



**"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto"**

**H. Congreso del Estado de Sinaloa  
LXIV Legislatura  
Mesa Directiva**

**OFICIO NO. CES/SG/MD/E-856/2024  
Culiacán, Sinaloa, Mayo 07 de 2024**

**C. DIP. MARCELA GUERRA CASTILLO**  
Presidenta de la H. Cámara de Diputados  
Del Congreso de la Unión.  
**P r e s e n t e**

La Sexagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, en esta fecha, aprobó mediante *Acuerdo Número 326*, presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes.

Lo que comunicamos a usted para su conocimiento y todos los efectos legales a que haya lugar.

**A t e n t a m e n t e**

**Dip. Ricardo Madrid Pérez**  
Presidente de la Mesa Directiva del  
H. Congreso del Estado

\*JRML

## **H. CONGRESO DEL ESTADO DE SINALOA.**

### **P r e s e n t e:**

Quienes suscribimos, Diputada y Diputado integrantes de la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa, en uso de las atribuciones que nos confieren los Artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 43, fracción IV, 45 fracción I de la Constitución Política del Estado de Sinaloa y 18, fracción I, de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, sometemos a la consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de **Acuerdo, por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.**

### **Exposición de Motivos:**

**Considerando Que en términos del artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 43, fracción IV, de la Constitución Política del Estado, es facultad de este Congreso iniciar leyes y sus reformas ante el H. Congreso de la Unión.**

En México para la inmensa mayoría de las mujeres es incómodo hablar sobre menstruación con un familiar o un hombre, esto en gran parte porque "la palabra menstruación carga con una profunda contradicción:

es sinónimo de fertilidad pero también de vergüenza.” Esa vergüenza corresponde a un tabú social y a la desinformación que sigue estando presente en nuestra sociedad.

La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan 3 mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes.<sup>1</sup>

Ante la desinformación y desigualdad que se ha generado en relación al periodo menstrual es fundamental combatir aquellas prácticas que suelen reforzar la idea de que las niñas, mujeres y personas menstruantes tienen menos derechos. Por lo que la presente iniciativa pretende establecer un nuevo derecho laboral a través del reconocimiento de un permiso menstrual al mes para aquellas personas que así lo requieran, acreditando previamente el trastorno ginecológico que lo ocasiona.

El objetivo del permiso menstrual es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con licencias y/o permisos sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello de tal forma que la igualdad de género pueda consolidarse en los entornos laborales.

---

<sup>1</sup> La menstruación es importante... Es reglamentaria - Unicef.  
<https://blogs.unicef.org/es/la-menstruacion-es-importante/>

El permiso menstrual es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral.

También es un reconocimiento a las necesidades relacionadas con la menstruación (acceso a productos de gestión menstrual, sanitarios adecuados, pausas para ir al baño, acceso a medicamento para tratar dolores, etc.), reconocerlas es un paso en favor de eliminar los obstáculos relacionados con la menstruación en el trabajo que perpetúan las desigualdades de género.

Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social lleva a cabo las actividades correspondientes para el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea, la cual es reconocida como el "dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales".<sup>2</sup>

Por lo que en tal sentido, con el fin de equilibrar la igualdad de género entre todas las personas en el ámbito laboral, y visibilizar lo que significa un periodo menstrual doloroso, los Diputados y Diputadas integrantes de la XLIV Legislatura, apostamos por la voluntad y convicción de acabar con las brechas de desigualdad y dejar de estigmatizar los temas de salud de las mujeres que por siglos han sido tabú y en los cuales se ha avanzado en diversos países del mundo.

---

<sup>2</sup> Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención.  
Instituto Mexicano del Seguro Social. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/static/guiaclinicas/343GR.pdf>

El primer antecedente es de 1922, en la Rusia soviética. En Asia existe en Japón desde 1947, y se incorporó más tarde en Indonesia, Filipinas, Corea del Sur, Taiwán, Vietnam y ciertas provincias y territorios de China y de la India. En Zambia se conoce coloquialmente como “Día de las madres” y se contempla formalmente desde 2017, mientras que España es el único país de la Unión Europea en reglamentar el permiso remunerado por baja menstrual en 2022.<sup>3</sup>

Al respecto en **México, solo tres de las 32 entidades federativas han aprobado la licencia menstrual**, una medida que permite a las mujeres y personas menstruantes ausentarse del trabajo por hasta dos días al mes con goce de sueldo, previa presentación de un certificado médico. Hidalgo, Colima y Nuevo León, son los estados pioneros en esta iniciativa, que busca reconocer los padecimientos relacionados con el periodo menstrual, como la dismenorrea primaria o secundaria y la endometriosis.

**La presente iniciativa tiene como objeto establecer en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo y su Ley Reglamentaria, de aplicación general para todas las entidades federativas, la posibilidad de una licencia para aquellas mujeres y personas menstruantes que se vean imposibilitadas de llevar a cabo su jornada laboral a causa de los malestares físicos que pudieran presentarse durante su periodo menstrual.**

---

<sup>3</sup> «Women and Menstruation in the EU», *eurohealth in (en) digital*, Instituto Europeo de Salud de la Mujer, pp. 1-3 Consultado el 26 de diciembre de 2022

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

**DECRETO NO.-----**

**POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Se reforma la fracción XV del artículo 133. Se adiciona la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis.- ...

**XXVII Ter.-** Otorgar a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro;

XXVIII. a XXXIII. ...

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a XIV. ...

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, o por presentar **dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante;**

XVI. a XVII. ...

**Artículo 170 Ter.-** Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro.

Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

**Artículo 28 Bis.-** Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro.

Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.

#### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

**ÚNICO.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Culiacán, Rosales, Sinaloa.

A los veintisiete días del mes de febrero del año 2024.



DIP. JUANA MINERVA VÁZQUEZ GONZÁLEZ



DIP. CÉSAR ISMAEL GUERRERO ALARCÓN

*Ateneo Elcano*  
*14/17*

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto"

H. Congreso del Estado de Sinaloa  
Unidad de Estudios Económicos y Financieros

OFICIO No. CES/SG/UEEF/039-2024  
Culiacán, Sinaloa, 11 de Marzo de 2024

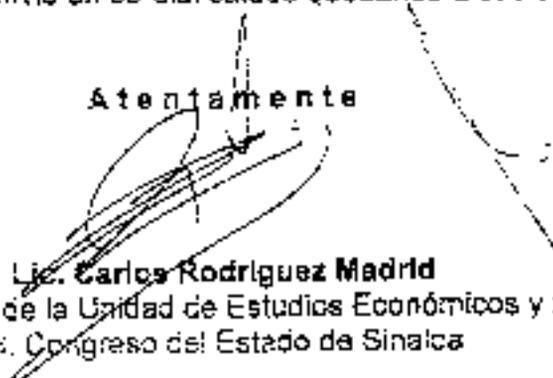
Ing. José Antonio Ríos Rojo  
Secretario General  
H. Congreso del Estado de Sinaloa  
P R E S E N T E.-

En atención a la solicitud recibida el día 06 de marzo de presente año, donde solicita se realice análisis de impacto presupuestal que tendrá a las finanzas públicas la iniciativa con proyecto de decreto que presentan la Dip. Juana Minerva Vázquez González y el Dip. César Ismael Guerrero Alarcón, que con fundamento en su derecho que les confiere el artículo 71 fracción III de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, artículo 43 fracción IV, artículo 45 fracción I de la **Constitución Política del Estado de Sinaloa** y el artículo 18 fracción I de la **Ley Orgánica del H. Congreso del Estado de Sinaloa**, le informa que:

Se procedió a revisar dicha iniciativa, que propone **Acuerdo** por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** y de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional**. Al respecto, se comentó que es menester de los Diputados y Diputadas que conforman la sexagésima cuarta legislatura del Congreso del Estado de Sinaloa discutir y considerar la aprobación de la presente, y en caso de ser aprobada, corresponderá a la Unidad de Estudios Económicos y Financieros de la **Cámara de Diputados del Congreso de la Unión** realizar el estudio de impacto económico y financiero que representa para su consideración.

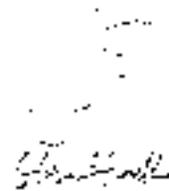
Sin otro asunto, le envió un cordial saludo quedando a sus órdenes.

Atentamente

  
Lic. Carlos Rodríguez Madrid  
Secretario Técnico de la Unidad de Estudios Económicos y Financieros  
H. Congreso del Estado de Sinaloa

C.p.d. Archivo

*José Antonio Ríos Rojo*



**CC. DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL  
H. CONGRESO DEL ESTADO DE SINALOA.  
P R E S E N T E S.-**

Quien suscribe, **C. Dip. Gloria Hincelida Félix Nieves**, en mi carácter de Diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y los artículos 18 fracción I, 135, 136, 137 y 140 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, presento para consideración, estudio y aprobación en su caso de esta Soberanía, la presente Iniciativa de Acuerdo que propone presentar ante la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman la fracción XV del artículo 133 y el artículo 169; y se adicionan un segundo párrafo al artículo 63, una fracción XXIX Ter al artículo 132, a la Ley Federal del Trabajo; y se edicione un artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de derecho a la disposición de permisos y licencias a mujeres y personas menstruantes trabajadoras por dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de periodo menstrual, dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida llevar a cabo su jornada laboral, al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El trastorno menstrual es una condición ginecológica común que afecta a una gran proporción de mujeres en edad reproductiva. Los síntomas incapacitantes asociados con este trastorno pueden llevar a faltas en la escuela o el trabajo, así como a una disminución en la concentración y la productividad. Además, el dolor constante y el malestar físico pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de las mujeres. Reconocer y abordar adecuadamente estas dolencias es fundamental para garantizar la equidad y el bienestar de las mujeres en su vida académica y laboral.

