GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea Legislativa — 4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1525

15 DE OCTUBRE DE 2026

Presentado por la representante *Pérez Ramírez*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para crear la "Ley para la Protección de la Salud Menstrual de la Mujer Trabajadora"; establecer una licencia especial para atender condiciones médicas asociadas a la menstruación incapacitante; enmendar el Artículo 4 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico"; enmendar el Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal"; enmendar la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico"; promover acomodos razonables cuando sean viables; prohibir el discrimen y las represalias relacionadas con el uso del beneficio; proteger la confidencialidad de la información médica; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Departamento de Salud para adoptar la reglamentación necesaria; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La salud menstrual constituye un componente esencial de la salud integral de la mujer y representa un asunto de bienestar, productividad y dignidad que merece atención dentro de la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Aunque la menstruación es un proceso biológico natural, para miles de mujeres implica experimentar condiciones médicas que afectan significativamente su calidad de vida y su capacidad para desempeñar sus responsabilidades laborales. Entre estas condiciones se encuentran la dismenorrea incapacitante, la endometriosis, la adenomiosis, los fibromas

uterinos y otras patologías ginecológicas que pueden provocar dolor severo, sangrado excesivo, náuseas, vómitos, mareos, fatiga extrema, migrañas y otras manifestaciones que limitan temporalmente la capacidad funcional de la trabajadora. En numerosos casos, estas condiciones obligan a las mujeres a acudir a sus lugares de empleo aun cuando se encuentran físicamente incapacitadas para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Diversos estudios médicos han reconocido el impacto que estas condiciones tienen sobre la productividad, la salud física y emocional y la estabilidad laboral de las mujeres. No obstante, la legislación laboral puertorriqueña carece de mecanismos específicos dirigidos a atender aquellas situaciones donde los síntomas asociados al ciclo menstrual provocan una incapacidad temporal legítima. La experiencia internacional demuestra que esta realidad ha comenzado a ser reconocida por múltiples jurisdicciones. Países como Japón, Corea del Sur, Indonesia, Taiwán y Zambia han adoptado mecanismos de protección laboral relacionados con la menstruación, mientras que España se convirtió en el primer país de la Unión Europea en reconocer un régimen legal específico para atender condiciones menstruales incapacitantes. Asimismo, numerosas entidades privadas alrededor del mundo han implementado políticas voluntarias dirigidas a atender estas necesidades.

Puerto Rico ha sido históricamente un líder en la aprobación de medidas relacionadas con la protección de la mujer trabajadora, incluyendo legislación sobre maternidad, lactancia y prevención del discrimen en el empleo. Esta Asamblea Legislativa entiende que la protección de la salud menstrual constituye una extensión natural de esos esfuerzos y responde a la necesidad de garantizar condiciones laborales más humanas, equitativas y sensibles a las realidades de la mujer trabajadora.

Esta medida persigue establecer una licencia especial limitada y razonable para atender exclusivamente aquellos casos en los que la menstruación provoque una incapacidad temporal debidamente justificada. A su vez, busca proteger a las trabajadoras contra represalias, discrimen o evaluaciones adversas por el uso legítimo de este beneficio, mientras promueve mecanismos alternos de acomodo cuando ello resulte operacionalmente viable.

La Asamblea Legislativa reconoce que ninguna mujer debe verse obligada a escoger entre proteger su salud y conservar su empleo. Por ello, se estima necesario establecer una política pública clara que reconozca estas circunstancias y provea herramientas adecuadas para garantizar el bienestar de la mujer trabajadora, sin menoscabar las necesidades operacionales de patronos públicos y privados.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1. — Título

Esta Ley se conocerá y podrá citarse como la "Ley para la Protección de la Salud Menstrual de la Mujer Trabajadora".

Artículo 2. — Política Pública

Será política pública del Gobierno de Puerto Rico proteger la salud menstrual de las mujeres trabajadoras, garantizando igualdad de oportunidades en el empleo, condiciones laborales dignas y mecanismos razonables para atender aquellas condiciones médicas asociadas al ciclo menstrual que produzcan incapacidad temporal.

Artículo 3. — Definiciones

Para fines de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) Menstruación incapacitante: condición médica diagnosticada por un profesional de la salud autorizado para ejercer en Puerto Rico que provoque limitaciones funcionales temporales como consecuencia del ciclo menstrual.

(b) Incluye, sin que se entienda como una limitación:

1. Dismenorrea incapacitante;
2. Endometriosis;
3. Adenomiosis;
4. Fibromas uterinos sintomáticos; y

5. Cualquier otra condición ginecológica certificada por un profesional de la salud autorizado.

Artículo 4. — Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 4. — Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

(a) ...

(b) ...

...

