



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LICENCIA POR DISMENORREA PARA MUJERES DE EDAD FÉRTIL
QUE PRESTAN SERVICIOS LABORALES EN ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORAS: BERNARDA ANABEL ARÍZAGA MONTALVÁN

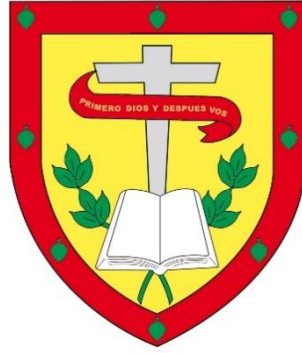
TAMARA CATALINA TENESACA LUPERCIO

DIRECTOR: DR. JOSÉ SANTIAGO SÁNCHEZ ZAMBRANO, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LICENCIA POR DISMENORREA PARA MUJERES DE EDAD FÉRTIL
QUE PRESTAN SERVICIOS LABORALES EN ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORAS: BERNARDA ANABEL ARÍZAGA MONTALVÁN

TAMARA CATALINA TENESACA LUPERCIO

DIRECTOR: DR. JOSÉ SANTIAGO SÁNCHEZ ZAMBRANO, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Bernarda Anabel Arizaga Montalván portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0105677843** y **Tamara Catalina Tenesaca Lupercio** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0106997299**. Declaramos ser las autoras de la obra: **“LICENCIA POR DISMENORREA PARA MUJERES DE EDAD FÉRTIL QUE PRESTAN SERVICIOS LABORALES EN ECUADOR”**, sobre la cual nos hacemos responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **27 de abril de 2023**

F: 

Bernarda Anabel Arizaga Montalván

C.I. 0105677843

F: 

Tamara Catalina Tenesaca Lupercio

C.I. 0106997299

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **BERNARDA ANABEL ARÍZAGA MONTALVÁN** y **TAMARA CATALINA TENESACA LUPERCIO**, con el Tema “**LICENCIA POR DISMENORREA PARA MUJERES DE EDAD FÉRTIL QUE PRESTAN SERVICIOS LABORALES EN ECUADOR**”, bajo mi supervisión.



DR. JOSÉ SANTIAGO SÁNCHEZ ZAMBRANO, MGS.

Tutor

Dedicatoria

Bernarda Anabel Arízaga Montalván

Dedico este artículo con todo mi amor a mi ángel en el cielo, quien me incentivó a convertirme en abogada y quien soñó en ser uno; estoy segura que me acompañaste durante todo este recorrido y que cada impulso que necesitaba para continuar me lo diste tú, fuiste mi motivación para culminar cada escalón que hoy me convierte en una profesional, por el gran ejemplo de responsabilidad y superación que mostraste durante toda tu existencia.

Pablo Andrés te dedico mi esfuerzo, pues fuiste y siempre serás el promotor de mi proyecto de vida.

Tamara Catalina Tenesaca Lupercio

Quiero dedicar este trabajo hoy concluido a mis amados padres, quienes me han dado su apoyo incondicional, su amor y confianza; en especial a mi papá Jorge Hernán, quien me inspiró a convertirme en abogada, gracias por inculcarme el don del esfuerzo, perseverancia y responsabilidad, lo cual me ha motivado todos estos años a crecer y superarme como tú lo hiciste, estoy segura que me acompañaste durante todo este proceso, espero que allá en el cielo te sientas orgulloso de mi.

Gracias padres, pues sin ustedes no lo habría logrado, su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

Resumen

La dismenorrea es una enfermedad ginecológica, que afecta a una gran cantidad de mujeres en edad fértil, se caracteriza por la presencia de dolor pélvico crónico durante el periodo menstrual, llegando a ser lo suficientemente incapacitante como para afectar de forma negativa la actividad cotidiana de la mujer, limitando su accionar en el ámbito social, personal y profesional. Mediante el estudio de normativa comparada de países de Asia, Europa y Latinoamérica, donde ya se ha aprobado o discutido la licencia por menstruaciones dolorosas, se analizará la viabilidad de incrementar una licencia remunerada por tres días al mes para las mujeres que prestan servicios laborales en Ecuador, que demuestren médicamente padecer dismenorrea. De tal manera que el Estado Ecuatoriano garantice el pleno ejercicio de los derechos, asegurando el bienestar de la mujer, conciliando su derecho a la salud y al trabajo, ya que brinda la posibilidad de ausentarse de manera justificada sin ninguna repercusión de sus derechos laborales.

Palabras clave: *dismenorrea, incapacidad, licencia, mujer, servicios laborales.*

Abstract

Dysmenorrhea is a gynecological disease that affects a large number of women of childbearing age, characterized by the presence of chronic pelvic pain during the menstrual period, becoming disabling enough to negatively affect the daily activity of the woman, limiting their actions in the social, personal and professional sphere. Through the study of comparative regulations of countries in Asia, Europe and Latin America, where leave for painful menstruation has already been approved or discussed, the feasibility of increasing paid leave for three days a month for women who provide labor services in Ecuador, who medically demonstrate suffering from dysmenorrhea. In such a way that the Ecuadorian State guarantees the full exercise of rights, ensuring the well-being of women, reconciling their right to health and work, since it offers the possibility of justified absence without any repercussion of their labor rights.

Keywords: *dysmenorrhea, disability, leave, woman, labor services*

Título en Español e Inglés

Licencia por dismenorrea para mujeres de edad fértil que prestan servicios laborales en
Ecuador.

Dysmenorrhea license for women of childbearing age who provide labor services in Ecuador.

Introducción

En 1810, se definió al dolor pélvico crónico que se presenta durante la menstruación, como dismenorrea, que se caracteriza por provocar un dolor parecido a un retortijón, pero de mayor intensidad, que puede estar acompañado de náuseas, vómitos o mareos; que causa un impacto negativo principalmente en la salud y bienestar tanto físico como psicológico de la mujer, impidiendo al sexo femenino desenvolverse plenamente en su vida cotidiana, pues limita su desempeño personal, social y laboral.

