



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

## OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

4 de enero de 2023

Hon. Ana I. Rivera Lassén  
Presidenta  
Comisión de Derechos Humanos  
y Asuntos Laborales  
Senado de Puerto Rico  
El Capitolio  
San Juan, Puerto Rico

### VÍA CORREO ELECTRÓNICO:

svvazquez@senado.pr.gov  
vpellicier@senado.pr.gov

Estimada señora Presidenta:

Reciba un cordial saludo de todas y todos quienes laboramos en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).

Según se nos solicitó por la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico, le remitimos un memorial explicativo sobre el **P. del S. 1052**. Este proyecto tiene el propósito de enmendar la Ley 180-1998, *infra*, la Ley 8-2017, *infra* y la Ley 26-2017, *infra*, a los efectos de crear una licencia para mujeres y personas menstruantes en Puerto Rico.

Como se sabe, la Ley 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, estableció nuestra Oficina como una entidad autónoma y con facultades plenas para ejecutar la política pública dispuesta por ley. Creó, a su vez, a la OPM como un ente jurídico independiente y separado de cualquier otra agencia o instrumentalidad pública. La Ley Núm. 20, *supra*, delegó en nuestra Procuraduría poderes investigativos, fiscalizadores, educativos y cuasi judiciales para brindar apoyo y protección al grupo social de la Isla compuesto por las mujeres.

Acorde trasciende de nuestra ley orgánica, es política pública del Estado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus

libertades fundamentales. Se reconoce que las mujeres son objeto de un alto grado de discrimenes, opresiones y marginaciones que no son cónsonos con el principio de igualdad de derechos y respeto de la dignidad del ser humano, promulgados en nuestra Constitución. Estos obstáculos dificultan la participación de la mujer en la vida política, social, económica, cultural y civil, por lo que es necesario fortalecer y consolidar los instrumentos y mecanismos del Estado para implantar de manera efectiva una política de igualdad social.

Por lo tanto, toda legislación que atañe directa o indirectamente a la OPM debe ser analizada de manera detenida y ponderada, a fin de garantizar que ésta sea cónsona con la política pública antes enunciada y en beneficio de los mejores intereses de las mujeres.

### **I. ALCANCE DE LA MEDIDA**

La Exposición de Motivos del proyecto comienza reseñando varios estudios conducidos en Europa y los Estados Unidos de América que dan cuenta sobre la importancia de la provisión de derechos y beneficios marginales para las y los trabajadores, lo que se traduce en mayor productividad e incide positivamente en el desarrollo social y económico de dichas jurisdicciones. A renglón seguido, se indica que las mujeres y personas menstruantes no deben ser la excepción a la hora de la concesión de ciertos beneficios marginales y derechos.

Según se reseña detalladamente en la parte expositiva de la medida, las mujeres y personas menstruantes pueden sufrir de diversos tipos de afecciones resultantes de la menstruación. Entre otros, se señala el debilitamiento, los dolores e indisposiciones para poder ejecutar tareas regulares de trabajo o hasta los quehaceres diarios. Así también, se expone sobre la dismenorrea, es decir, el tipo de dolor que se siente durante el período menstrual, y cómo éste puede afectar a las mujeres y personas menstruantes mientras va transcurriendo el ciclo. Se indica, además, sobre otra serie de padecimientos que aquejan a las mujeres y personas menstruantes, tales como la endometriosis, fibromas uterinos, quistes ováricos o el estrés y cómo estos exacerbaban o agudizan la dismenorrea.

La Exposición de Motivos discute, a su vez, la problemática asociada la falta de acceso a medios seguros de manejo de la higiene menstrual y los pocos remedios disponibles para tratar el dolor asociado a la menstruación. Ello, según se señala, limita también las oportunidades de empleo para las mujeres y personas menstruantes.

Así pues, en aras de atender esta problemática los autores de la medida proponen enmendar el Artículo 4, de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” y el Artículo 2.04 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, así como añadir un subinciso siete (7) en la sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de instaurar la licencia menstrual en Puerto Rico. De conformidad con la propuesta:

- Toda mujer y persona menstruante tendrá derecho a una licencia especial con paga de hasta 3 días al mes, no acumulables en los siguientes meses consecutivos.
- El derecho a esta licencia se tendrá en todo momento, sin necesidad de haber estado una cantidad particular de tiempo en el empleo.
- La persona solicitante podrá notificar el uso de su licencia sin la necesidad de certificado médico.

## II. ANÁLISIS Y COMENTARIOS

La presente medida es el producto del ejercicio constante de evaluación que debe ejercer la Asamblea Legislativa sobre las leyes que aprueba, en ánimo de garantizar que se cumpla la intención que dio base a su promulgación y garantizar que la misma esté a tono con las necesidades cambiantes de los ciudadanos. Tomando como base esta premisa, evaluamos las enmiendas propuestas en este proyecto. En ese sentido, avalamos el mismo pues mediante este acto legislativo se promueven políticas públicas encaminadas a reconocer y brindar condiciones dignas a las mujeres a la hora de enfrentar la menstruación en su taller de trabajo, sin perpetuar los estigmas y tabúes que de ordinario rodean a esta vivencia natural.

