

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor Presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo), el proyecto de ley 4505/2022-CR, presentado por la Congresista Katy Ugarte Mamani, mediante el cual se propone la “Ley que establece el derecho a un día libre al mes para las estudiantes y trabajadoras del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales”.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El proyecto de ley 4505/2022-CR que propone la “Ley que establece el derecho a un día libre al mes para las estudiantes y trabajadoras del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales” ingresó por trámite documentario el 16 de marzo del 2023 a iniciativa la Congresista Katy Ugarte Mamani y, con fecha 20 de marzo del 2023, fue remitido a la Comisión de Educación, Juventud y Deporte como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como segunda comisión dictaminadora.

I.2 Antecedentes parlamentarios

De la revisión de los archivos correspondientes a los períodos 2021-2026, 2020-2021, 2016-2020, 2011-2016, 2006-2011, 2001-2006 y 1995-2000, se observa que no se presentaron iniciativas legislativas que abordan una materia afín a la recogida en el proyecto de ley 4505/2022-CR.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley 4505-2022/CR cuenta con una fórmula legal que consta de cinco (5) artículos y una (1) disposición complementaria final:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

LEY QUE ESTABLECE EL DERECHO A UN DÍA LIBRE AL MES PARA LAS ESTUDIANTES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO POR DISMENORREA O MALESTARES MENSTRUALES

Artículo 1. - Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer el derecho a un día libre al mes para las estudiantes de la educación básica y superior, así como para las trabajadoras del sector público y privado, por dismenorrea o malestares menstruales.

Artículo 2. - Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud durante la menstruación y por ende el buen estado físico y psicológico de las estudiantes de la educación básica y superior, así como para las trabajadoras del sector público y privado, lo que coadyuvará a la mejora del rendimiento académico de las estudiantes y de la productividad laboral de las trabajadoras.

Artículo 3. - Día libre por dismenorrea o malestares menstruales

Las estudiantes de la educación básica y superior de las instituciones educativas públicas y privadas tienen derecho a un día libre al mes por dismenorrea o malestares menstruales.

Artículo 4. - Licencia por dismenorrea o malestares menstruales

4.1. Las trabajadoras del sector público y privado, independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral, tienen derecho a un día de licencia compensable al mes, por dismenorrea o malestares menstruales.

4.2. La licencia otorgada a la trabajadora es compensable con horas de trabajo que serán acordadas con el empleador, por lo que se encuentra prohibido de realizar cualquier tipo de descuento.

4.3. Para acceder a esta licencia, previamente la trabajadora debe coordinar con el empleador o autoridad superior, además de presentar

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

la orden médica en la que se indique el diagnóstico de dismenorrea o similares.

Artículo 5.- Derecho a la salud durante la menstruación

El Ministerio de Salud reconoce la salud durante la menstruación como parte inherente del derecho a la salud sexual y reproductiva.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de su vigencia.

III. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 26842, Ley General de Salud.
- Ley 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley 26790”.
- Resolución de Gerencia General N° 234 - GG- ESSALUD - 2016

III.2 Legislación Comparada

Respecto al derecho a un día libre al mes para las trabajadoras del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales, esta Comisión ha revisado las diferentes legislaciones de Latinoamérica, no encontrando legislación al respecto. En cuanto a España, el 02 de marzo de 2023 entró en vigencia la Ley Orgánica 1/2023, mediante la cual se modifica la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, conforme lo siguiente:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

"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".

III.3 Normas Convencionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.
- Pacto Internacional de Derechos y Deberes del Hombre.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) de la Organización Internacional del Trabajo.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Competencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

El Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, para el período anual de sesiones 2022-2023, estableció como uno de los objetivos generales *afrontar los principales problemas socio laborales del país, redoblando esfuerzos para abordarlos directamente y ejercer la labor legislativa efectuando estudios y análisis técnicos que permitan dictaminar de la mejor manera los Proyectos de Ley que tienen incidencia en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado y en la seguridad social.*

En tal sentido, la propuesta legislativa materia de análisis, que establece el derecho a un día libre al mes para las trabajadoras del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales, guarda coherencia con el objetivo antes señalado, quedando clara la competencia de esta comisión para emitir el dictamen correspondiente.

IV.2 Análisis técnico

a) Problemática que aborda el proyecto de ley

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

El proyecto de ley 4505/2022-CR, plantea otorgar el derecho a un día de licencia por dismenorrea o malestares menstruales, sin goce de haber o compensable con horas de trabajo.

En esa línea, teniendo como marco el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, todos tenemos derecho a la protección de la salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. No obstante, actualmente no se ha tomado medidas respecto a los síntomas de dismenorrea en las mujeres, - los mismos que pueden ser leves, moderados y severos-, por tanto no existe regulación referente al derecho de solicitar una licencia en el trabajo que le permita atender su estado de salud por el dolor menstrual.