La dismenorrea es un problema que afecta directamente a las mujeres, según la Organización Mundial de la Salud se debe reconocer como un asunto de salud y derechos humanos (Organización Mundial de la Salud, 2022); a su vez el Fondo de Población de las Naciones Unidas menciona que la menstruación muy dolorosa, “contribuye al ausentismo escolar y laboral, al tiempo que disminuye la calidad de vida de las mujeres (Lysaght, 2016).

Las mujeres que prestan servicios laborales son un pilar fundamental para la economía del Ecuador, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2021, muestra que la tasa de empleo del sexo femenino es el 92,7% (INEC, 2021); razón por la cual es necesario tomar en consideración las problemáticas y consecuencias que causa la dismenorrea; generando una protección que prime frente a las necesidades de mercado.

En otros países, como Japón, Taiwán y Corea del Sur, ya se ha aprobado la licencia menstrual, siendo los primeros en regular en sus legislaciones laborales, de igual manera, países latinoamericanos y europeos, han presentado proyectos de ley con el fin de que se conceda un descanso al mes por complicaciones de tipo ginecológico, impulsando de esta manera el desarrollo de normativas a favor de la mujer en su etapa menstrual (Delgadillo, 2022).

Por medio de esta investigación se pretende analizar a la dismenorrea como un problema de salud que afecta gravemente la capacidad laboral de las mujeres trabajadoras, y el cumplimiento de sus derechos. En este contexto, se busca dar respuesta al siguiente problema jurídico: ¿Es necesaria la regulación de una licencia periódica por dismenorrea en beneficio de las mujeres en edad fértil que se encuentran en una relación laboral en Ecuador?

Método

El estudio de la investigación tendrá un enfoque cualitativo, tomando en cuenta que estará fundamentado en jurisprudencia, doctrina y ley, por medio del cual se analizará la necesidad de implementar una licencia por dismenorrea de forma periódica para las mujeres de edad fértil que prestan servicios laborales en Ecuador; pretendiendo reunir referencias proporcionadas por diferentes autores, con el objetivo de plantear sus apreciaciones, y de esta manera relacionar la hipótesis planteada.

Otro de los métodos a utilizar para la fundamentación teórica será Analítico- Sintético, que “comienza con la separación del objeto de estudio en sus diferentes componentes, con la finalidad de analizarlas individualmente, para posteriormente incorporarlas para examinarlas de una forma general y total” (Bernal, 2010); con el objetivo de recopilar información y dar una mejor comprensión de la problemática legal y humana en cuanto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

De la misma manera, para evaluar la necesidad de incrementar a la normativa ecuatoriana la figura jurídica de licencia por dismenorrea y su diagnóstico situacional, se realizará un estudio en base a derecho comparado con países latinoamericanos, asiáticos y europeos, utilizando el método analógico o comparativo.

Desarrollo

Dismenorrea como enfermedad; impacto en la calidad de vida de las mujeres fértiles que prestan servicios laborales

Antecedentes históricos

Desde el inicio de los tiempos la menstruación ha sido considerada un tabú, es decir, un tema oculto para la sociedad; principalmente por ignorancia y miedo a la crítica, puesto que si la menstruación es de conocimiento público genera vergüenza y repudio, al ser un tema que no se puede hablar abiertamente, principalmente ante los varones, esto ha generado que varias niñas lleguen a su ciclo menstrual sin comprender lo que les está sucediendo; dando como consecuencia que no sea posible considerarlo como un tema natural (Mota Armand Ugón, 2019).

Por otro lado, se consideraba que toda mujer que padecía de cólicos o calambres en la parte inferior del abdomen debido a la menstruación, sufría de histeria, claramente se catalogaba de esta manera por el desconocimiento al ciclo menstrual y hormonal que vive la mujer en edad reproductiva (Monterrosa Castro, 2001).

Al pasar de los años y por estas apreciaciones se definió al dolor menstrual como una condición normal y propia de la mujer y por ende debían acostumbrarse a ella; posteriormente, esta condición fue tomada en consideración y se la definió como un “dolor pélvico que estaba asociado al periodo menstrual y la existencia de obstrucción parcial o total a nivel del canal endocervical”, siendo hasta el año 1810 en donde se le denominó con el término de “dismenorrea” (Schroeder & Sanfilippo, 1999).

Dismenorrea

En primer lugar, se debe partir explicando lo que es y que conlleva el ciclo menstrual; término que está vinculado a la etapa reproductiva de la mujer, el cual implica una serie de movimientos en el aparato genital femenino que se presenta cada mes y provoca cambios físicos y hormonales en el período, generalmente de 28 días, que comienza con la menstruación (Mota Armand Ugón, 2019).

La menstruación inicia con la menarquia que es el primer período, generalmente sucede cuando una niña llega a la pubertad y continúa hasta que alcanza el final de su fertilidad, fase más conocida como menopausia que es el momento en que terminan los ciclos menstruales (Oruko et al., 2015).

El proceso de la menstruación se da con el desprendimiento del revestimiento del útero que expulsa sangre y tejido a través de la vagina, normalmente dura entre 2 a 7 días, cuando el óvulo no ha sido fertilizado; a su vez conlleva una serie de síntomas que pueden generar incomodidad, como por ejemplo inflamación, dolor en la parte baja del abdomen, de cabeza y dolor mamario, irritabilidad, acné, entre otros (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022).

El tiempo y síntomas del ciclo menstrual pueden variar de acuerdo a cada mujer, y si se produce en condiciones normales, se entendería que la mujer menstruante tiene un buen funcionamiento de su organismo; sin embargo, la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud (2015) menciona que “Si bien, el dolor durante la menstruación es normal, cuando se presenta de manera excesiva puede indicar la presencia de algún otro padecimiento”; como la dismenorrea.