Como se sabe, la menstruación es un proceso fisiológico para las mujeres en edad reproductiva, que forma parte del ciclo menstrual. La menstruación se manifiesta de formas distintas en cada persona menstruante e, incluso, una misma persona puede experimentar ciclos menstruales muy diferentes durante su vida.

Tal y como se indica en la Exposición de Motivos, existen mujeres y personas menstruantes que sufren diversas afecciones relacionadas con la menstruación, tales como la dismenorrea o períodos menstruales dolorosos.<sup>1</sup> Otras sufren sangrados prolongados o dolores tan agudos que pueden ser indicativos de otros padecimientos más severos como lo es la endometriosis o los fibromas.

Según datos provistos por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), la dismenorrea es un problema ginecológico importante entre mujeres de todo el mundo, que contribuye al ausentismo escolar y laboral y que disminuye la calidad de vida de éstas. Conforme a la UNFPA, “la menstruación está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana, cuando las personas no pueden acceder a instalaciones de baño seguras y medios seguros y eficaces de manejo de la higiene menstrual, no pueden manejar su menstruación con dignidad.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> La Nación, *Cinco síntomas inesperados del período (porque afecta todo el cuerpo)*, 15 de diciembre de 2021, recuperado en: <https://vos.lanacion.com.py/destacado-vos/2021/12/14/cinco-sintomas-inesperados-del-periodo-porque-afecta-todo-el-cuerpo/>.

<sup>2</sup> UNFPA, *Menstruation and Human Rights: Frequently asked questions*, mayo de 2022, recuperado en: <https://www.unfpa.org/menstruationfaq>.

En lo concerniente al derecho al trabajo, la UNFPA señala que el escaso acceso a medios seguros de manejo de la higiene menstrual y la falta de medicamentos para tratar los trastornos o el dolor relacionados con la menstruación limitan las oportunidades de empleo para las mujeres.<sup>3</sup> Se indica que éstas pueden abstenerse de realizar ciertos trabajos, o pueden verse obligadas a renunciar a horas de trabajo y salarios.<sup>4</sup> Asimismo, se expone que las necesidades relacionadas con la menstruación, tan sencillas como tomar pausas para ir al baño, podrían dar paso a sanciones en el empleo, conduciendo, de ese modo, a la desigualdad en las condiciones de trabajo entre los géneros. Además, la UNFPA expresa que las mujeres pueden enfrentar discriminación en el lugar de trabajo relacionada con los tabúes asociados a la menstruación.<sup>5</sup>

En busca de atender estas necesidades que atraviesan las trabajadoras, un puñado de países se ha movido a brindar protecciones legales concediendo licencias menstruales. Japón, por ejemplo, aprobó una legislación a tales efectos desde el 1947 en el que no hay límite en el número de días que puede tomarse la persona, pero por lo general es una licencia no remunerada.<sup>6</sup> Desde el 2002 Taiwán también reconoce el derecho a la licencia menstrual para las trabajadoras de un día al mes, pero con un máximo de tres días por año y con la mitad del salario. En Corea del Sur existe el derecho a tomar un día por mes, mientras que en Indonesia se concede uno o dos días por ciclo menstrual.<sup>7</sup> Asimismo, Zambia reformó sus leyes desde el 2015 para conceder un día mensual, sin previo aviso ni certificado médico en caso de períodos dolorosos.<sup>8</sup>

En tanto, tan reciente como en el 15 de diciembre de 2022, el Congreso de los Diputados de España aprobó un proyecto de ley que reconoce la licencia menstrual.<sup>9</sup> De ser aprobado por el Senado, convertiría a España en la primera jurisdicción europea en contar con esta protección legal para las trabajadoras.<sup>10</sup>

Habiendo señalado los postulados más significativos de este tema tan trascendental, corresponde discutir los aspectos particulares de esta pieza legislativa. Tal y como se indica en la puntual Exposición de Motivos que sustenta el proyecto bajo análisis, “[p]ara hacerle justicia a las personas menstruantes, es necesario garantizarle el derecho a una licencia que les permita atender los padecimientos que le aquejan durante su menstruación y así afrontar este proceso de manera digna en sus espacios laborales.”<sup>11</sup> Mediante esta medida de vanguardia, nuestra Asamblea Legislativa pone de relieve un tema del cual muy poco se habla pero que afecta a 49% de la clase trabajadora

---

<sup>3</sup> *Id.*

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> EDN Hub News, *La “licencia menstrual”, un derecho previsto en pocos países*, 26 de mayo de 2022, recuperado en: <https://ednh.news/es/la-licencia-menstrual-un-derecho-previsto-en-pocos-paises/>.

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> La Nación, *Diputados españoles aprueban una licencia laboral para la menstruación incapacitante*, 15 de diciembre de 2022, recuperado en: <https://www.lanacion.com.py/mundo/2022/12/15/diputados-espanoles-aprueban-una-licencia-laboral-para-la-menstruacion-incapacitante/>.