Asimismo, la autora del proyecto de ley señala en la exposición de motivos que, el Organismo de las Naciones Unidas encargado de la salud sexual y reproductiva en el año 2022 en el artículo titulado *"La menstruación y los derechos humanos"* menciona que; *"Las mujeres y las niñas pueden sufrir consecuencias negativas para la salud cuando carecen de suministros y servicios para manejar su salud menstrual. El estigma de la menstruación también puede impedir que las mujeres y las niñas procuren tratamiento de trastornos o dolor relacionados con la menstruación, lo cual afecta su disfrute del máximo nivel de salud y bienestar"*. Este texto nos ayuda a entender que la menstruación impacta directamente no solo en un tema de salud y bienestar físico sino en el mantenimiento de una adecuada calidad de vida.

En línea con lo anterior, de acuerdo a Biochile.cl¹, en una nota de CNN, se lee; el dolor menstrual es una problemática recurrente, la cual ha llevado a diversos países a legislar respecto a este tema, **dando a las mujeres días de reposo durante su menstruación**. Por ejemplo, casos como China, Japón, Corea del Sur, Taiwán e Indonesia, son países de Asia que le otorgan permiso a las mujeres para que se ausenten de sus labores por causa del dolor menstrual.

En el caso de Japón, fue el pionero en el tema, instaurando el permiso de descanso un día al mes en 1947. Al año siguiente le siguió Indonesia, donde se permite faltar dos días al mes, debiendo presentar un exámen médico que

¹ Ver <https://www.biobiochile.cl/noticias/vida-actual/sexualidad/2020/08/07/>.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

acredite que sufres dolores. Corea del Sur en tanto, llegó con la legislación en el 2001. Taiwán y China fueron los que aplicaron esta medida más recientemente, en 20014 y 2016 respectivamente.

En América Latina², específicamente en México, se propuso al Congreso reformar la ley federal del trabajo e incluir la licencia por dolor menstrual en casos de dismenorrea (menstruación dolorosa) primaria o secundaria. Y en Colombia, la propuesta se ha planteado pero aún no se ha aprobado oficialmente en el Congreso.

b) Derecho a la salud por dismenorrea o malestares menstruales

En virtud a la problemática expuesta, es importante mencionar el derecho a la salud, el cual se encuentra reconocido constitucionalmente en los artículos 2°, inciso 1) y 7° de la Constitución Política del Perú:

*“Artículo 2. **Toda persona tiene derecho:***

*1. A la vida, a su identidad, a **su integridad moral, psíquica y física** y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.”*

*“Artículo 7. **Todos tienen derecho a la protección de su salud**, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.”*

De igual forma, la Ley 26842, Ley General de Salud, le da desarrollo legal al derecho a la salud, tanto en su título preliminar, como en los artículos contenidos en la norma, de la siguiente forma:

“I. La salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo.”

“II. La protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.”

² Ver <https://www.eltiempo.com/mundo/europa/españa-asi-funciona-licencia-por-dolor-menstrual>.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

“III. Toda persona tiene derecho a la protección de su salud en los términos y condiciones que establece la ley. El derecho a la protección de la salud es irrenunciable.”

(...)

“Artículo 1.- Toda persona tiene el derecho al libre acceso a prestaciones de salud y a elegir el sistema previsional de su preferencia.”

“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho a exigir que los bienes destinados a la atención de su salud correspondan a las características y atributos indicados en su presentación y a todas aquellas que se acreditaron para su autorización.”

“Asimismo, tiene derecho a exigir que los servicios que se le prestan para la atención de su salud cumplan con los estándares de calidad aceptados en los procedimientos y prácticas institucionales y profesionales.”

Así también, respecto a este derecho, el Tribunal Constitucional ha tenido a bien, en señalar lo siguiente, en la STC 7231-2005-PA/TC:

“1. El derecho a la salud constituye un derecho constitucional. Conforme al artículo 7 de la Constitución, “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad (...), así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. (...).”

El contenido o ámbito de protección de este derecho constitucional consiste en la “facultad inherente a todo ser humano de conservar un estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como psíquica, así como de restituirlo ante una situación de perturbación del mismo”. (STC 1429-2002-HC/TC, FJ 12, segundo párrafo). El derecho a la salud, entonces, “se proyecta como la conservación y el restablecimiento de ese estado” (STC 1429-2002-HC/TC, FJ 13). Este doble aspecto del derecho a la salud se orienta ciertamente a posibilitar un estado pleno de salud.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

2. La conservación del estado de salud en cuanto contenido del derecho constitucional a la salud comprende, a su vez, el derecho de acceso y goce de las prestaciones de salud. La conservación de la salud no es posible sin el acceso y sin el goce de las prestaciones correspondientes. Por esto, el acceso y el goce de las prestaciones de salud también están comprendidos en cuanto ámbitos de protección o contenidos del derecho a la salud. En consecuencia, una denegación arbitraria o ilegal del acceso a la prestación, una restricción arbitraria de la prestación, una perturbación en el goce de la misma o, finalmente, una exclusión o separación arbitraria o ilegal de la prestación, constituyen lesiones del derecho constitucional a la salud.”