Etimológicamente dismenorrea proviene del griego: “dis: dificultad, menos: mes y rhein: fluir o escurrimiento” (Urrutia, 2013); se define como el dolor pélvico crónico que se presenta durante el periodo menstrual o incluso antes y después del mismo. Se estima que el

50% de las mujeres en edad fértil han presentado dismenorrea en algún momento de su vida y el 10% están incapacitadas de 1 a 3 días cada mes, puesto que, el dolor dura de 48 a 72 horas durante el flujo menstrual, siendo más molesto en el primer o segundo día del periodo (Abu & Konje, 2000).

Es importante definir el dolor pélvico crónico, que es una condición que debilita a las mujeres durante su periodo menstrual, el mismo que puede presentarse de manera leve, moderada o severa; este dolor se puede dar por causas orgánicas, las cuales pueden ser ginecológicas, como por ejemplo la dismenorrea, endometriosis; o las no ginecológicas, como son las enfermedades urológicas (Monterrosa Castro, 2001).

Por lo tanto, se entiende que la dismenorrea es el dolor pélvico crónico de origen ginecológico, que se caracteriza principalmente por la presencia de dolor en la parte baja del abdomen, de forma intermitente e intensa, de igual forma se puede describir como calambres o cólicos menstruales, dolor que limita negativamente en las actividades cotidianas de la mujer, dentro de su ámbito personal, social y laboral (Petraglia, Bernardi, Lazzeri, Perelli, & Reis, 2017).

Dismenorrea Primaria

Este tipo de dismenorrea se caracteriza principalmente por presentarse en el inicio de la menarquía, por lo que, también es denominada como dismenorrea esencial o pubertal, ya que se presenta a partir del sexto al doceavo ciclo post menarquia, por esta razón es más frecuente en las mujeres adolescentes, dada generalmente por una alteración funcional, mas no patológicas (Urrutia, 2013).

Se debe señalar que se presenta de manera cíclica, porque aparece generalmente en cada menstruación, presentándose entre los 16 a 18 años, máximo hasta los 20 años; siendo este el

motivo que genera dos problemas, el primero es que la mujer desde muy pronta edad considere normal este tipo de dolores, y el segundo la automedicación, ya sean productos farmacéuticos o cualquier tipo de medicina tradicional (Jiménez, González, Ballesteros, & Miranda, 2013).

Carlo Balbi realizó un estudio en Estados Unidos a 356 estudiantes adolescentes, en base a encuestas, ecografías abdominales y dosificación hormonal; obteniendo como resultado que la frecuencia de la dismenorrea primaria es del 85%, en donde, el 30% al 50% de mujeres en edad reproductiva presentan síntomas de dismenorrea, y el 40% al 60% lo ha vivido por lo menos una vez (Balbi et al., 2000).

Se pueden presentar diferentes cuadros, por ejemplo, molestias poco intensas, apenas molestas o llegar a tener un dolor muy intenso, en donde generalmente está acompañado de varios síntomas como son, vómitos, diarrea, y náuseas; incapacitando a la persona menstruante que padezca de este tipo de dismenorrea a realizar sus actividades diarias (Palacios, 2022).

Dismenorrea Secundaria

Es el dolor pélvico crónico que se produce simultáneamente con la menstruación, inicia generalmente años después de la menarquia, el dolor puede con el tiempo empeorar y duran mucho más que los cólicos menstruales normales, a diferencia de la primaria, está si asociada a problemas patológicos en los órganos pélvicos como puede ser la endometriosis, adenomiosis, quistes ováricos, enfermedad pélvica inflamatoria, entre otras patologías orgánicas, lo cual se produce como resultado de un trastorno en el sistema reproductor (Urrutia, 2013).

En el caso de la endometriosis se da cuando las células del revestimiento del útero, el tejido endometrial, crece en otras partes del cuerpo, como en los ovarios, intestinos, trompas de falopio, recto, vejiga o revestimiento de la zona pélvica; lo que ocasiona dolor intenso,

sangrado abundante antes, durante y después de la menstruación, siendo esta la causa más común de infertilidad (Durón González & Morera, 2018).

Es importante mencionar que todos estos hallazgos son comunes en mujeres en edad fértil, la causa más frecuente de la dismenorrea secundaria ocurre con la endometriosis. Se puede identificar por un examen físico o algún método de diagnóstico como puede ser una prueba de imagen conocida como ecografía ginecológica, o simplemente mediante anamnesis (Amaya, 2013).

Además, al padecer de dismenorrea secundaria, se puede experimentar otros síntomas como dolor de cabeza, diarrea, menorragia, dolor agudo con náuseas, mareos y vómitos; síntomas que generan una disminución en el bienestar físico y mental de las mujeres que padecen estos trastornos, disminuyendo de la calidad de vida (Monterrosa Castro, 2001).

Impacto de la dismenorrea en la vida de la mujer fértil

La dismenorrea, indistintamente si es primaria o secundaria, es un dolor incapacitante que sufren algunas mujeres en edad reproductiva, durante su menstruación de forma periódica, al estar acompañadas de varias anomalías y síntomas que perjudican al desarrollo de vida de las mujeres que padecen esta enfermedad (Ascanio, Márquez, & Ascanio, 2022).

De acuerdo a la intensidad de los síntomas de la dismenorrea, se puede clasificar tres escalas del impacto que genera en las actividades cotidianas:

(1) Leve: el dolor es tolerable, sin embargo, produce molestias que puede durar de uno o dos días. (2) Moderada: produce sintomatología neurovegetativa que se manifiesta en forma de diarrea, náuseas, vómitos y debilidad, estas afecciones duran entre dos a tres días. (3) Severa: el dolor es intenso, acompañado con sintomatología neurovegetativa de manera crónica, que genera incapacidad por un tiempo mayor a tres días. (Navarrete, 2022)

Adicionalmente, Ana Abreu-Sánchez (2015), en su artículo “Interference and Impact of Dysmenorrhea on the Life of Spanish Nursing Students”, menciona que la mujer con dismenorrea se ve afectada en las actividades sexuales, deportivas y la concentración; por lo que se puede afirmar que la dismenorrea es responsable directa del ausentismo y disminución del rendimiento escolar o laboral de quienes padecen esta enfermedad (Núñez, Cáceres, Vázquez, & Gil, 2020).