Precedimientos como el trastorno menstrual afecta entre 45 a 95% de las mujeres en edad reproductiva. Igualmente, señala que alrededor del 30 a 50% de este sector faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo y aquellas que no lo hacen, se ven afectadas en su concentración ante la presencia de dolor que les provoca un rendimiento y una productividad deficientes.

Este trastorno engloba una serie de dolencias ginecológicas, como dolores intensos, calambres, migrañas, náuseas, vómitos y malestar general, que pueden manifestarse durante el ciclo menstrual.

Por otra parte, la dismenorrea es un término médico que se utiliza para describir el dolor menstrual o cólicos que ocurren durante el periodo menstrual. Es una condición común que afecta a muchas mujeres en edad reproductiva.

La dismenorrea se clasifica en dos tipos principales: primaria y secundaria.

- La dismenorrea primaria se refiere al dolor menstrual sin una causa subyacente identificable. Este tipo de dolor menstrual generalmente comienza poco después de que una mujer comienza a menstruar en la adolescencia y puede continuar durante muchos años. No hay una anomalía estructural o enfermedad en los órganos reproductivos que explique el dolor en la dismenorrea primaria. Se cree que está relacionada con la producción de prostaglandinas, que son sustancias químicas liberadas en el cuerpo durante la menstruación.
- La dismenorrea secundaria se refiere al dolor menstrual que es causado por una afección o enfermedad subyacente, como la endometriosis, los fibromas uterinos, la enfermedad inflamatoria pélvica o la adenomiosis. Estas condiciones pueden afectar la estructura o función de los órganos reproductivos y causar dolor menstrual más intenso y persistente.

La dismenorrea se **considera incapacitante** cuando el dolor menstrual es tan intenso y debilitante que **afecta significativamente** la calidad de vida de una mujer y su capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias normales. Puede interferir con el trabajo, la escuela, las relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante, se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.

La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida, además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres. Algunos de los efectos comunes incluyen:

- **Dolor y malestar:** El dolor menstrual intenso puede ser debilitante y afectar negativamente la calidad de vida. Puede interferir con las actividades diarias, como el trabajo, el estudio, las relaciones y las actividades físicas.
- **Ausentismo escolar o laboral:** En casos de dismenorrea incapacitante, las mujeres pueden faltar a la escuela o al trabajo debido al dolor intenso, lo que puede afectar su rendimiento académico o profesional.
- **Disminución de la productividad:** Incluso si las mujeres con dismenorrea logran asistir al trabajo o a la escuela, el dolor y malestar pueden reducir su capacidad para concentrarse y rendir al máximo.
- **Impacto emocional:** El dolor menstrual recurrente y debilitante puede tener un impacto en la salud emocional y el bienestar psicológico de las mujeres. Puede provocar estrés, ansiedad, irritabilidad y depresión.

El impacto de la dismenorrea en el ámbito laboral puede variar según la gravedad de los síntomas y las circunstancias individuales de cada mujer. Algunas mujeres pueden encontrar estrategias de manejo del dolor y encontrar formas de adaptarse en su entorno laboral, mientras que otras pueden requerir ajustes o apoyo adicional.

Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 80% de las mujeres en México experimentan dolor durante su periodo menstrual.

Existen varias condiciones ginecológicas que pueden tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres. Algunas de estas condiciones incluyen:

- a) **Endometriosis:** La endometriosis es una afección en la cual el tejido que normalmente recubre el útero crece fuera de él, en lugares como los ovarios, las trompas de Falopio y otros órganos pélvicos. Puede causar dolor menstrual intenso, dolor pélvico crónico, dolor durante las relaciones sexuales y problemas de fertilidad. Estos síntomas pueden afectar la capacidad de una mujer para asistir a la escuela o al trabajo regularmente y pueden disminuir su productividad.

- b) **Síndrome de ovario poliquístico (SOP):** El SOP es una afección hormonal en la que los ovarios producen un exceso de andrógenos (hormonas masculinas). Puede causar menstruación irregular, quistes en los ovarios, acné, aumento de vello corporal y dificultades para concebir. Los síntomas del SOP, como el sangrado irregular y los cambios hormonales, pueden afectar el bienestar emocional y la confianza en sí misma de una mujer, lo que a su vez puede influir en su rendimiento escolar o profesional.
- c) **Fibromas uterinos:** Los fibromas son tumores no cancerosos que crecen en el útero. Dependiendo de su tamaño y ubicación, pueden causar sangrado menstrual abundante, dolor pélvico, presión en la pelvis y micción frecuente. Estos síntomas pueden afectar la calidad de vida de una mujer, interferir con sus actividades diarias y generar ausentismo escolar o laboral.
- d) **Trastornos del ciclo menstrual:** Ciertos trastornos del ciclo menstrual, como la amenorrea (ausencia de menstruación), la dismenorrea severa, los sangrados menstruales abundantes o irregulares, y el síndrome premenstrual grave, pueden tener un impacto significativo en la vida escolar y profesional de una mujer. Estos trastornos pueden causar dolor, cambios emocionales, fatiga y afectar la capacidad de una mujer para llevar a cabo sus actividades habituales.
- e) **Dispareunia:** También conocida como dolor durante las relaciones sexuales, puede considerarse como una condición ginecológica adicional que puede tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres, pudiendo tener diversas causas, incluyendo infecciones ginecológicas, endometriosis, cicatrices o adherencias postoperatorias, y condiciones vulvares. Según estudios previos, se estima que aproximadamente el 8% al 20% de las mujeres en edad reproductiva pueden experimentar dispareunia en algún momento de su vida.

De los cuadros ginecológicos adversos mencionados, la dispareunia puede tener un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres. El dolor crónico, las limitaciones físicas y los desafíos emocionales asociados con esta condición pueden afectar la capacidad de las mujeres para desempeñarse plenamente en el trabajo cuando sus efectos se extienden en el tiempo y prevalecen en el contexto de vida de la mujer o persona menstruante más allá de los contextos propios de su vida sexual activa, por lo que es fundamental que se brinde apoyo adecuado y se adopten medidas para

abordar las necesidades de las mujeres que experimentan dispareunia, fomentando entornos laborales inclusivos, sensibles y comprensivos.

Actualmente, la legislación mexicana en materia laboral admite la posibilidad de que mediante la acreditación de causas justificadas puedan ser otorgados descansos o licencias temporales a los trabajadores para ausentarse de sus centros de trabajo. Mayoritariamente, esas licencias son por causa de enfermedad, accidentes, intervenciones quirúrgicas, etc. Sin embargo, dentro de las causas que justifican el otorgamiento de estas licencias no se consideran las cuestiones de carácter médico, físico u orgánico asociadas con los períodos menstruales o cuadros ginecológicos adversos e incapacitantes.

Se estima en específico, que una medida adecuada para atender esta problemática que afecta exclusivamente a mujeres trabajadoras o personas menstruantes sería el establecer entre las causas para el otorgamiento de horas de descanso o licencias la relativa a las dolencias o malestares físicos u orgánicos del período menstrual de las mujeres, de tal suerte que con un certificado médico que evalúe que la mujer se encuentra en situación incapacitante sea justificado que interrumpa su actividad laboral, se ausente o falte al trabajo.

Algunos organismos internacionales han abordado la cuestión de las licencias laborales por dolor menstrual o cuadros ginecológicos incapacitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar las necesidades de las trabajadoras, incluyendo la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo, y promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el dolor menstrual puede ser incapacitante y recomienda que se tomen medidas para abordar y aliviar los síntomas, incluyendo la consideración de licencias laborales en casos de dolor menstrual intenso. La ONU ha abogado por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, reconociendo que el dolor menstrual puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral y promueve medidas para abordar esta cuestión. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), órgano de la ONU, ha instado a los Estados miembros a considerar la adopción de medidas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la posibilidad de licencias por dolor menstrual incapacitante. Por último, Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha reconocido la importancia de garantizar el bienestar y la salud de las trabajadoras, y ha destacado la necesidad de abordar los síntomas del dolor

menstrual y la discapacidad, promoviendo medidas como las licencias laborales en casos incapacitantes.

La falta de perspectiva de género en el diseño de las relaciones laborales, pero sobre todo en su concepción normativa en función de una cultura laboral predominantemente patriarcal que considera condiciones propicias para la actividad masculina ha sido históricamente omisa de atender y percibir las condiciones adversas que presentan las mujeres y personas menstruantes en el desarrollo de sus actividades de trabajo.