Por lo antes expuesto, ha quedado evidenciado que la dismenorrea es un problema que aqueja a la mujer a nivel mundial y en determinados países ya están tomando acciones frente a ello, tal es el caso reciente de España, motivo por el cual es importante que sea debatido en nuestro país al tratarse de afectaciones a la salud y calidad de vida de la mujer trabajadora, teniendo además consecuencias físicas y psicológicas.

c) Necesidad de otorgar adecuado descanso

Conforme se indicó, la dismenorrea o menstruación dolorosa es la condición ginecológica más frecuente que afecta aproximadamente un 45 a 95% de mujeres en edad reproductiva. La dismenorrea, de acuerdo a Morgan Ortiz F y el Centro de Investigación y Docencia en Ciencias de la Salud³ (Sinaloa, México) es dividida en dos categorías: primaria y secundaria, e independientemente de ello se clasifica de acuerdo a la severidad del dolor, impacto en las actividades escolares o laborales y la necesidad de analgesicos como leve, moderada y severa, siendo esta última la que requiere en donde la paciente es incapaz de llevar a cabo sus labores cotidianas. Nótese que, según el citado estudio, los analgésicos generalmente no alivian el dolor y se acompañan de náuseas y vómito.

³ Ver <https://hospital.uas.edu.mx/>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

En cuanto al cuadro clínico, el estudio señala que aunque la dismenorrea significa menstruación difícil, es el dolor el síntoma cardinal referido por las mujeres. Tanto en la dismenorrea primaria como secundaria, el dolor es frecuentemente descrito como calambre, dolor tipo cólico en la región suprapúbica que puede irradiarse a la región lumbo-sacra o la cara anterior del muslo.

En dicho contexto, se considera necesario reconocer que, la trabajadora con dismenorrea diagnosticada va a requerir especial atención y cuidados, además de descanso físico suficiente para tal caso.

d) Garantía de no discriminación de las mujeres trabajadoras

Teniendo en consideración lo establecido en la Carta Magna, tenemos que está considerado dentro de los derechos fundamentales de la persona el derecho a la igualdad; señalándose además que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole. De igual manera, y atendiendo el caso concreto de las relaciones de trabajo, tenemos que la Constitución Política establece también que uno de los principios básicos que regulan la relación laboral es el de “igualdad y no discriminación”.

Cabe precisar que la labor del Estado no es solo reconocer derechos sino también garantizarlos, así que en lo que refiere a trabajo, tenemos que el artículo 23 de la Norma Fundamental establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, siendo que ninguna relación laboral puede limitar los derechos constitucionales de los trabajadores, ni mucho menos desconocer o rebajar su dignidad. Esta premisa hace perfecto sentido considerando que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo no solo del Estado sino también de la sociedad.

En ese contexto, resulta importante que, en el contexto actual en el que se tiene conocimiento de diversas situaciones que antes se encontraban normalizadas (como las afecciones y dolores por dismenorrea), se adopten medidas para salvaguardar la integridad, la salud y la calidad de vida de las mujeres trabajadoras. De igual manera, se tiene que es necesario garantizar una situación de igualdad para las mujeres trabajadoras, quienes evidentemente se ven impactadas por un situación que con periodicidad mensual les genera

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

impedimento para realizar sus actividades normales, sin que llegue a ser considerado aún como una situación incapacitante.

Finalmente, es importante recordar que Perú es parte de la Organización Internacional del Trabajo que, en su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establece como uno de sus principios la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. De igual manera, en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que Perú ha ratificado en integridad, se establece que los Estados deben diseñar la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad, y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

Resulta relevante, importante y necesario poder visibilizar situaciones que impactan únicamente a las mujeres trabajadoras en el desarrollo de las aristas de su vida, entre ella la laboral; y tomar medidas que puedan mitigar el impacto negativo garantizar su bienestar integral.

IV.3 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Como se ha expuesto en el acápite anterior, la medida resulta técnicamente válida. Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que esta propuesta es necesaria, viable y oportuna.

En la actualidad, la legislación peruana de trabajo no establece ningún tratamiento referente a la licencia en caso de dismenorrea o malestar menstrual que sufren las trabajadoras de cualquier sector económico, motivo por el cual la presente propuesta normativa resulta necesaria.