De igual manera, se ha podido determinar que las menstruaciones dolorosas están vinculadas a la depresión y ansiedad; lo cual demuestra que genera un impacto en la salud mental; como se ha evidenciado en el estudio realizado por Stella Iacovides, en donde se tuvo como resultados que “en los días de menstruación las mujeres que sufren dolor, disminuye la sensación de bienestar y la satisfacción general con su vida en comparación con las partes del ciclo restantes y con las mujeres que no tienen dismenorrea” (Iacovides, Avidon, & Baker, 2015).

Por consiguiente, se puede evidenciar que la dismenorrea representa un problema de la salud de la mujer menstruante, a razón de que genera un impacto totalmente negativo en el aspecto físico, y al mismo tiempo en lo emocional, académico, social y laboral; dando como resultado la limitación y el ausentismo en el desarrollo de sus actividades cotidianas (Jiménez et al., 2013).

Incapacidad laboral que genera la dismenorrea

En las últimas décadas la mujer se ha ido inmiscuyendo dentro del ámbito laboral, por tal razón se debe normar situaciones que se ajusten a sus necesidades principalmente a sus afecciones biológicas, como es el caso de la dismenorrea, que ocasiona incapacidad temporal para prestar sus servicios laborales de manera adecuada (Ascanio et al., 2022).

En un estudio realizado por Céspedes & Cornejo (1997) sobre la “Prevalencia de síntomas premenstruales y dismenorrea en mujeres de edad fértil y su vinculación con la ausencia laboral”, se puede evidenciar que las mujeres se ven afectadas físicamente por los síntomas que se presentan, al igual que la existencia de daños severos en su conducta y ánimo, concluyendo de tal manera que su desempeño laboral en esos momentos resulta ser muy incapacitante, por tanto, recae la necesidad de establecer un descanso.

Por lo que es importante comprender que la incapacidad temporal es:

“aquella situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos” (Navarro & Chicano, 2010, p.29).

A su vez, el Código de Trabajo del Ecuador, en su artículo 174, numeral 1, garantiza el derecho al trabajo de quien se encuentre incapacitado temporalmente, puesto que ordena que, el empleador no puede dar por terminado el contrato “Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año” (Código del Trabajo, 2005).

En definitiva, la incidencia de la dismenorrea inhabilita laboralmente a las mujeres de forma física y emocional, al tratarse de una enfermedad tan severa que reduce el rendimiento y productividad en las horas laborales, ocasionando incluso ausentismo en el puesto de trabajo, por lo que debe ser considerada como una incapacidad temporal justificable ante el empleador.

Viabilidad de una licencia por dismenorrea en base a Derecho comparado

Asia

En Japón, la licencia por dismenorrea no es nuevo, aunque no se reconoce precisamente con esta denominación, sino más bien como “seirikyuka” (licencia menstrual), siendo este país el primero en todo el mundo en introducir esta licencia en su ordenamiento jurídico en 1947. Como antecedente principal, es necesario explicar que todo empezó en 1928, cuando un grupo de conductoras de la Compañía Municipal de Autobuses de Tokio exigían días libres para que no tuvieran que renunciar a sus trabajos debido a ausencias mensuales relacionadas con el período (Ascanio et al., 2022).

Posterior a ello, mediante un intenso debate las representantes de mujeres en los sindicatos ganaron el derecho a una licencia menstrual, la cual fue reconocida en la Ley de Normas Laborales de Japón, específicamente en el artículo 68 que estableció que:

“la mujer sufre de períodos dolorosos o se le dificulta el trabajo durante los períodos menstruales, se les permite una licencia menstrual, que es un derecho natural o biológico, el empleador no empleará a dicha mujer en los días del período menstrual” (El Mostrador Braga, 2017). Pero la empresa no está en la obligación de pagar los días de licencia.

Es importante mencionar que, este permiso se sustenta en cuestiones netamente culturales, pues en Japón se tiene la creencia que las mujeres deben descansar durante sus períodos, caso contrario tendrían dificultades para quedar embarazadas o complicaciones en sus futuros partos.

De igual manera, otros países asiáticos implementaron este permiso, como es el caso de la Provincia de Anhui de China, donde se ha regulado dos días libres de forma mensual para la recuperación de las mujeres que padecen de dolor menstrual muy grave, luego de presentar un certificado médico. Otros países chinos que regularon utilizando el termino de licencia menstrual es Shanxi y Hubei. De igual forma, Taiwán concede a las trabajadoras hasta un día

de permiso menstrual por mes, a diferencia de Indonesia que se concede dos días de licencia menstrual al mes (Quispe & Uchofen, 2020).

Europa

Actualmente en los países europeos se han presentado proyectos de ley, tanto en Italia como en España, sin embargo, sigue siendo inédita la licencia para mujeres que padecen menstruaciones dolorosas.

En el año de 2017, en Italia se presentó un proyecto de ley, en donde se propuso que las mujeres que sufren dolores menstruales puedan ausentarse por tres días de manera mensual, sin que esto signifique que se acogen a la baja de su trabajo o que hacen uso de sus días de vacaciones; sin embargo, la ley no progresó, principalmente porque se pensó que esta ley podría afectar a la participación laboral de la mujer (Román, 2022).

Lo que se buscaba con la ley N° 3781 es que las mujeres que padecían de dismenorrea tendría el derecho de ausentarse por un periodo máximo de tres días por mes, puesto que dicho padecimiento afecta a su desempeño laboral; teniendo la obligación tanto el empleador como la trabajadora, el primero en cuanto debería pagar su salario de igual manera; y la mujer que sufre esta afección de presentar un certificado médico anual (Quispe & Uchofen, 2020).

