadas con la salud durante la menstruación, de entre las que cabe destacar el reconocimiento legal de la posible situación de incapacidad temporal, derivada de menstruaciones incapacitantes secundarias.



**Artículo 5 bis. La salud sexual como estándar de salud.** Los poderes públicos reconocerán la salud durante la menstruación como parte inherente del derecho a la salud sexual y reproductiva. De la misma forma, combatirán los estereotipos sobre la menstruación que impactan negativamente en el acceso o el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en colaboración con las sociedades científicas, aprobará los estándares mínimos de atención sanitaria a la salud durante la menstruación en las mujeres dentro del marco de atención a la salud sexual y reproductiva, con la perspectiva de derechos sexuales y reproductivos y garantizando la equidad en todos los niveles, promoviendo la investigación y la eliminación de la discriminación basada en estereotipos sobre la menstruación.

**Artículo 5 ter. Medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social sobre la salud durante la menstruación.** A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

De este modo, se reconoce expresamente que se tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes, aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros. Se trata de dar una regulación adecuada a esta situación patológica con el fin de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral

Tal como refiere Ley General de la Seguridad Social, la creación de este permiso activará una prestación de incapacidad temporal, para empleadas del sector público y privado, sin requisito de carencia previa (es decir, no será necesario haber cotizado un número mínimo de días para poder acceder a ella); no tendrá límite temporal, sino que se prolongará el tiempo que estime el personal facultativo que reconozca la situación; y se cobrará desde el primer día del hecho causante, siendo financiado su coste por la Seguridad Social (Nieto, 2022).

### 3. México

En el caso de México, si bien aún no existe normativa sobre la materia, es pertinente señalar que en abril del año 2022, ingresó a la Cámara de Diputados mexicana, el proyecto de ley que reforma y adiciona diversas disposiciones a las Leyes Federales de Trabajo; y de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de derechos laborales de las mujeres y personas menstruantes.

El proyecto busca en primera instancia redefinir el concepto de igualdad sustantiva, establecer parámetros para garantizarla e incluir la perspectiva de género en el ambiente laboral. En este marco se proponen modificaciones al artículo N° 3 de la Ley Federal del Trabajo, del siguiente tenor:

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones, preferencias, acciones afirmativas o permisos que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada o en condiciones de salud o género.

Asimismo, se busca agregar un segundo apartado al artículo 63 de la mencionada ley y crea un artículo nuevo en la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentario del apartado b) del artículo 123 constitucional para otorgar el permiso menstrual, tanto a los trabajadores de sistema privado como público, con la siguiente redacción:

Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un permiso de hasta 3 días al mes, sin que esto afecte su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual la trabajadora o persona menstruante elija:

- a) Desempeñar su jornada laboral vía remota;
- b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos de jornada laboral, los cuales serán pactados de forma previa con el patrón; o,
- c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo.

Con independencia de lo anterior, los centros de trabajo deberán garantizar que las mujeres y personas menstruantes tengan en todo momento acceso a instalaciones dignas y adecuadas, que cuenten con productos de gestión y salud menstrual, así como servicios sanitarios que cuenten con agua potable, recolección de basura y en general que se aseguren condiciones higiénicas que permitan la adecuada gestión menstrual para aquellas personas que opten por las modalidades previstas en el inciso b) del presente artículo, así como aquellas que opten por continuar con su jornada laboral en condiciones normales.

El proyecto de ley además regula el que los centros de trabajo proporcionen productos de gestión y salud menstruales seguros y sustentables, así como también la obligatoriedad de contar con instalaciones que garanticen condiciones higiénicas para la salud y gestión menstrual;

Finalmente, busca que en los lugares de trabajo se promuevan campañas de sensibilización y educación para todo el personal, con independencia de su género, sobre el ciclo menstrual; gestión y salud menstrual.

## Referencias

### Generales

- Armour, M., K. Parry, N. Manohar, K. Holmes, T. Ferfolia, C. Curry, F. MacMillan y C.A. Smith (2019) "The prevalence and academic impact of dysmenorrhea in 21,573 young women: A systematic review and meta-analysis". *Journal of Women's Health*, 28(8), 1161-1171.
- Baird M, Hill E, Colussit S (2021) Mapping menstrual leave legislation and policy historically and globally: a labor entitlement to reinforce, remedy, or revolutionize gender equality at work? 42 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 187.
- Barnack-Tavlaris JL, Hansen K, Levitt RB, Reno M. Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. *Health Care Women Int.* 2019 Dec; 40(12):1355-1373. Disponible en: <https://apmj.pt/files/162/Licenca-Menstrual/353/Perceptions-and-attitudes-toward-menstrual-leave-policy.pdf>
- Chau H (2021) In defence of menstrual leave policies. LSE. Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/socialpolicy/2021/03/02/in-defence-of-menstrual-leave-policies/>
- CDH (2023) Employment Law ALERT. Kenya. Disponible en: <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html>
- Dan A, (1986) The law and women's bodies: The case of menstruation leave in Japan, *Health Care for Women International*, 7:1-2, 1-14 Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07399338609515719>
- Hollingsworth, J (2020) Should women be entitled to period leave? These countries think so. *CNNBusiness*. Disponible en: <https://edition.cnn.com/2020/11/20/business/period-leave-asia-intl-hnk-dst/index.html>
- Haupt A (2022) Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods *Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/>
- Kho, K MD and Shields,J DO (2020). "Diagnosis and Management of Primary Dysmenorrhea". Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2758078>
- Latthe P, Latthe M, Say L, Gülmezoglu M, Khan KS. (2006). WHO Systematic Review of Prevalence of Chronic Pelvic Pain: a Neglected Reproductive Health Morbidity. *BMC Public Health*. Disponible en: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-6-177>
- Masih N. 2023. Need time off work for period pain? These countries offer 'menstrual leave.' *Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/world/2023/02/17/spain-paid-menstrual-leave-countries/>
- Nguyen, A.M., Humphrey, L., Kitchen, H. *et al.* 2015. A qualitative study to develop a patient-reported outcome for dysmenorrhea. *Qual Life Res* 24, 181–191 (2015). Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11136-014-0755-z>