<sup>10</sup> El País, *Así será la baja por regla dolorosa del Gobierno: ¿Cuándo hay que pedirla? ¿Cuánto durará?* 18 de mayo de 2022, recuperado en: <https://elpais.com/sociedad/2022-05-18/asi-sera-la-baja-por-regla-dolorosa-del-gobierno-cuando-hay-que-pedirla-cuanto-durara.html>.

<sup>11</sup> Exposición de motivos del P. del S. 1052, pág. 4.

de nuestro País que está constituida por mujeres y personas menstruantes.<sup>12</sup> Coincidimos con la apreciación de los autores del proyecto que buscan visibilizar este asunto que constituye un problema mucho más común del que se cree.

Por lo tanto, avalamos el que se enmienden las diversas leyes antes enunciadas y que se establezcan lineamientos claros en pro del reconocimiento de la licencia menstrual en Puerto Rico. Asimismo, respaldamos que se incluya lenguaje para que quede palmariamente dispuesto en la Ley que este período de tiempo utilizado por las trabajadoras ha de ser con paga. Si bien de una mera lectura del proyecto se puede colegir la intención legislativa de que se trata de una licencia remunerada, es nuestro deber destacar la importancia de que así se mantenga en el trámite legislativo de la medida y que ello no se modifique o elimine pues, de ocurrir, se daría al traste con el propósito que persigue el proyecto de proveer un tiempo a las trabajadoras para que puedan lidiar con los síntomas asociados a la menstruación sin que su remuneración y condiciones de empleo se vean trastocadas.

Otros de los aspectos importantes que atiende este proyecto es el no requerirle a la persona menstruante el tener que proveer un certificado médico para que se le autorice la licencia. Ello, pues como expusieramos previamente, más allá del dolor se presentan otras condiciones que se exacerban o agudizan a causa de la menstruación ya sea fatiga, debilitamiento, entre otras indisposiciones para poder realizar tareas regulares de trabajo o quehaceres del diario.

La menstruación no es una enfermedad. El dolor menstrual y la restricción en la vida diaria y laboral que éste puede ocasionar no debe ser normalizado. Por tanto, reconocemos el que nuestra Asamblea Legislativa esté formulando legislación desde la óptica de las necesidades de las mujeres para comenzar a atajar las desigualdades que enfrentamos en los diversos escenarios, incluyendo el laboral. En efecto, la dismenorrea, así como las otras condiciones asociadas a la menstruación colocan a las trabajadoras que las sufren en un sitio desigual para con sus pares. En ello estriba la importancia de medidas como ésta que aborda el problema desde una perspectiva holística a fin de visibilizarlo e incrementar la concienciación sobre el asunto, así como procurar el desarrollo de una política pública con un enfoque basado en el género. Ello, indiscutiblemente, nos mueve a la erradicación de la desigualdad e inequidad entre géneros.

Por último, le sugerimos muy respetuosamente a esta Honorable Comisión que se enmiende la Ley 107-2020, según enmendada, mejor conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que la licencia menstrual sea aplicable también a las mujeres y personas menstruantes que trabajan en los ayuntamientos.

---

<sup>12</sup> U.S. Census Bureau, *La Oficina del Censo publica nuevos Indicadores Trimestrales de la Fuerza Laboral de Puerto Rico*, 26 de septiembre de 2022, recuperado en: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2022/quarterly-workforce-indicators-puerto-rico/quarterly-workforce-indicators-puerto-rico-spanish.html>.

### III. CONCLUSIÓN

Como se sabe, la Asamblea Legislativa posee la facultad para establecer toda aquella legislación que estime necesaria, siempre y cuando no sea contraria a las disposiciones de nuestra Constitución.<sup>13</sup> Además, el Gobierno, bajo su poder de razón de estado (*police power*) tiene el deber y la responsabilidad “de proteger la salud, seguridad y el bienestar de sus ciudadanos”.<sup>14</sup> Por este motivo, se ha establecido que la Asamblea Legislativa, tradicionalmente, goza de gran discreción para legislar sobre asuntos relativos a estas áreas de interés.<sup>15</sup>

Sin lugar a duda, el Proyecto aquí bajo análisis atiende un aspecto medular que atañe al bienestar de las trabajadoras de nuestra jurisdicción. Por lo tanto, respaldamos sin reservas la aprobación del **P. del S. 1052**.

Agradecemos a esta Honorable Comisión la oportunidad de expresarnos respecto a esta medida y reiteramos nuestra disposición para cualquier solicitud ulterior relacionada con la misma.

Cordialmente,



Lda. Madeline Bermúdez Sanabria  
Procuradora de las Mujeres Interina

---

<sup>13</sup> Desde luego, la legislación puertorriqueña tampoco puede estar en conflicto con las disposiciones de la Constitución y las leyes de los Estados Unidos de América, de conformidad con la cláusula de la supremacía que establece la constitución federal. Art. VI, Const. EE. UU., LPRA, Tomo 1.

<sup>14</sup> *E.L.A. v. Northwestern Selecta*, 185 DPR 40, 60 (2012).

<sup>15</sup> *Id.*