En cuanto a España, a partir del año 2022 ha tomado fuerza el tema de aprobar el derecho a baja por menstruación dolorosa, buscando que se tenga en consideración la situación especial de incapacidad temporal para mujeres que sufren “menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías diagnosticadas”, con la finalidad de prevenir efectos negativos que se pueden producir dentro del ámbito laboral sobre la salud menstrual (Proyecto de ley del Gobierno, 2022).

El Proyecto de Ley Orgánica trata de modificar la “Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo”, planteando principalmente que los poderes públicos reconozcan la salud menstrual como un derecho a la salud sexual y reproductiva; y consecuentemente eliminar los estereotipos de la menstruación que han venido impactando negativamente en el acceso o el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres menstruantes (Proyecto de ley del Gobierno, 2022).

Como medidas en el ámbito laboral, se propone crear un permiso de ausencia menstrual por tres días, siendo una licencia indefinida y validada médicamente; ya que actualmente las mujeres al sufrir de dismenorrea suelen acudir a un médico y solicitar mensualmente se determine su incapacidad temporal; tratando por medio de esta ley cambiar esta realidad (Valdés, 2022).

Latinoamérica

En México no se ha regulado específicamente este tipo de licencia, pero se cuenta con una “licencia de ausencia”, otorgamiento que fue emitido por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, el cual concede “el derecho de ausentarse por un día al mes con goce de sueldo, a las y los servidores públicos por complicaciones fisiológicas” esta licencia no es solo destinada para las mujeres que demuestran padecer Dismenorrea, sino también, para los hombres y mujeres que presenten “malestares asociados con la adultez madura, es decir, el periodo de vida comprendido entre los 40 y los 60 años” (Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, 2017).

De la misma manera, la senadora Verónica Delgadillo en el año 2022 presentó una iniciativa para reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de derechos laborales de mujeres menstruantes, que tiene como objetivo principal garantizar el derecho al trabajo y a la salud, otorgando a las mujeres menstruantes la posibilidad de contar

con unas horas de reposo sin ninguna repercusión en sus derechos laborales, es por ello que, solicita que se adicione un artículo 27 bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 27.- [...]

27 Bis.- Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un descanso de ocho horas al mes con goce de salario íntegro ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a su periodo menstrual (Delgadillo, 2022).

Por otro lado, en Colombia se presentó el proyecto de Ley No. 153 de 2021 Senado, “por medio del cual se crea la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes para la garantía e integralidad del derecho a la salud, garantía de los derechos sexuales y reproductivos; y se dictan otras disposiciones”, la cual tiene como beneficiarias a personas menstruantes que se encuentren estudiando en instituciones públicas o privadas (Simanca, 2021).

Dicho proyecto de ley fue presentada por la Senadora Verónica Sandino Simanca Herrera, quien en audiencia fundamentó sus argumentos para que sea aprobado, mencionando que, en base al acta de resumen No. 39 de 2022, se deberá tener en cuenta varias disposiciones, como por ejemplo que, por medio de esta ley lo que se busca es mejorar la calidad de vida, bienestar y salud de las mujeres, ya que tendrán la posibilidad de contar con una licencia menstrual por tres días, sin que existan represalias contra las estudiantes, garantizando la protección de la intimidad, puesto que se evitaría burlas en caso de mancha u otras incomodidades que se presentan durante el periodo. De igual manera, durante la misma sesión manifiesta que será una licencia amplia y progresiva, dado que se tratará de extender esta licencia a las mujeres trabajadoras. (Senado de la República, 2022a)

Finalmente, el 29 de junio de 2022 se aprobó el Proyecto de Ley 153 del 2021, quedando constancia en el Acta No. 47 de 2022, en donde nuevamente la Senadora hace hincapié a que la menstruación se ve vinculada a temas de bienestar físico, mental y social; a razón de que se pueden presentar otros trastornos de la salud menstrual como la menorrea, la metrorragia, difusión y dismenorrea, así como agotamiento físico y emocional, cambios en el apetito, distensión abdominal, dolor de cabeza o cambios que produce tristeza, irritabilidad, sudoraciones y otras sintomatologías: por lo que demuestra la necesidad de una licencia menstrual (Senado de la República, 2022b).

Licencia periódica por dismenorrea como figura jurídica y la necesidad de generar este derecho a la mujer en Ecuador

Desprotección jurídica en Ecuador a las mujeres que sufren dismenorrea

En el caso de Ecuador no se ha considerado el tema de la dismenorrea, la falta de estudios en el ámbito jurídico y de la salud, muestra que se ha ignorado este grave problema que afecta negativamente la capacidad laboral de las mujeres que la padecen, aun cuando la Organización Mundial de la Salud lo reconoce como un asunto de salud y derechos humanos; a pesar que la Constitución de la República del Ecuador se define como garantista de derechos y está obligado a generar e impulsar el *sumak kawsay*, no ha analizado la importancia de regular una licencia por dismenorrea para la mujer que se encuentra en una relación laboral.

No obstante, la Constitución de la República del Ecuador (CRE) reconoce la protección especial a la mujer, con la finalidad de equiparar las condiciones históricas de desigualdad, lo cual se refleja primordialmente en el:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es conveniente hacer alusión que, según datos obtenidos en el año 2019 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) muestran que las tasas de empleo adecuado o pleno por sexo se ubican en 44,8% para los hombres y el 30,6% para las mujeres; demostrando con estas cifras que aún existe desigualdad en el ámbito laboral, a pesar de los importantes avances que ha obtenido la mujer a través de los años (Instituto Nacional de estadísticas y censos, 2019).

La Sentencia No. 3-19-JP/20 menciona que “Estas cifras demuestran que la brecha de género constituye un síntoma de una profunda y estructural sociedad patriarcal y de la discriminación sexual imperante” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Por su parte, el artículo 43 de la Norma *Ibíd*em, establece que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia:

1. No ser[án] discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral;
3. [Tendrán] protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto;

4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas necesarias para proteger de manera especial y reforzada a aquellos sujetos de especial protección, como por ejemplo las licencias que gozan las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, y los hombres de una licencia por paternidad; siendo justificada su ausencia en el puesto de trabajo, durante el tiempo establecido en la ley, con derecho a percibir sus remuneraciones sin ningún tipo de afección.