(q) Toda mujer empleada tendrá derecho a una licencia especial remunerada de hasta un (1) día por cada mes trabajado para atender exclusivamente dolores Menstruales Incapacitantes o condiciones médicas relacionadas con el ciclo menstrual que limiten temporalmente su capacidad para desempeñar sus funciones laborales. La utilización de esta licencia requerirá que la empleada presente evidencia o certificación médica que justifique su uso, conforme a las normas y procedimientos establecidos por ley o reglamento, Esta licencia será independiente de cualquier licencia por enfermedad ordinaria, podrá acumularse hasta un máximo de doce (12) días por año natural y aplicará a toda mujer empleada, independientemente de su fecha de contratación o años de servicio.

(r) Ningún patrono, supervisor o representante de éstos podrá utilizar el uso legítimo de esta licencia como criterio de evaluación, ascenso, retención, eficiencia o para justificar acciones disciplinarias, suspensiones o despidos, siempre que la misma haya sido utilizada conforme a derecho y debidamente justificada."

Artículo 5. — Se enmienda el Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 2.04. — Beneficios Marginales.

...

1. Licencias Especiales.

...

(l) Licencia especial para dolores menstruales incapacitantes. Se concederá a toda mujer funcionaria o empleada pública una licencia especial remunerada de hasta un (1) día por cada mes trabajado para atender exclusivamente dolores menstruales incapacitantes o condiciones médicas asociadas al ciclo menstrual. La utilización de esta licencia requerirá evidencia o certificación médica que justifique su uso. La licencia podrá acumularse hasta un máximo de doce (12) días por año natural y será extensiva a todas las mujeres que laboren en el servicio público al momento de entrar en vigor esta Ley, así como a aquellas que ingresen posteriormente al servicio público.

(m) Nada de lo dispuesto en esta Ley menoscabará los derechos reconocidos bajo el Federal Family and Medical Leave Act (FMLA) u otra legislación federal aplicable."

Artículo 6. — Se enmienda la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 9. — Beneficios Marginales.

Sección 9.1. — ...

...

(7) Toda mujer empleada pública tendrá derecho a una licencia especial remunerada de hasta un (1) día por cada mes trabajado para atender exclusivamente dolores menstruales incapacitantes o condiciones médicas relacionadas con el ciclo menstrual. La utilización de esta licencia deberá estar debidamente justificada mediante certificación médica o evidencia suficiente conforme a la reglamentación aplicable. La licencia podrá acumularse hasta un máximo de doce (12) días por año natural y aplicará a todas las mujeres que ocupen puestos en el Gobierno de Puerto Rico, independientemente de la fecha en que hayan ingresado al servicio público."

Artículo 7. — Acomodos Razonables

Cuando la naturaleza de las funciones así lo permita y de común acuerdo entre las partes, el patrono podrá ofrecer acomodos razonables temporeros, incluyendo, pero sin limitarse a:

1. Teletrabajo;
2. Horarios flexibles;
3. Reasignación temporal de tareas;
4. Períodos adicionales de descanso; o
5. Cualquier otro acomodo razonable compatible con las necesidades operacionales de la empresa o agencia gubernamental.

Artículo 8. — Confidencialidad

Toda información médica obtenida conforme a esta Ley será tratada como confidencial y únicamente podrá utilizarse para los fines relacionados con la

administración del beneficio aquí concedido, de conformidad con las leyes estatales y federales aplicables.

Artículo 9. — Prohibición de Discrimen y Represalias

Ningún patrono público o privado podrá despedir, suspender, trasladar, reducir salario, negar ascensos, alterar negativamente las condiciones de empleo o tomar represalias contra una trabajadora por solicitar o utilizar la licencia creada por esta Ley.

Toda actuación contraria a esta disposición constituirá una práctica ilegal en el empleo y estará sujeta a las penalidades, remedios y acciones civiles aplicables bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.

Artículo 10. — Reglamentación

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en coordinación con el Departamento de Salud, adoptará la reglamentación necesaria para implantar las disposiciones de esta Ley dentro de un término no mayor de ciento veinte (120) días contados a partir de su aprobación.

Artículo 11. — Campañas Educativas

El Departamento de Salud y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres establecerá campañas educativas permanentes dirigidas a:

1. Promover el conocimiento sobre la salud menstrual;
2. Fomentar el diagnóstico temprano de condiciones ginecológicas;
3. Reducir el estigma asociado a la menstruación; y
4. Promover el acceso a servicios médicos especializados.

Artículo 12. — Separabilidad

Si cualquier artículo, inciso, párrafo, oración, cláusula o disposición de esta Ley fuere declarada inconstitucional o nula por un tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a esos efectos no afectará, perjudicará ni invalidará las restantes disposiciones de esta Ley. El efecto de dicha determinación quedará limitado exclusivamente a la disposición objeto de la controversia.

Artículo 13. — Vigencia

Esta Ley comenzará a regir ciento veinte (120) días después de su aprobación. Las disposiciones aquí establecidas aplicarán a toda mujer que se encuentre empleada en el sector público o privado al momento de entrar en vigor esta Ley, así como a aquellas que sean reclutadas con posterioridad