A partir de este nuevo dimensionamiento de las relaciones laborales, es necesario entender el ciclo biológico que enfrenta a un género y otro a efecto de establecer medidas compensatorias que equilibren las condiciones garantas de la efectividad tanto de hombres como de mujeres, considerando de manera debida las particularidades específicas de sus respectivos organismos.

Dentro de los aspectos no considerados normativamente, se encuentran las particularidades propias de los periodos menstruales de la mujer que derivan en cuadros ginecológicos, dolencias o malestares adversos e incapacitantes.

De esta manera, debe considerarse el periodo menstrual desde el punto de vista de las afectaciones que eventualmente puede producir y de entre las cuales destacan las siguientes:

- a) El dolor menstrual puede ser incapacitante y afectar la capacidad de una mujer para desempeñar sus tareas laborales de manera efectiva.
- b) Algunas mujeres experimentan calambres severos durante el periodo menstrual, lo que puede dificultar su desempeño en el trabajo.
- c) El malestar físico y emocional asociado con el ciclo menstrual puede afectar la concentración y la productividad en el trabajo.
- d) Los dolores menstruales intensos pueden generar estrés adicional, lo que puede disminuir la capacidad de una mujer para lidiar con situaciones laborales exigentes.
- e) Las migrañas asociadas con el ciclo menstrual pueden afectar negativamente el rendimiento laboral.

- f) Algunas mujeres experimentan náuseas y vómitos durante su período, lo que puede dificultar su capacidad para trabajar.
- g) El sangrado menstrual abundante y prolongado puede causar anemia, lo que afecta la energía y el rendimiento laboral.
- h) Las fluctuaciones hormonales pueden provocar cambios de humor y alteraciones emocionales, lo que puede afectar las relaciones laborales.
- i) Los síntomas menstruales, como la hinchazón y el malestar abdominal, pueden dificultar el movimiento y la comodidad física en el lugar de trabajo.
- j) La fatiga extrema durante el período menstrual puede disminuir la capacidad de una mujer para mantenerse alerta y realizar tareas de manera segura.
- k) Algunas mujeres experimentan dolores de espalda intensos durante su período, lo que puede afectar su capacidad para realizar ciertas actividades laborales.
- l) El malestar físico asociado con el ciclo menstrual puede dificultar el sueño adecuado, lo que a su vez puede afectar la concentración y la productividad laboral.

La consideración efectiva de estas condiciones adversas para las mujeres y personas menstruantes debe permitir al legislador diseñar adecuadamente medidas que garanticen a su vez, que éstas puedan desarrollar sus actividades laborales de manera segura, adecuada, digna, en condiciones sanitarias aptas, y libres de todo tipo de discriminación, carga excesiva o prácticas inequitativas.

Como parte de la construcción de este tipo de soluciones y medidas, es necesario que el legislador asuma una perspectiva de género integral a fin de proveer las soluciones más adecuadas posibles. Desde el punto de vista de la consideración de las causas justificantes en el ámbito laboral, respecto de la interrupción y reanudación de las tareas de la mujer trabajadora o persona menstrual es importante considerar el derecho de esta a disponer de periodos de descanso o incluso días de licencia que no afecten sus derechos laborales directos o indirectos.

La inclusión de periodos de descanso o licencias por o malestares físicos u orgánicos, así como dolencias menstruales o en General cualquier cuadro ginecológico adverso e incapacitante promovería la igualdad de género en el lugar de trabajo al reconocer y atender las necesidades específicas de las mujeres.

Algunas mujeres pueden experimentar trastornos menstruales, como el síndrome de ovario poliquístico, que pueden requerir licencias periódicas para el tratamiento y manejo de su condición. El reconocimiento de las dolencias menstruales en la legislación laboral contribuiría a desestigmatizar el tema y promover una mayor conciencia y comprensión.

La inclusión de licencias por dolencias menstruales podría ayudar a reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo, brindando a las mujeres igualdad de oportunidades. Permitirías podría fomentar un entorno laboral más empático y solidario, promoviendo la salud y el bienestar de las trabajadoras.

Algunas mujeres pueden requerir tratamientos médicos o terapias adicionales para manejar las dolencias menstruales, y la posibilidad de obtener licencias les permitiría acceder a estos cuidados de manera adecuada sin comprometer su asistencia laboral, reconociendo el hecho de que el ciclo menstrual es una parte natural del cuerpo de una mujer y que puede requerir atención y cuidado. Las mujeres podrían beneficiarse de un tiempo adicional de descanso y recuperación, lo que podría mejorar su bienestar general y, a su vez, su rendimiento laboral. La inclusión de licencias contribuiría a su vez a la retención y satisfacción de las trabajadoras, promoviendo así la estabilidad en el empleo.

Otro aspecto fundamental en el reconocimiento de un derecho al descanso o a la licencia por cuadro ginecológico incapacitante es el relativo a la salud mental de las mujeres. Es necesario considerar que pueden experimentar síntomas de salud mental relacionados con el ciclo menstrual, como ansiedad o depresión, que pueden requerir tiempo libre para su tratamiento y manejo adecuados.

El otorgamiento de licencias representaría a su vez un mensaje positivo a las mujeres, reconociendo y validando sus experiencias y necesidades médicas, fomentando la equidad en el lugar de trabajo al reconocer que los factores biológicos pueden afectar el desempeño laboral de manera diferente para hombres y mujeres.

Además, la inclusión de horas de descanso adicional o licencias por dolencias menstruales o cuadros ginecológicos incapacitantes en la legislación laboral estaría

en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y protección contra la discriminación, lo que incluye el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, como el otorgamiento de licencias por dolencias ginecológicas.

El reconocimiento de las dolencias ginecológicas y la posibilidad de otorgar licencias laborales por estas causas pueden ser consideradas medidas para garantizar la igualdad de trato y protección en el trabajo.

Con base en todos los argumentos y antecedentes expresados, **ES OBJETO DE LA PRESENTE INICIATIVA** proponer reformas y adiciones a disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** y de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, a fin de reconocer en beneficio de todas las mujeres y personas menstruantes trabajadoras del derecho a disponer de un período de descanso de doce horas hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo al mes, en aquellos casos en que les resulte imposible llevar a cabo su jornada laboral debido a malestares físicos u orgánicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, o de aquellos que deriven del período menstrual.

Dentro de las características de la propuesta se encuentran las siguientes:

- a) Establecimiento de un régimen de protección a la salud de la mujer o persona menstruante trabajadora mediante el otorgamiento de un período de descanso de doce horas, que pueda extenderse hasta un permiso de cuatro días al mes, con goce de sueldo, cuando no puedan llevar a cabo su jornada laboral debido a los malestares mencionados.

Mediante el reconocimiento de este derecho, se busca garantizar a su vez el derecho a la salud y al bienestar de las trabajadoras y personas menstruantes, brindándoles el tiempo necesario para recuperarse de condiciones físicas orgánicas adversas o debilitantes relacionadas con su ciclo menstrual.

En congruencia con dicho objeto, igualmente se promueve la equidad de género al reconocer y atender las sus necesidades específicas: se evita la discriminación, permitiendo un trato justo en el ámbito laboral. Con el

reconocimiento de este derecho se establecen condiciones para dar cumplimiento a los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la legislación laboral, mediante la promoción de entornos de trabajo inclusivos y respetuosos.

Asimismo, se fomenta desde el orden normativo el establecimiento de condiciones necesarias que incentivan la productividad y el rendimiento laboral al brindar a las trabajadoras y personas menstruantes la oportunidad de descansar y recuperarse adecuadamente, lo que contribuirá a una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades y obligaciones de carácter laboral.

Con este derecho de igual manera se reconoce el impacto físico y emocional que pueden tener las dolencias menstruales y los trastornos ginecológicos en la capacidad de las trabajadoras para desempeñar sus labores de manera efectiva.

- b)** El descanso o permiso se otorga sin afectar el salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otros derechos laborales adquiridos por las trabajadoras.

De esta manera se salvaguardan los derechos laborales de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando cualquier forma de discriminación o perjuicio económico relacionado con su condición de salud, garantizando su estabilidad económica al mantener su salario y beneficios intactos durante los períodos de descanso o permisos relacionados con su salud menstrual. Consecuentemente, esta medida promueve la igualdad salarial y de oportunidades al asegurar que las trabajadoras no sean penalizadas económicamente por tomar tiempo para cuidar de su salud.

La no afectación directa o indirecta a los diversos derechos laborales reconoce el valor y la contribución de las trabajadoras y personas menstruantes al mantener su estabilidad laboral y económica, lo que fomenta una sociedad más equitativa y justa, cumpliendo entre otros objetivos, los principios fundamentales del trabajo decente y la protección de los derechos laborales, garantizando que no sean discriminadas ni desfavorecidas debido a su salud menstrual.

- c)** Con esta medida no se generarán horas de descanso o días de licencia acumulables en caso de no hacerse uso o disposición efectiva de los mismos.