Siguiendo con esta línea, es preciso mencionar que una de las causales de terminación de la relación laboral según el Código de Trabajo ecuatoriano es:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor (Código del Trabajo, 2005).

Por esta razón es necesario, implementar una licencia que justifique la ausencia de las mujeres que padecen dismenorrea, al ser un problema de salud que afecta al ejercicio de este derecho reconocido en la CRE:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos (...), el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción

y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A partir de ello se sostiene que los permisos y licencias facilitan el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la salud, el libre desarrollo de la personalidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; al permitir el ejercicio de derechos fundamentales, constituirían un derecho del trabajador.

Importancia de la licencia por dismenorrea

Zerga (2010) plantea “El vocablo “licencia” tiene en el ámbito del Derecho Individual de Trabajo una connotación distinta a la del permiso, ..., es una “autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días” (p.15)

En otras palabras, consiste en una autorización otorgada por el empleador para que el trabajador se pueda ausentar de manera temporal de su puesto de trabajo y por ende de las funciones que le compete, sin tener sanción alguna por su ausencia, pues esta se considera justificada.

Como se ha venido exponiendo, la dismenorrea se trata de un problema de salud que afecta a mujeres en edades fértiles, siendo este un trastorno severo que dura de dos a tres días cada mes, tratándose de un dolor pélvico tipo calambre, que no solo deteriora la salud física de la mujer, sino también repercute en su salud emocional. Ocasionando problemas de bajo rendimiento en sus actividades diarias dañando su calidad de vida de las mujeres, a su vez limita su accionar en los distintos aspectos de su vida, ya sea profesional, laboral, personal y social (Quispe & Uchofen, 2020).

Es una enfermedad de alta prevalencia femenina, por lo que ha criterio de Lousada (2010) al tener nula frecuencia en los hombres es una enfermedad ignorada, y justificada por

perjuicios de “debilidad u holgazanería femenina”, siendo esta una razón por la cual las mujeres aceptan los dolores menstruales como parte del periodo menstrual y no acuden a un médico o descansan de manera adecuada; pensamientos que afectan negativamente para que la sociedad y el propio Estado tome mayor interés sobre este tema, ya que se ve retardado el progreso en el ámbito de la salud, laboral y jurídico, principalmente por estos prejuicios de género.

Amaya (2013) clasifica en cuatro grados la severidad de esta enfermedad, el grado cero, la actividad laboral no se ve afectada ya que no existe dolor menstrual; el grado uno, la actividad laboral se ve ocasionalmente afectada porque el dolor es leve y tolerable; el grado dos, la actividad laboral es moderadamente afectada, tiene efectos sistémicos escasos, el dolor se puede controlar con analgésicos; y el grado tres, la actividad laboral resulta claramente afectada, dado que los efectos sistémicos son gravemente severos pues se presentan síntomas como náuseas, vómitos o colapsos.

En base a un estudio realizado por la revista médica BMJ Open a 32.748 mujeres de 15 a 45 años de edad en el 2017 en los Países Bajos, se pudo determinar que el 13,8% afirman no poder ir a trabajar durante su periodo menstrual, el 3,4% se ausenta durante todo su ciclo menstrual de sus actividades laborales, y tan solo el 20,1% de las mujeres que faltan a su trabajo comunican a su empleador el motivo de su inasistencia, es decir por molestias causadas por la menstruación (Schoep et al., 2019).

Por ello, es necesario romper con estos estereotipos y considerarlo como un problema de salud de las mujeres que se encuentran dentro de la edad reproductiva; pues de lo contrario, al discriminar aspectos humanos de la mujer se genera desigualdad de derechos, puesto que las personas menstruantes requieren de cuidados durante su ciclo y modificar su ritmo de vida cotidiano (Mota Armand Ugón, 2019).

Incrementar una licencia por dismenorrea para las mujeres que prestan servicios laborales en Ecuador, tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de las ciudadanas trabajadoras, garantizando sus derechos, principalmente de salud y trabajo; de tal manera que gocen de una dignidad laboral, ya que con esta licencia no deberán presentarse con fuertes dolores o síntomas a sus lugares de trabajo, donde muchas veces faltan condiciones higiénicas; con la seguridad de que su ausencia no le traerá consecuencias negativas, como descuentos en su salario o incluso el despido por la parte empleadora (Ascanio et al., 2022).

Ecuador al definirse en el artículo 1 de la Constitución de la República como un “Estado constitucional de derechos y justicia” tiene el deber de asegurar el cumplimiento de los derechos, por lo que debe ir implementando normativa que se adecue a las necesidades de la población; si bien es cierto que la ley nunca estará completa, puesto que el derecho es dinámico y las necesidades sociales son cambiantes; como es el caso de las mujeres, que hace pocas décadas se involucraron en el campo laboral, existiendo vacíos legales que regulen situaciones biológicas del sexo femenino.

Por esta razón, el Estado tiene el deber de reconocer derechos de manera particular a las mujeres, logrando con esta licencia reconocer “sus derechos laborales, por lo cual debe buscarse el mecanismo que les permita el libre ejercicio de su actividad profesional, sin que ello implique un menoscabo a su bienestar físico y emocional” (Tribunal de lo Contencioso Administrativo Del Estado De México, 2017, p. 5).

Derecho a una licencia por dismenorrea

Las mujeres que prestan servicios laborales en Ecuador, ya sea en sector público o privado, no cuentan con una licencia por dismenorrea, es decir, por dolores pélvicos menstruales, a pesar de que varios estudios determinan que limita el desempeño en las actividades laborales, por factores físicos y emocionales; dando como resultado que las mujeres

presten sus servicios en condiciones inadecuadas, al no estar aptas para cumplir con sus funciones correspondientes por las afecciones que esta enfermedad genera a su salud.