Finalmente, es importante resaltar que este proyecto resulta oportuno ya que, conforme a lo señalado en los fundamentos precedentes, ante el diagnóstico de dismenorrea la trabajadora es incapaz de llevar a cabo sus actividades cotidianas - laborales con normalidad.

IV.4 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

El presente proyecto de ley no representa controversia con la Constitución Política del Estado o normas del ordenamiento jurídico peruano. Por el contrario, incorpora en nuestra legislación la regulación de la dismenorrea o malestares menstruales para las mujeres trabajadoras, antes no existentes, cuya finalidad es salvaguardar su derecho a la salud y garantizar también su derecho al trabajo.

En ese sentido, mediante el proyecto de ley 4005/2022-CR se propone la creación de la Ley que establece el derecho a un día libre al mes para las trabajadoras del sector público o privado por dismenorrea o malestares menstruales.

IV.5 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 28 de marzo del 2023, solicitó opinión a nueve entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad/Organizaciones	Nº de oficio	Respuesta
1	Secretaria General de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	1500-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo	1491-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Secretario General del Consejo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	1496-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Decano Nacional del Colegio Médico del Perú (CMP)	1494-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

5	Presidente del Consejo Directivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas- CONFIEP	1499-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
6	Ministro de Educación	1491-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
7	Ministra de Salud	1493-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
8	Secretario General del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú - SINAMSSOP	1495-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No
9	Presidente de la Sociedad Nacional de Industrias - SNI	1498-PL004505-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social no ha recibido respuestas por parte de las entidades y/o organizaciones indicadas.

IV.6 Análisis costo beneficio

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos señalar que el proyecto de ley tiene el propósito de reconocer que la dismenorrea o malestares menstruales como uno de los cuadros clínicos dentro de los procesos dolorosos pélvicos crónicos que padece la mujer; esta situación afecta su salud, su calidad de vida y por ende su desempeño laboral.

La dismenorrea no ha podido ser abordada de manera eficaz y en la actualidad se busca erradicar o aminorar este sufrimiento cíclico que padecen muchas mujeres y fomentar una adecuada protección de salud y calidad de vida de las trabajadoras del sector público y privado.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

De manera complementaria, se pueden encontrar también las siguientes ventajas:

- Se brinda una mayor protección de la salud para las mujeres trabajadoras del sector público y privado.
- Se salvaguarda la calidad de vida de las mujeres trabajadoras al brindarles un día de alivio y descanso frente a malestares menstruales severos.
- Se genera un entorno de trabajo saludable al permitir que las trabajadoras se ausenten del centro de trabajo cuando presenten incomodidades físicas con motivo de la menstruación.

Adicionalmente, en lo que refiere a costos:

- Los empleadores no asumirán una carga adicional puesto que la licencia es compensable.
- Inclusive, los empleadores mantienen intacta su facultad directriz dado que:
 - a. Aceptan o no el otorgamiento de la licencia.
 - b. Definen si alternativamente se otorga la facilidad de realizar labores en remoto.
 - c. Definen la oportunidad de la compensación, a falta de acuerdo.
 - d. Pueden descontar el día otorgado como licencia, en caso se incumpla la compensación dentro de los treinta días siguientes.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del proyecto de ley 4505/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

LEY QUE ESTABLECE EL DERECHO DE LICENCIA COMPENSABLE POR DISMENORREA PARA TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la licencia compensable para la trabajadora independientemente de la naturaleza de su vínculo laboral que acredite

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4505/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece el derecho a un día de licencia compensable por dismenorrea para trabajadoras del sector público y privado.*

tener un diagnóstico de dismenorrea para garantizar su derecho a la salud y permitir un desarrollo adecuado de sus capacidades laborales.

Artículo 2. Licencia por dismenorrea

La trabajadora que presente síntomas de dismenorrea, independientemente de la naturaleza de su vínculo laboral, tiene derecho a un día de licencia compensable al mes, la cual se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 3.

Artículo 3. Procedimiento de la licencia por dismenorrea

La licencia por dismenorrea se sujeta al siguiente procedimiento:

- a) La trabajadora debe formular la solicitud de licencia compensable con doce horas de anticipación, presentando el certificado médico que acredite el diagnóstico de dismenorrea.
- b) El empleador debe responder dentro de las veinticuatro horas de su presentación. La falta de respuesta configura la aceptación.
- c) Alternativamente en caso la naturaleza de las labores de la trabajadora lo permita, el empleador puede habilitar el teletrabajo, en cuyo caso no aplica la compensación establecida en el artículo 4.

Artículo 4.- Compensación de la licencia por dismenorrea

La compensación que genera el otorgamiento de la licencia por dismenorrea se realiza dentro de los treinta días siguientes de otorgada, caso contrario se efectúa el descuento que corresponda.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 23 de junio de 2023.