Este mecanismo se justifica en las razones siguientes:

- Evitar el abuso del sistema de descanso o permisos al establecer un límite razonable y evitar acumulaciones innecesarias de tiempo de licencia no utilizado.
  - Promover la planificación y gestión adecuada del tiempo de descanso, alentando a las trabajadoras y personas menstruantes a tomar los períodos de descanso necesarios en el momento adecuado.
  - Evitar posibles conflictos o desequilibrios en la organización del trabajo al establecer un marco claro y limitado para el uso de los períodos de descanso relacionados con la salud menstrual.
  - Garantizar una distribución equitativa y justa de los recursos de tiempo y personal en el entorno laboral, sin permitir que la acumulación de días de licencia no utilizados afecte negativamente a otros trabajadores o a la organización.
  - Establecer un equilibrio entre las necesidades de las trabajadoras y personas menstruantes y las necesidades operativas de la organización, garantizando una gestión eficiente de los recursos humanos.
- d) Se establece la prohibición respecto del despido de una trabajadora o cualquier forma de coacción para que renuncie por padecer dolencias o malestares físicos u orgánicos relacionados con el período menstrual o cuadros ginecológicos severos o incapacitantes.

Esta prohibición se sustenta en la necesidad de proteger los derechos laborales y la estabilidad de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando prácticas discriminatorias y asegurando su protección contra el despido injustificado o la coacción laboral. A su vez, permite fomentar la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral, eliminando prácticas discriminatorias basadas en la salud menstrual o condiciones relacionadas, lo cual es una condición esencial y transversal para el reconocimiento igualitario de la capacidad laboral con una perspectiva de género activa.

Supone además el establecimiento de condiciones normativas que aseguren la conciliación entre la vida laboral y personal de las trabajadoras y personas menstruantes al garantizar que no sean penalizadas por necesidades relacionadas con su salud, contribuyendo a la promoción de un entorno laboral inclusivo, igualitario y respetuoso, libre de prácticas de discriminación y prejuicios relacionados con el género y la salud menstrual.

Asimismo, cumple con los principios y normas internacionales de derechos humanos y laborales que protegen la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

- e) De manera correlativa al derecho reconocido, se establece la obligación de los empleadores de proporcionar al menos doce horas de descanso hasta un permiso de cuatro días al mes a las trabajadoras y personas menstruantes que no puedan realizar su jornada laboral debido a los mencionados malestares.
- f) Se establece la obligación para los empleadores a fin de que en los centros de trabajo pongan a disposición de las trabajadoras y personas menstruantes productos de higiene menstrual seguros y sustentables.

Esta medida promueve la salud y el bienestar de las trabajadoras y personas menstruantes al proporcionarles acceso a productos de higiene menstrual de calidad en el lugar de trabajo, contribuyendo al aseguramiento de su dignidad y comodidad, garantizando que tengan acceso a productos adecuados para el manejo de su menstruación durante su jornada laboral. Por otra parte, se fomenta la realización de prácticas laborales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente al promover el uso de productos sustentables.

Igualmente, representa una práctica transversal que cumple de manera adecuada con una perspectiva de género en el diseño de una nueva cultura laboral, al establecer un entorno laboral inclusivo y respetuoso, reconociendo y abordando las necesidades específicas de las trabajadoras y personas menstruantes en relación con su salud menstrual y bienestar general. Adicionalmente, cumple con los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral al asegurar que las trabajadoras tengan acceso a los recursos necesarios para gestionar su menstruación de manera adecuada.

- g) Establezca como condición esencial para la disposición de las horas de descanso y la disposición efectiva del permiso o licencia el contar con un diagnóstico que acredite la dismenorrea o el cuadro ginecológico o incapacitante, con la finalidad de evitar prácticas abusivas o faltas de probidad respecto del ejercicio de este derecho.
- h) Esta propuesta además pondera para la inclusión en el régimen transitorio, el que, con posterioridad al reconocimiento de este derecho laboral, se establezca el imperativo para las Legislaturas de las Entidades Federativas a fin de que se realice una reforma integral de la legislación relativa a los trabajadores al servicio de la Entidad y Municipios respectivos, a fin de replicar este mismo derecho y hacerlo extensivo a las servidoras públicas del orden local y municipal.
- i) Asimismo, en dicho régimen se propone que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en general en las instituciones de salud públicas y privadas cuenten con sistemas informáticos que a través de sus sitios web faciliten la tramitación y emisión electrónica de certificados correspondientes a las solicitudes de trabajadoras y personas menstruantes que requieran descanso o licencia a partir del diagnóstico del cuadro ginecológico severo o incapacitante.

Este derecho busca reconocer y atender las necesidades específicas de salud y bienestar de las trabajadoras, promoviendo la equidad de género en el ámbito laboral.

Adicionalmente, proporciona un entorno laboral más inclusivo y respetuoso, considerando que los malestares físicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, así como del periodo menstrual, pueden afectar significativamente la capacidad de las trabajadoras para desempeñar sus labores de manera efectiva. Al reconocer y abordar estas situaciones, se busca reducir las barreras y desigualdades de género en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el bienestar de las trabajadoras.

La implementación de este derecho tanto en las relaciones laborales públicas y privadas se basa en la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y respetuosas, reconociendo que los factores biológicos y de género pueden influir en el desempeño laboral de manera diferenciada. Asimismo, se busca desestigmatizar y visibilizar las dolencias ginecológicas, promoviendo una mayor conciencia y comprensión en la sociedad sobre estas cuestiones.

Esta propuesta se alinea con los principios de igualdad de género y derechos laborales, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las trabajadoras y personas menstruantes. Al reconocer y atender las necesidades específicas de salud, se contribuye a crear condiciones laborales justas y respetuosas, fomentando la retención y satisfacción de las trabajadoras, así como su desarrollo profesional.

De acuerdo con las todas las motivaciones expuestas en esta iniciativa, me permito someter a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de:

### **ACUERDO NO. \_\_\_\_\_**

**ARTÍCULO PRIMERO.** La Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sinaloa, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y los artículos 18 fracción I, 135, 136, 137 y 140 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, **ACUERDA** presentar ante la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de **Decreto por el que se reforman y adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de permisos y licencias a mujeres y personas menstruantes trabajadoras por dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de período menstrual, dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que los impida llevar a cabo su jornada laboral, en los términos siguientes:**

**Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman la fracción XV del artículo 123 y el artículo 169; y se adicionan un segundo párrafo al artículo 63, una fracción XXX Ter al artículo 132, a la Ley Federal del Trabajo; y se adiciona un artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.**

La Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sinaloa, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y los artículos 18 fracción I, 135, 136, 137 y 140 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, **PRESENTA** ante la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de **Decreto por el que se reforman la fracción XV del artículo 123 y el artículo 169; y se adicionan**

**un segundo párrafo al artículo 65, una fracción XXIX Ter al artículo 132, a la Ley Federal del Trabajo; y se adiciona un artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en los términos siguientes:**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El trastorno menstrual es una condición ginecológica común que afecta a una gran proporción de mujeres en edad reproductiva. Los síntomas incapacitantes asociados con este trastorno pueden llevar a faltas en la escuela o el trabajo, así como a una disminución en la concentración y la productividad. Además, el dolor constante y el malestar físico pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de las mujeres. Reconocer y abordar adecuadamente estas dolencias es fundamental para garantizar la equidad y el bienestar de las mujeres en su vida académica y laboral.

Padecimientos como el trastorno menstrual afecta entre 45 a 75% de las mujeres en edad reproductiva. Igualmente, señala que alrededor del 30 a 50% de este sector faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo y aquellas que no lo hacen, se ven afectadas en su concentración ante la presencia de dolor que les provoca un rendimiento y una productividad deficientes.

Este trastorno engloba una serie de dolencias ginecológicas, como dolores intensos, calambres, migrañas, náuseas, vómitos y malestar general, que pueden manifestarse durante el ciclo menstrual.

Por otra parte, la dismenorrea es un término médico que se utiliza para describir el dolor menstrual o cólicos que ocurren durante el período menstrual. Es una condición común que afecta a muchas mujeres en edad reproductiva.

La dismenorrea se clasifica en dos tipos principales: primaria y secundaria.

- La dismenorrea primaria se refiere al dolor menstrual sin una causa subyacente identificable. Este tipo de dolor menstrual generalmente comienza poco después de que una mujer comienza a menstruar en la adolescencia y puede continuar durante muchos años. No hay una anomalía estructural o enfermedad en los órganos reproductivos que explique el dolor en la dismenorrea primaria. Se cree que está relacionada con la producción de prostaglandinas, que son sustancias químicas liberadas en el cuerpo durante la menstruación.
- La dismenorrea secundaria se refiere al dolor menstrual que es causado por una afección o enfermedad subyacente, como la endometriosis, los fibromas uterinos, la enfermedad inflamatoria pélvica o la adenomiosis. Estas condiciones pueden afectar la estructura o función de los órganos reproductivos y causar dolor menstrual más intenso y persistente.

La dismenorrea se considera incapacitante cuando el dolor menstrual es tan intenso y debilitante que afecta significativamente la calidad de vida de una mujer y su

capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias normales. Puede interferir con el trabajo, la escuela, las relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante, se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.