Las mujeres ecuatorianas son titulares de derechos y al encontrarse en un Estado de derechos y justicia, debe garantizar el pleno ejercicio de los mismos, siendo la licencia por dismenorrea una gran oportunidad para reivindicar y asegurar el bienestar de la mujer, conciliando su derecho a la salud y al trabajo, ya que brinda la posibilidad de descansar sin ninguna repercusión de sus derechos laborales.

Esta licencia se concederá de manera única a las mujeres que demuestren mediante certificado médico que padecen de dismenorrea; si bien es cierto, no se encuentra dentro del catálogo de enfermedades en el Ecuador, pero es importante tomar conciencia sobre estas situaciones que no están reguladas por la ley, dejando de normalizar los dolores menstruales y reconocerlo como una realidad, rompiendo los tabúes que rodean el ciclo menstrual.

Licencia que deberá ser mensual porque está relacionada a una enfermedad que se presenta cíclicamente, a su vez esta se acopla a la necesidad de cada persona menstruante, a razón de que el periodo menstrual no tiene ciclos regulares, y al ser variante en cada mujer, no tendrá un tiempo específico para que la trabajadora pueda ausentarse en una determinada fecha.

Como se ha mencionado anteriormente, la dismenorrea provoca síntomas que duran alrededor de dos a tres días, incapacitando a la mujer durante este tiempo de cumplir con sus funciones en su puesto de trabajo; por lo que la licencia tendría una duración de tres días de reposo, sin ocasionar un efecto negativo en su salario mensual.

Por lo tanto, se entendería que la licencia por dismenorrea se deberá incluir en el ordenamiento jurídico, como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, en donde constaría que:

La trabajadora que sufra de dismenorrea tendrá derecho a una licencia con remuneración por tres días al mes. Para este efecto, se deberá demostrar mediante un certificado médico que padece de dicha enfermedad, debiendo ser actualizado anualmente ante el empleador.

La importancia de que se regule en la ley radica en que no se puede dejar a la buena voluntad del empleador la inclusión de esta licencia, sino que exista una disposición expresa que establezca los lineamientos en caso de que una mujer que padezca de dismenorrea en las instituciones públicas o privadas, en donde los empleadores y las trabajadoras estarán sujetos a la norma.

Conclusión

Se pudo encontrar que la dismenorrea es un problema de salud que afecta negativamente al bienestar de las mujeres en edad fértil, puesto que ocasiona un dolor pélvico intermitente e intenso, en forma de calambres o cólicos, que se presenta de manera cíclica conjuntamente con la menstruación, con una duración de dos a tres días que varía según cada mujer, y ocasiona efectos físicos y emocionales contraproducentes que la incapacitan en su desempeño personal, social y profesional.

En concordancia con lo analizado en los diferentes artículos, se ha podido evidenciar la necesidad de incrementar la “Licencia por dismenorrea para mujeres de edad fértil que prestan servicios laborales en Ecuador”, puesto que se ha constatado que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no se ha regulado esta enfermedad, que ocasiona ausentismo de las mujeres en su puesto de trabajo, llevando al sexo femenino a desarrollar sus actividades laborales en condiciones desagradables.

Por medio de la implementación de este derecho el Estado garantizará de manera óptima el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, evitando que a causa de la inasistencia se descuenten de su salario los días dedicados a su descanso, o incluso llegar a ser despedida por la parte empleadora al ausentarse de manera periódica, además, eliminaría todo tipo de desigualdad y discriminación contra las mujeres con la regulación de esta licencia, contribuyendo así a la dignidad laboral.

De igual manera aportaría al goce del derecho a la salud, a razón de que las mujeres no deberán presentarse a cumplir largas jornadas de trabajo con fuertes dolores y síntomas que las incapacita laboralmente al padecer dismenorrea, permitiéndoles desarrollarse en condiciones más humanas y dignas por tratarse de un sujeto titular de derechos.

La licencia por dismenorrea deberá ser justificada mediante certificado médico de manera anual, de tal manera que no exista un uso abusivo e inadecuado de este derecho, protegiendo los intereses y derechos que tiene el empleador frente a las diferentes situaciones que se puedan producir con la inasistencia de las trabajadoras, dejando claro los derechos y obligaciones que tiene ambas partes.

Finalmente, se debe recalcar que la licencia por dismenorrea es una oportunidad para que en los espacios laborales se normalice los descansos por menstruaciones dolorosas, suprimiendo obstáculos que se han presentado a lo largo de la historia, de tal manera aportaría a construir ambientes de trabajo más dignos e incluyentes para las féminas, he incrementa la solidaridad con quien padece esta enfermedad.

Referencias bibliográficas

- Abu, J. I., & Konje, J. C. (2000). Leukotrienes in gynaecology: The hypothetical value of anti-leukotriene therapy in dysmenorrhoea and endometriosis. *Human Reproduction Update*, 6(2), 200-205. <https://doi.org/10.1093/humupd/6.2.200>
- Amaya, G. (2013). Dismenorrea. Memorias Curso De Actualización En Ginecología Y Obstetricia. Recuperado 7 de noviembre de 2022, de Repositorio Institucional Universidad de Antioquia website:
https://revistas.udea.edu.co/index.php/ginecologia_y_obstetricia/article/view/17549
- Ascanio, A., Márquez, A., & Ascanio, N. (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia. *Opinión Jurídica Revista Científica*, 21(45), 379-394. <https://doi.org/10.22395/ojum>
- Balbi, C., Musone, R., Menditto, A., Di Prisco, L., Cassese, E., D'Ajello, M., ... Cardone, A. (2000). Influence of menstrual factors and dietary habits on menstrual pain in adolescence age. *European Journal of Obstetrics and Gynecology and Reproductive Biology*, 91(2), 143-148. [https://doi.org/10.1016/S0301-2115\(99\)00277-8](https://doi.org/10.1016/S0301-2115(99)00277-8)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 4).
- Código del Trabajo. (2005). *Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre 2005*. (167), 1-193.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *REGISTRO OFICIAL No. 449, 20 DE OCTUBRE 2008*. (449), 1-387.
- Corte Constitucional del Ecuador. *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados.* , (2020).