- Nikore M y Sharma M (2023) Legislating Menstrual Leave: Why It's A Knotty Problem For Policymakers. Disponible en: <https://www.bqprime.com/opinion/legislating-menstrual-leave-why-its-a-knotty-problem-for-policymakers>
- Núñez- Claudel B, Cáceres- Matos R, Vásquez- Santiago S, Gil –García E. 2020. Consecuencias de la dismenorrea primaria en mujeres adolescentes y adultas. Revisión sistemática exploratoria. IQUAL. Revista de Género e Igualdad, 3, ISSN. 2603-851X. Disponible en: <https://revistas.um.es/iqual/article/download/402211/278861/1388411>
- Ortiz M, y Romero L (2013) Dismenorrea: dolor crónico cíclico más común y mal tratado en las mujeres. MEDWAVE. Disponible en: <https://www.medwave.cl/puestadia/practica/5656.html>
- Osayande A, MD, and Mehulic S, MD (2014) Diagnosis and Initial Management of Dysmenorrhea, University of Texas Southwestern Medical Center, Dallas, Texas. Disponible en: <https://www.aafp.org/pubs/afp/issues/2014/0301/p341.html#afp20140301p341-b3>
- Pinkerton J, MD (2023). Dismenorrea. Manual MSD para profesionales. University of Virginia Health System. Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es-cl/professional/ginecolog%C3%ADa-y-obstetricia/anomal%C3%ADas-menstruales/dismenorrea>
- Rodríguez, M°J. 2020. Alteraciones menstruales en la adolescencia. Congreso de Actualización Pediatría 2020. Madrid: Lúa Ediciones 3.0. p. 55-64. Disponible en: [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/congreso2020/55-64 alteraciones menstruales en la adolescencia.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/congreso2020/55-64%20alteraciones%20menstruales%20en%20la%20adolescencia.pdf)
- Swani R (2020) Labor Resilience: Paid Menstrual Leave and Women's Economic Empowerment in India. Journal of Social Science and Economic Research. Volume: 05, Issue: 05. Disponible en: [https://ijsser.org/2020files/ijsser\\_05\\_90.pdf](https://ijsser.org/2020files/ijsser_05_90.pdf)

## Referencias específicas

### Japón

- Labor Standards Act (Act No. 49 of April 7, 1947). Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2018/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>
- Moor L (2023) Japan's Menstrual Leave Is Often Unpaid — and Unused. Less than 10 percent of Japan's female workforce regularly apply for menstrual leave. Disponible en: <https://www.tokyoweekender.com/japan-life/news-and-opinion/japans-menstrual-leave-is-often-unpaid-and-unused/>
- Yonekawa M (2022) How Menstrual Problems Affect Work and Life of 1,956 Working Women in their 20s-40s (Part 2) Nikkei BP Intelligence Group. Disponible en: [https://www.nikkei.co.jp/nikkeiinfo/en/global\\_services/nikkei-bp/less-than-10-of-female-employees-take-menstrual-leave.html](https://www.nikkei.co.jp/nikkeiinfo/en/global_services/nikkei-bp/less-than-10-of-female-employees-take-menstrual-leave.html)

## España

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364#au>

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-3514>

Nieto P (2022) El permiso menstrual en la ley de derechos sexuales y reproductivos. Disponible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/17990/permiso-menstrual-ley-derechos-sexuales-reproductivos>

## Reino Unido

Quarshie, A. (2017). Coexist pioneering period policy. Hamilton House. Retrieved from <https://www.hamiltonhouse.org/coexist-pioneeringperiod-policy/>

## Colombia

Cámara de Representantes. Proyectos de Ley Secretaria General. Disponible en: <https://www.camara.gov.co/secretaria/proyectos-de-ley>

## México

Cámara de Diputados. (2023) Iniciativas presentadas en la LXV legislatura turnadas a comisión. Secretaria General. Disponible en: [http://sitl.diputados.gob.mx/LXV\\_leg/iniciativaslxv.php?comt=51&tipo\\_turnot=1&edot=T](http://sitl.diputados.gob.mx/LXV_leg/iniciativaslxv.php?comt=51&tipo_turnot=1&edot=T)

Senado de México (2023) Iniciativas, LXV Legislatura. Disponible en: <https://pleno.senado.gob.mx/infosen/infosen64/index.php?c=Legislatura65&a=iniciativas>

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)