La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida. Además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres. Algunos de los efectos comunes incluyen:

- **Dolor y malestar:** El dolor menstrual intenso puede ser debilitante y afectar negativamente la calidad de vida. Puede interferir con las actividades diarias, como el trabajo, el estudio, las relaciones y las actividades físicas.
- **Ausentismo escolar o laboral:** En casos de dismenorrea incapacitante, las mujeres pueden faltar a la escuela o al trabajo debido al dolor intenso, lo que puede afectar su rendimiento académico o profesional.
- **Disminución de la productividad:** Incluso si las mujeres con dismenorrea logran asistir al trabajo o a la escuela, el dolor y malestar pueden reducir su capacidad para concentrarse y rendir al máximo.
- **Impacto emocional:** El dolor menstrual recurrente y debilitante puede tener un impacto en la salud emocional y el bienestar psicológico de las mujeres. Puede provocar estrés, ansiedad, irritabilidad y depresión.

El impacto de la dismenorrea en el ámbito laboral puede variar según la gravedad de los síntomas y las circunstancias individuales de cada mujer. Algunas mujeres pueden encontrar estrategias de manejo del dolor y encontrar formas de adaptarse en su entorno laboral, mientras que otras pueden requerir ajustes o apoyo adicional.

Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 50% de las mujeres en México experimentan dolor durante su período menstrual.

Existen varias condiciones ginecológicas que pueden tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres. Algunas de estas condiciones incluyen:

- f) **Endometriosis:** La endometriosis es una afección en la cual el tejido que normalmente recubre el útero crece fuera de él, en lugares como los ovarios, las trompas de Falopio y otros órganos pélvicos. Puede causar dolor menstrual intenso, dolor pélvico crónico, dolor durante las relaciones sexuales y problemas de fertilidad. Estos síntomas pueden afectar la capacidad de una mujer para asistir a la escuela o al trabajo regularmente y pueden disminuir su productividad.
- g) **Síndrome de ovario poliquístico (SOP):** El SOP es una afección hormonal en la que los ovarios producen un exceso de andrógenos (hormonas masculinas). Puede causar menstruación irregular, quistes en los ovarios, acné, aumento de vello corporal y dificultades para concebir. Los síntomas del SOP, como el

sangrado irregular y los cambios hormonales, pueden afectar el bienestar emocional y la confianza en sí misma de una mujer, lo que a su vez puede influir en su rendimiento escolar o profesional.

- h) **Fibromas uterinos:** Los fibromas son tumores no cancerosos que crecen en el útero. Dependiendo de su tamaño y ubicación, pueden causar sangrado menstrual abundante, dolor pélvico, presión en la pelvis y micción frecuente. Estos síntomas pueden afectar la calidad de vida de una mujer, interferir con sus actividades diarias y generar ausentismo escolar o laboral.
- i) **Trastornos del ciclo menstrual:** Ciertos trastornos del ciclo menstrual, como la amenorrea (ausencia de menstruación), la dismenorrea severa, los sangrados menstruales abundantes o irregulares, y el síndrome premenstrual grave, pueden tener un impacto significativo en la vida escolar y profesional de una mujer. Estos trastornos pueden causar dolor, cambios emocionales, fatiga y afectar la capacidad de una mujer para llevar a cabo sus actividades habituales.
- j) **Dispareunia:** También conocida como dolor durante las relaciones sexuales, puede considerarse como una condición ginecológica adicional que puede tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres, pudiendo tener diversas causas, incluyendo infecciones ginecológicas, endometriosis, cicatrices o adherencias postoperatorias, y condiciones vulvares. Según estudios previos, se estima que aproximadamente el 8% al 20% de las mujeres en edad reproductiva pueden experimentar dispareunia en algún momento de su vida.

De los cuadros ginecológicos adversos mencionados, la dispareunia puede tener un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres. El dolor crónico, las limitaciones físicas y los desafíos emocionales asociados con esta condición pueden afectar la capacidad de las mujeres para desempeñarse plenamente en el trabajo cuando sus efectos se extienden en el tiempo y prevalecen en el contexto de vida de la mujer o persona menstruante más allá de los contextos propios de su vida sexual activa, por lo que es fundamental que se brinde apoyo adecuado y se adopten medidas para abordar las necesidades de las mujeres que experimentan dispareunia, fomentando entornos laborales inclusivos, sensibles y comprensivos.

Actualmente, la legislación mexicana en materia laboral admite la posibilidad de que mediante la acreditación de causas justificadas puedan serles otorgados descansos o licencias temporales a los trabajadores para ausentarse de sus centros de trabajo. Mayoritariamente, esas licencias son por causa de enfermedad, accidentes, intervenciones quirúrgicas, etc. Sin embargo, dentro de las causas que justifican el otorgamiento de estas licencias no se consideran las cuestiones de carácter médico, físico u orgánico asociadas con los periodos menstruales o cuadros ginecológicos adversos e incapacitantes.

Se estima en específico, que una medida adecuada para atender esta problemática que afecta exclusivamente a mujeres trabajadoras o personas menstruantes sería el establecer entre las causas para el otorgamiento de

horas de descanso o licencias la relativa a las dolencias o malestares físicos u orgánicos del periodo menstrual de las mujeres, de tal suerte que con un certificado médico que avale que la mujer se encuentra en situación incapacitante sea justificado que interrumpa su actividad laboral, se ausente o falte al trabajo.

Algunos organismos internacionales han abordado la cuestión de las licencias laborales por dolor menstrual o cuadros ginecológicos incapacitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar las necesidades de las trabajadoras, incluyendo la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo, y promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el dolor menstrual puede ser incapacitante y recomienda que se tomen medidas para abordar y aliviar los síntomas, incluyendo la consideración de licencias laborales en casos de dolor menstrual intenso. La ONU ha abogado por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, reconociendo que el dolor menstrual puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral y promueve medidas para abordar esta cuestión. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), órgano de la ONU, ha instado a los Estados miembros a considerar la adopción de medidas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la posibilidad de licencias por dolor menstrual incapacitante. Por último, Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha reconocido la importancia de garantizar el bienestar y la salud de las trabajadoras, y ha destacado la necesidad de abordar los síntomas del dolor menstrual y la dispareunia, promoviendo medidas como las licencias laborales en casos incapacitantes.

La falta de perspectiva de género en el diseño de las relaciones laborales, pero sobre todo en su concepción normativa en función de una cultura laboral predominantemente patriarcal que considera condiciones propicias para la actividad masculina ha sido históricamente omisa de atender y percibir las condiciones adversas que presentan las mujeres y personas menstruantes en el desarrollo de sus actividades de trabajo.

A partir de este nuevo dimensionamiento de las relaciones laborales, es necesario entender el ciclo biológico que enfrenta a un género y otro a efecto de establecer medidas compensatorias que equilibren las condiciones garantes de la efectividad tanto de hombres como de mujeres, considerando de manera debida las particularidades específicas de sus respectivos organismos.

Dentro de los aspectos no considerados normativamente, se encuentran las particularidades propias de los periodos menstruales de la mujer que derivan en cuadros ginecológicos, dolencias o malestares adversos e incapacitantes.

De esta manera, debe considerarse al periodo menstrual desde el punto de vista de las afectaciones que eventualmente puede producir y de entre las cuales destacan las siguientes:

- m) El dolor menstrual puede ser incapacitante y afectar la capacidad de una mujer para desempeñar sus tareas laborales de manera efectiva.
- n) Algunas mujeres experimentan calambres severos durante el periodo menstrual, lo que puede dificultar su desempeño en el trabajo.
- o) El malestar físico y emocional asociado con el ciclo menstrual puede afectar la concentración y la productividad en el trabajo.
- p) Los dolores menstruales intensos pueden generar estrés adicional, lo que puede disminuir la capacidad de una mujer para lidiar con situaciones laborales exigentes.
- q) Las migrañas asociadas con el ciclo menstrual pueden afectar negativamente el rendimiento laboral.
- r) Algunas mujeres experimentan náuseas y vómitos durante su periodo, lo que puede dificultar su capacidad para trabajar.
- s) El sangrado menstrual abundante y prolongado puede causar anemia, lo que afecta la energía y el rendimiento laboral.
- t) Las fluctuaciones hormonales pueden provocar cambios de humor y alteraciones emocionales, lo que puede afectar las relaciones laborales.
- u) Los síntomas menstruales, como la hinchazón y el malestar abdominal, pueden dificultar el movimiento y la comodidad física en el lugar de trabajo.
- v) La fatiga extrema durante el periodo menstrual puede disminuir la capacidad de una mujer para mantenerse alerta y realizar tareas de manera segura.
- w) Algunas mujeres experimentan dolores de espalda intensos durante su periodo, lo que puede afectar su capacidad para realizar ciertas actividades laborales.
- x) El malestar físico asociado con el ciclo menstrual puede dificultar el sueño adecuado, lo que a su vez puede afectar la concentración y la productividad laboral.

La consideración efectiva de estas condiciones adversas para las mujeres y personas menstruantes debe permitir al legislador diseñar adecuadamente medidas que garanticen a su vez, que éstas puedan desarrollar sus actividades laborales de manera segura, adecuada, digna, en condiciones sanitarias aptas, y libres de todo tipo de discriminación, carga excesiva o prácticas inequitativas.