Delgadillo, V. (2022). *Iniciativa por el que se reforman y adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*. 1-9.

Durón González, R., & Morera, P. B. (2018). *Endometriosis*. 35(1).

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2022). La menstruación y derechos humanos - Preguntas frecuentes. Recuperado 12 de enero de 2023, de <https://www.unfpa.org/es/menstruación-preguntas-frecuentes>

Iacovides, S., Avidon, I., & Baker, F. C. (2015). What we know about primary dysmenorrhea today: A critical review. *Human Reproduction Update*, 21(6), 762-778. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmv039>

INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*. 24. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Instituto Nacional de estadísticas y censos. (2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *INEC*.

Jiménez, G. Á., González, J., Ballesteros, H., & Miranda, Y. (2013). Prevalencia, factores de riesgo y características clínicas de la dismenorrea en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Pontificia Bolivariana. *Medicina U.P.B.*, 32(1), 20-29.

Lysaght, P. (2016). La menstruación es importante... Es reglamentaria | UNICEF. Recuperado 17 de noviembre de 2022, de <https://www.unicef.org/es/blog/menstruacion-es-importante-es-reglamentaria>

Monterrosa Castro, A. (2001). Dismenorrea primaria: visión actual. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 52(4), 342-354.

<https://doi.org/https://doi.org/10.18597/rcog.700>

Mota Armand Ugón, M. (2019). *El tabú de la menstruación: símbolo de la represión femenina*. 44.

Navarrete, A. (2022). MUJERES CON DISMENORREA PRIMARIA Y TRATAMIENTOS DISPONIBLES. *Universidad Jaume*.

Núñez, B., Cáceres, R., Vásquez, S., & Gil, E. (2020). *CONSECUENCIAS DE LA DISMENORREA PRIMARIA EN MUJERES ADOLESCENTES Y ADULTAS. REVISIÓN SISTEMÁTICA EXPLORATORIA*. 0-3.

Oruko, K., Nyothach, E., Zielinski-Gutierrez, E., Mason, L., Alexander, K., Vulule, J., ... Phillips-Howard, P. A. (2015). He is the one who is providing you with everything so whatever he says is what you do: A qualitative study on factors affecting secondary schoolgirls' dropout in Rural Western Kenya. *PLoS ONE*, 10(12).
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0144321>

Palacios, P. (2022). *Prevalencia e Impacto en la calidad de vida de las Mujeres en Edad Fértil*.

Petraglia, F., Bernardi, M., Lazzeri, L., Perelli, F., & Reis, F. M. (2017). Dysmenorrhea and related disorders. *F1000Research*, 6(0), 1-7.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>

Proyecto de ley del Gobierno. (2022). *Proyecto de Ley Orgánica 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. (121/000122)* (p. 32). p. 32. España.

Quispe, S., & Uchofen, Á. (2020). *Incidencia de la dismenorrea en la capacidad laboral de*

las mujeres en la ciudad de Lima. Universidad Señor de Sipán.

Román, S. (2022). Estos son los países que permiten la baja laboral por reglas dolorosas.

Recuperado 24 de enero de 2023, de https://www.antena3.com/noticias/mundo/estos-son-paises-que-permiten-baja-laboral-reglas-dolorosas_20220512627cd4ad2c207f0001808008.html

Schoep, M. E., Adang, E. M. M., Maas, J. W. M., De Bie, B., Aarts, J. W. M., & Nieboer, T.

E. (2019). Productivity loss due to menstruation-related symptoms: A nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. *BMJ Open*, 9(6), 1-10.

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>

Schroeder, B., & Sanfilippo, J. S. (1999). DYSMENORRHEA AND PELVIC PAIN IN ADOLESCENTS. *Pediatric Clinics of North America*, 46(3), 555-571.

[https://doi.org/10.1016/S0031-3955\(05\)70137-1](https://doi.org/10.1016/S0031-3955(05)70137-1)

Senado de la República. Acta número 39 de 2022. , Gaceta del Congreso Senado y Cámara § (2022).

Senado de la República. Comisión séptima constitucional permanente acta número 47 de 2022. , Gaceta del Congreso § (2022).

Simanca, V. (2021). Proyecto de ley número 153 de 2021 Senado. *Gaceta del Congreso*.

Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México. (2017). ACUERDO POR EL QUE SE CONCEDE A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A ESTE TRIBUNAL “LICENCIA DE AUSENCIA” DE UN DÍA DE DESCANSO AL MES, A CAUSA DE COMPLICACIONES DE TIPO FISIOLÓGICO. *Gaceta del Gobierno*.

Urrutia, M. (2013). Dismenorrea. Conceptos generales. En *Ginecología y obstetrica de México* (pp. 60-68).

Valdés, I. (2022). El Congreso aprueba la reforma de la ley del aborto | Sociedad | EL PAÍS.

Recuperado 24 de enero de 2023, de <https://elpais.com/sociedad/2022-12-15/el-congreso-aprueba-la-reforma-de-la-ley-del-aborto.html>

ANEXOS

Bernarda Anabel Arizaga Montalván portadora de la cédula de ciudadanía N° **0105677843** y **Tamara Catalina Tenesaca Lupercio** portadora de la cédula de ciudadanía N° **0106997299**. En calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**LICENCIA POR DISMENORREA PARA MUJERES DE EDAD FÉRTIL QUE PRESTAN SERVICIOS LABORALES EN ECUADOR**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizamos además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **27 de abril de 2023**

F: 

Bernarda Anabel Arizaga Montalván

C.I. 0105677843

F: 

Tamara Catalina Tenesaca Lupercio

C.I. 0106997299