Como parte de la construcción de este tipo de soluciones y medidas, es necesario que el legislador asuma una perspectiva de género integral a fin de proveer las soluciones más adecuadas posibles. Desde el punto de vista de la consideración de las causas justificantes en el ámbito laboral, respecto de la interrupción y reanudación de las tareas de la mujer trabajadora o persona menstrual es importante considerar el derecho de esta a disponer de periodos de descanso o incluso días de licencia que no afecten sus derechos laborales directos o indirectos.

La inclusión de periodos de descanso o licencias por o malestares físicos u orgánicos, así como dolencias menstruales o en General cualquier cuadro ginecológico adverso e incapacitante promovería la igualdad de género en el lugar de trabajo al reconocer y atender las necesidades específicas de las mujeres.

Algunas mujeres pueden experimentar trastornos menstruales, como el síndrome de ovario poliquístico, que pueden requerir licencias periódicas para el tratamiento y manejo de su condición. El reconocimiento de las dolencias menstruales en la legislación laboral contribuiría a desestigmatizar el tema y promover una mayor conciencia y comprensión.

La inclusión de licencias por dolencias menstruales podría ayudar a reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo, brindando a las mujeres igualdad de oportunidades. Permitirlas podría fomentar un entorno laboral más empático y solidario, promoviendo la salud y el bienestar de las trabajadoras.

Algunas mujeres pueden requerir tratamientos médicos o terapias adicionales para manejar las dolencias menstruales, y la posibilidad de obtener licencias les permitiría acceder a estos cuidados de manera adecuada sin comprometer su asistencia laboral, reconociendo el hecho de que el ciclo menstrual es una parte natural del cuerpo de una mujer y que puede requerir atención y cuidado. Las mujeres podrían beneficiarse de un tiempo adicional de descanso y recuperación, lo que podría mejorar su bienestar general y, a su vez, su rendimiento laboral. La inclusión de licencias contribuiría a su vez a la retención y satisfacción de las trabajadoras, promoviendo así la estabilidad en el empleo.

Otro aspecto fundamental en el reconocimiento de un derecho al descanso o a la licencia por cuadro ginecológico incapacitante es el relativo a la salud mental de las mujeres. Es necesario considerar que pueden experimentar síntomas de salud mental relacionados con el ciclo menstrual, como ansiedad o depresión, que pueden requerir tiempo libre para su tratamiento y manejo adecuados.

El otorgamiento de licencias representaría a su vez un mensaje positivo a las mujeres, reconociendo y validando sus experiencias y necesidades médicas.

fomentando la equidad en el lugar de trabajo al reconocer que los factores biológicos pueden afectar el desempeño laboral de manera diferente para hombres y mujeres.

Además, la inclusión de horas de descanso adicional o licencias por dolencias menstruales o cuadros ginecológicos incapacitantes en la legislación laboral estaría en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y protección contra la discriminación, lo que incluye el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, como el otorgamiento de licencias por dolencias ginecológicas.

El reconocimiento de las dolencias ginecológicas y la posibilidad de otorgar licencias laborales por estas causas pueden ser consideradas medidas para garantizar la igualdad de trato y protección en el trabajo.

Con base en todos los argumentos y antecedentes expresados, **ES OBJETO DE LA PRESENTE INICIATIVA** proponer reformas y adiciones a disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** y de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, a fin de reconocer en beneficio de todas las mujeres y personas menstruantes trabajadoras del derecho a disponer de un periodo de descanso de doce horas hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo al mes, en aquellos casos en que los resulte imposible llevar a cabo su jornada laboral debido a malestares físicos u orgánicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, o de aquellos que deriven del periodo menstrual.

Dentro de las características de la propuesta se encuentran las siguientes:

- i) Establecimiento de un régimen de protección a la salud de la mujer o persona menstruante trabajadora mediante el otorgamiento de un periodo de descanso de doce horas, que puede extenderse hasta un permiso de cuatro días al mes, con goce de sueldo, cuando no pueden llevar a cabo su jornada laboral debido a los malestares mencionados.

Mediante el reconocimiento de este derecho, se busca garantizar a su vez el derecho a la salud y al bienestar de las trabajadoras y personas menstruantes, brindándoles el tiempo necesario para recuperarse de condiciones físicas orgánicas adversas o debilitantes relacionadas con su ciclo menstrual.

En congruencia con dicho objeto, igualmente se promueve la equidad de género al reconocer y atender las sus necesidades específicas; se evita la discriminación, permitiendo un trato justo en el ámbito laboral. Con el reconocimiento de este derecho se establecen condiciones para dar

cumplimiento a los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la legislación laboral, mediante la promoción de entornos de trabajo inclusivos y respetuosos.

Asimismo, se fomenta desde el orden normativo el establecimiento de condiciones necesarias que incentivan la productividad y el rendimiento laboral al brindar a las trabajadoras y personas menstruantes la oportunidad de descansar y recuperarse adecuadamente, lo que contribuirá a una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades y obligaciones de carácter laboral.

Con este derecho de igual manera se reconoce el impacto físico y emocional que pueden tener las dolencias menstruales y los trastornos ginecológicos en la capacidad de las trabajadoras para desempeñar sus labores de manera efectiva.

- k)** El descanso o permiso se otorga sin afectar el salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otros derechos laborales adquiridos por las trabajadoras.

De esta manera se salvaguardan los derechos laborales de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando cualquier forma de discriminación o perjuicio económico relacionado con su condición de salud, garantizando su estabilidad económica al mantener su salario y beneficios intactos durante los períodos de descanso o permisos relacionados con su salud menstrual. Consecuentemente, esta medida promueve la igualdad salarial y de oportunidades al asegurar que las trabajadoras no sean penalizadas económicamente por tomar tiempo para cuidar de su salud.

La no afectación directa o indirecta a los diversos derechos laborales reconoce el valor y la contribución de las trabajadoras y personas menstruantes al mantener su estabilidad laboral y económica, lo que fomenta una sociedad más equitativa y justa, cumpliendo entre otros objetivos, los principios fundamentales del trabajo decente y la protección de los derechos laborales, garantizando que no sean discriminadas ni desfavorecidas debido a su salud menstrual.

- l)** Con esta medida no se generarán horas de descanso o días de licencia acumulables en caso de no hacerse uso o disposición efectiva de los mismos.

Este mecanismo se justifica en las razones siguientes:

- Evitar el abuso del sistema de descanso o permisos al establecer un límite razonable y evitar acumulaciones innecesarias de tiempo de licencia no utilizado.
- Promover la planificación y gestión adecuada del tiempo de descanso, alentando a las trabajadoras y personas menstruantes a tomar los períodos de descanso necesarios en el momento adecuado.

- Evitar posibles conflictos o desequilibrios en la organización del trabajo al establecer un marco claro y limitado para el uso de los periodos de descanso relacionados con la salud menstrual.
- Garantizar una distribución equitativa y justa de los recursos de tiempo y personal en el entorno laboral, sin permitir que la acumulación de días de licencia no utilizados afecte negativamente a otros trabajadores o a la organización.
- Establecer un equilibrio entre las necesidades de las trabajadoras y personas menstruantes y las necesidades operativas de la organización, garantizando una gestión eficiente de los recursos humanos.

**m)** Se establece la prohibición, respecto del despido de una trabajadora o cualquier forma de coacción, para que renuncie por padecer dolencias o malestares físicos u orgánicos relacionados con el periodo menstrual o cuadros ginecológicos severos o incapacitantes.

Esta prohibición se sustenta en la necesidad de proteger los derechos laborales y la estabilidad de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando prácticas discriminatorias y asegurando su protección contra el despido injustificado o la coacción laboral. A su vez, permite fomentar la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral, eliminando prácticas discriminatorias basadas en la salud menstrual o condiciones relacionadas, lo cual es una condición esencial y transversal para el reconocimiento igualitario de la capacidad laboral con una perspectiva de género activa.

Supone además el establecimiento de condiciones normativas que aseguren la conciliación entre la vida laboral y personal de las trabajadoras y personas menstruantes al garantizar que no sean penalizadas por necesidades relacionadas con su salud, contribuyendo a la promoción de un entorno laboral inclusivo, igualitario y respetuoso, libre de prácticas de discriminación y prejuicios relacionados con el género y la salud menstrual.

Así mismo, cumple con los principios y normas internacionales de derechos humanos y laborales que protegen la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

- n)** De manera correlativa al derecho reconocido, se establece la obligación de los empleadores de proporcionar a menos doce horas de descanso hasta un permiso de cuatro días al mes a las trabajadoras y personas menstruantes que no puedan realizar su jornada laboral debido a los mencionados malestares.
- o)** Se establece la obligación para los empleadores a fin de que en los centros de trabajo pongan a disposición de las trabajadoras y personas menstruantes productos de higiene menstrual seguros y sustentables.

Esta medida promueve la salud y el bienestar de las trabajadoras y personas menstruantes al proporcionarles acceso a productos de higiene menstrual de

calidad en el lugar de trabajo, contribuyendo al aseguramiento de su dignidad y comodidad, garantizando que tengan acceso a productos adecuados para el manejo de su menstruación durante su jornada laboral. Por otra parte, se fomenta la realización de prácticas laborales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente al promover el uso de productos sustentables.

Igualmente, representa una práctica transversal que cumple de manera adecuada con una perspectiva de género en el diseño de una nueva cultura laboral, al establecer un entorno laboral inclusivo y respetuoso, reconociendo y abordando las necesidades específicas de las trabajadoras y personas menstruantes en relación con su salud menstrual y bienestar general. Adicionalmente, cumple con los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral al asegurar que las trabajadoras tengan acceso a los recursos necesarios para gestionar su menstruación de manera adecuada.

- p) Establece como condición esencial para la disposición de las horas de descanso y la disposición efectiva del permiso o licencia al contar con un diagnóstico que acredite la dismenorrea o el cuadro ginecológico o incapacitante, con la finalidad de evitar prácticas abusivas o faltas de probidad respecto del ejercicio de este derecho.
- q) Esta propuesta además pondera para la inclusión en el régimen transitorio, el que, con posterioridad a reconocimiento de este derecho laboral, se establezca el imperativo para las Legislaturas de las Entidades Federativas a fin de que se realice una reforma integral de la legislación relativa a los trabajadores al servicio de la Entidad y Municipios respectivos, a fin de replicar este mismo derecho y hacerlo extensivo a las servidoras públicas del orden local y municipal.
- r) Asimismo, en dicho régimen se propone que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en general en las instituciones de salud públicas y privadas cuenten con sistemas informáticos que a través de sus sitios web faciliten la tramitación y emisión electrónica de certificados correspondientes a las solicitudes de trabajadoras y personas menstruantes que requieran descanso o licencia a partir del diagnóstico del cuadro ginecológico severo o incapacitante.

Este derecho busca reconocer y atender las necesidades específicas de salud y bienestar de las trabajadoras, promoviendo la equidad de género en el ámbito laboral.

Adicionalmente, proporciona un entorno laboral más inclusivo y respetuoso, considerando que los malestares físicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, así como del período menstrual, pueden afectar significativamente la capacidad de las trabajadoras para desempeñar sus labores de manera efectiva. Al reconocer y abordar estas situaciones, se busca reducir las brechas y desigualdades de género en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el bienestar de las trabajadoras.

La implementación de este derecho tanto en las relaciones laborales públicas y privadas se basa en la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y respetuosas, reconociendo que los factores biológicos y de género pueden influir en el desempeño laboral de manera diferenciada. Asimismo, se busca desestigmatizar y visibilizar las dolencias ginecológicas, promoviendo una mayor conciencia y comprensión en la sociedad sobre estas cuestiones.

Esta propuesta se alinea con los principios de igualdad de género y derechos laborales, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las trabajadoras y personas menstruantes. Al reconocer y atender las necesidades específicas de salud, se contribuye a crear condiciones laborales justas y respetuosas, fomentando la retención y satisfacción de las trabajadoras, así como su desarrollo profesional.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Congreso del Estado de Sinaloa, representado por su LXIV Legislatura se permite elevar a la consideración de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, el presente proyecto de

#### **DECRETO NO. \_\_\_\_\_**

**Por el que se reforman y adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de permisos y licencias a mujeres y personas menstruantes trabajadoras por dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de periodo menstrual, dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida llevar a cabo su jornada laboral.**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se reforman la fracción XV del artículo 133 y el artículo 169; y se adicionan un segundo párrafo al artículo 63, una fracción XXIX Ter al artículo 132, a la **Ley Federal del Trabajo** para quedar como sigue:

#### **Artículo 63.- ...**

Las trabajadoras y personas menstruantes tendrán derecho a disponer de un periodo de descanso de doce horas hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo al mes, en aquellos casos en que les resulte imposible llevar a cabo su jornada laboral debido a malestares físicos u orgánicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, o de aquellos que deriven del periodo menstrual. Su aprovechamiento será en función de las necesidades de la persona y del diagnóstico correspondiente. Este descanso o permiso se otorgará sin afectar su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u cualquier otro derecho laboral adquirido. Su no disposición no generará horas o días de licencia acumulables.

#### **Artículo 132.- ...**

**L. a XXX Bis. ...**

**XXX Ter.** Otorgar al menos doce horas de descanso hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo ai mes a trabajadoras y personas menstruantes cuando su periodo menstrual, diagnóstico de dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante les impida llevar a cabo su jornada laboral. Adicionalmente pondrá a su disposición productos de higiene menstrual seguros y sustentables en los centros de trabajo;

**XXX. a XXXII. ...**

**Artículo 142.- ...**

**L. a XIV. ...**

**XV.** Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores, o por padecer dismenorrea, malestares físicos por periodo menstrual, o cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida realizar su trabajo con normalidad;

**XVI. a XVII. ...**

**Artículo 159.-** Las mujeres trabajadoras y personas menstruantes, dispondrán de un periodo de descanso de doce horas hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo cada mes por malestares físicos, orgánicos o dolencias derivadas de periodo menstrual, dismenorrea o cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado, que les impida llevar a cabo su actividad laboral. Su no disposición no generará horas o días acumulables.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se adiciona un artículo 27 Bis a la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**, para quedar como sigue:

**Artículo 27 Bis.-** Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de al menos doce horas de descanso hasta un permiso de cuatro días ai mes con goce de salario íntegro en aquellos casos en que sufran dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de periodo menstrual, diagnóstico de dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida llevar a cabo su jornada laboral. Su aprovechamiento será en función de las necesidades de la persona.

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** El Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en general instituciones de salud públicas y privadas deberán contar con sistemas informáticos que a través de sus sitios web faciliten la tramitación y emisión electrónica de certificados correspondientes a las solicitudes de trabajadoras y personas menstruantes que requieran descanso o licencia a partir del diagnóstico de molestias físicas, orgánicas o dolencias derivadas de periodo menstrual, dismenorrea o cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante.

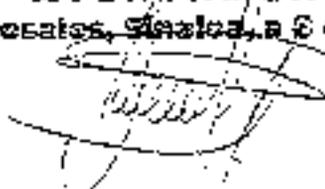
**TERCERO.** Dentro de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto las Legislaturas de las Entidades Federativas deberán adecuar y armonizar sus legislaciones locales a fin de establecer en la legislación relativa a los trabajadores al servicio de la Entidad y Municipios respectivos, el derecho a permisos y licencias al tenor de estas disposiciones a mujeres y personas menstruantes trabajadoras por dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de periodo menstrual, dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida llevar a cabo su jornada laboral.

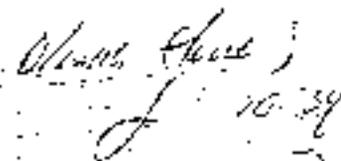
**ARTÍCULO SEGUNDO.** El presente Acuerdo surtirá sus efectos a partir de su aprobación.

**ARTÍCULO TERCERO.** Presentese ante la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de permisos y licencias a mujeres y personas menstruantes trabajadoras por dolencias o malestares físicos u orgánicos derivados de periodo menstrual, dismenorrea primaria o secundaria, o en general, cualquier cuadro ginecológico severo o incapacitante diagnosticado que les impida llevar a cabo su jornada laboral, por conducto de la Mesa Directiva de esta LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa.

**ATENTAMENTE.-**

**Culiacán Rosales, Sinaloa, a 8 de junio de 2023.**

  
**DIP. GLORIA NIMELDA FÉLIX NIEBLA**

  
10/24



**H. CONGRESO DEL ESTADO  
PRESENTE.-**

**A LA COMISION DE ASUNTOS OBREROS, TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL** que suscribe, le fueron turnadas para  
su estudio y elaboración de dictamen correspondiente las  
iniciativas con proyecto de Acuerdo, siguientes:

- A.** Que propone presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman la fracción XV del artículo 133 y el artículo 169; y se adicionan un segundo párrafo al artículo 63, una fracción XXIX Ter al artículo 132, a la Ley Federal del Trabajo; y se adiciona un artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; presentada por la Diputada Gloria Himelda Félix Niebla, integrante de esta LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado, el día 8 de junio de 2023.
- B.** Que propone presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman la fracción XV del artículo 133, y se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132, y el artículo 170 Ter, a la Ley Federal del Trabajo; y se adiciona el artículo 128 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123

*Segunda Lectura  
Diputada  
en ago 7/24  
Aprobado por unanimidad.*

*Primera Lectura  
Diputado  
en Abril 30/24*



Constitucional; presentada por la Diputada Juana Minerva Vázquez González y el Diputado César Ismael Guerrero Alarcón, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA de esta LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado, el día 28 de febrero de 2024.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como, en los artículos 43, fracción IV; 45, fracción I; y 46 de la Constitución Política del Estado, y los artículos 65, 70, 143, 146, 148 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado, y habiendo analizado el contenido de los proyectos en comento, esta Comisión somete a la consideración de esta Soberanía el presente Dictamen, al tenor de los antecedentes y consideraciones que se expresan a continuación:

## **ANTECEDENTES**

I. En ejercicio de la facultad que les confiere el artículo 45, fracción I de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, las iniciadoras y el iniciador presentaron las iniciativas referidas.

II. En atención a lo estipulado en el artículo 141 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, las iniciativas se entregaron a la Comisión de Protocolo y Régimen Orgánico Interior, para que determinara si cumplían los requisitos que indica el artículo 136 de la Ley invocada, la que después del estudio correspondiente observó que sí reunían los elementos que la Ley prescribe.



**III.** De conformidad con lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, a dichas iniciativas se les dio el trámite correspondiente.

**IV.** De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 146 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, y habiéndose determinado que deberían tomarse en consideración las iniciativas, se instruyó para que se turnara la Comisión de Asuntos Obreros, Trabajo y Previsión Social, a fin de que emitiera el dictamen que conforme a derecho proceda.

## **MATERIA DE LAS INICIATIVAS**

**I.** Esta Comisión Dictaminadora advierte que, las iniciativas en análisis, son coincidentes en su objeto en cuanto a que el H. Congreso del Estado de Sinaloa, presente ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa con propuestas de reformas y adiciones a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

**II.** Para efecto de su análisis se transcribe la exposición de motivos de las iniciativas y el objeto, en el orden de su presentación, en los siguientes términos:

**A.** Iniciativa presentada por la Diputada Gloria Himelda Félix Niebla.



## Consideraciones

*“El trastorno menstrual es una condición ginecológica común que afecta a una gran proporción de mujeres en edad reproductiva. Los síntomas incapacitantes asociados con este trastorno pueden llevar a faltas en la escuela o el trabajo, así como a una disminución en la concentración y la productividad. Además, el dolor constante y el malestar físico pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de las mujeres. Reconocer y abordar adecuadamente estas dolencias es fundamental para garantizar la equidad y el bienestar de las mujeres en su vida académica y laboral.*

*Padecimientos como el trastorno menstrual afecta entre 45 a 95% de las mujeres en edad reproductiva. Igualmente, señala que alrededor del 30 a 50% de este sector faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo y aquellas que no lo hacen, se ven afectadas en su concentración ante la presencia de dolor que les provoca un rendimiento y una productividad deficientes.*

*Este trastorno engloba una serie de dolencias ginecológicas, como dolores intensos, calambres, migrañas, náuseas, vómitos y malestar general, que pueden manifestarse durante el ciclo menstrual.*

*Por otra parte, la dismenorrea es un término médico que se utiliza para describir el dolor menstrual o cólicos que ocurren durante el período menstrual. Es una condición común que afecta a muchas mujeres en edad reproductiva.*

*La dismenorrea se clasifica en dos tipos principales: primaria y secundaria.*

*• La **dismenorrea primaria** se refiere al dolor menstrual sin una causa subyacente identificable. Este tipo de dolor menstrual generalmente comienza poco después de que una mujer comienza a menstruar en la adolescencia y puede continuar durante muchos años. No hay una anomalía estructural o enfermedad en los órganos reproductivos que explique el dolor en la dismenorrea primaria. Se cree que está relacionada con la producción de prostaglandinas que son sustancias químicas liberadas en el cuerpo durante la menstruación.*

*• La **dismenorrea secundaria** se refiere al dolor menstrual que es causado por una afección o enfermedad subyacente como la*



*endometriosis, los fibromas uterinos, la enfermedad inflamatoria pélvica o la adenomiosis. Estas condiciones pueden afectar la estructura o función de los órganos reproductivos y causar dolor menstrual más intenso y persistente.*

*La dismenorrea se considera incapacitante cuando el dolor menstrual es tan intenso y debilitante que afecta significativamente la calidad de vida de una mujer y su capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias normales. Puede interferir con el trabajo, la escuela, las relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.*

*La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres. Algunos de los efectos comunes incluyen:*

- Dolor y malestar: El dolor menstrual intenso puede ser debilitante y afectar negativamente la calidad de vida. Puede interferir con las actividades diarias, como el trabajo, el estudio, las relaciones y las actividades físicas.*
- Ausentismo escolar o laboral: En casos de dismenorrea incapacitante, las mujeres pueden faltar a la escuela o al trabajo debido al dolor intenso, lo que puede afectar su rendimiento académico o profesional*
- Disminución de la productividad: Incluso si las mujeres con dismenorrea logran asistir al trabajo o a la escuela, el dolor y malestar pueden reducir su capacidad para concentrarse y rendir al máximo.*
- Impacto emocional: El dolor menstrual recurrente y debilitante puede tener un impacto en la salud emocional y el bienestar psicológico de las mujeres. Puede provocar estrés, ansiedad, irritabilidad y depresión.*

*El impacto de la dismenorrea en el ámbito laboral puede variar según la gravedad de los síntomas y las circunstancias individuales de cada mujer. Algunas mujeres pueden encontrar estrategias de manejo del dolor y encontrar formas de adaptarse en su entorno laboral, mientras que otras pueden requerir ajustes o apoyo adicional.*



Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 50% de las mujeres en México experimentan dolor durante su periodo menstrual. Existen varias condiciones ginecológicas que pueden tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres. Algunas de estas condiciones incluyen:

**a) Endometriosis:** La endometriosis es una afección en la cual el tejido que normalmente recubre el útero crece fuera de él, en lugares como los ovarios, las trompas de Falopio y otros órganos pélvicos. Puede causar dolor menstrual intenso, dolor pélvico crónico, dolor durante las relaciones sexuales y problemas de fertilidad. Estos síntomas pueden afectar la capacidad de una mujer para asistir a la escuela o al trabajo regularmente y pueden disminuir su productividad.

**b) Síndrome de ovario poliquístico (SOP):** El SOP es una afección hormonal en la que los ovarios producen un exceso de andrógenos (hormonas masculinas). Puede causar menstruación irregular, quistes en los ovarios, acné, aumento de vello corporal y dificultades para concebir. Los síntomas del SOP, como el sangrado irregular y los cambios hormonales, pueden afectar el bienestar emocional y la confianza en sí misma de una mujer, lo que a su vez puede influir en su rendimiento escolar o profesional.

**e) Fibromas uterinos:** Los fibromas son tumores no cancerosos que crecen en el útero. Dependiendo de su tamaño y ubicación, pueden causar sangrado menstrual abundante, dolor pélvico, presión en la pelvis y micción frecuente. Estos síntomas pueden afectar la calidad de vida de una mujer, interferir con sus actividades diarias y generar ausentismo escolar o laboral.

**d) Trastornos del ciclo menstrual:** Ciertos trastornos del ciclo menstrual, como la amenorrea (ausencia de menstruación), la dismenorrea severa, los sangrados menstruales abundantes o irregulares, y el síndrome premenstrual grave, pueden tener un impacto significativo en la vida escolar y profesional de una mujer. Estos trastornos pueden causar dolor, cambios emocionales, fatiga y afectar la capacidad de una mujer para llevar a cabo sus actividades habituales.

**e) Dispareunia:** También conocida como dolor durante las relaciones sexuales, puede considerarse como una condición ginecológica



*adicional que puede tener efectos incapacitantes en la vida escolar, profesional o laboral de las mujeres, pudiendo tener diversas causas, incluyendo infecciones ginecológicas, endometriosis, cicatrices o adherencias postoperatorias, y condiciones vulvares. Según estudios previos, se estima que aproximadamente el 8% al 20% de las mujeres en edad reproductiva pueden experimentar dispareunia en algún momento de su vida.*

*De los cuadros ginecológicos adversos mencionados, la dispareunia puede tener un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres. El dolor crónico, las limitaciones físicas y los desafíos emocionales asociados con esta condición pueden afectar la capacidad de las mujeres para desempeñarse plenamente en el trabajo cuando sus efectos se extienden en el tiempo y prevalecen en el contexto de vida de la mujer o persona menstruante más allá de los contextos propios de su vida sexual activa, por lo que es fundamental que se brinde apoyo adecuado y se adopten medidas para abordar las necesidades de las mujeres que experimentan dispareunia, fomentando entornos laborales inclusivos, sensibles y comprensivos.*

*Actualmente, la legislación mexicana en materia laboral admite la posibilidad de que mediante la acreditación de causas justificadas puedan ser otorgados descansos o licencias temporales a los trabajadores para ausentarse de sus centros de trabajo. Mayoritariamente, esas licencias son por causa de enfermedad, accidentes, intervenciones quirúrgicas, etc. Sin embargo, dentro de las causas que justifican el otorgamiento de estas licencias no se consideran las cuestiones de carácter médico, físico u orgánico asociadas con los periodos menstruales o cuadros ginecológicos adversos e incapacitantes.*

*Se estima en específico, que una medida adecuada para atender esta problemática que afecta exclusivamente a mujeres trabajadoras o personas menstruantes sería el establecer entre las causas para el otorgamiento de horas de descanso o licencias la relativa a las dolencias o malestares físicos u orgánicos del periodo menstrual de las mujeres, de tal suerte que con un certificado médico que avale que la mujer se encuentra en situación incapacitante sea justificado que interrumpa su actividad laboral, se ausente o falte al trabajo.*

*Algunos organismos internacionales han abordado la cuestión de las licencias laborales por dolor menstrual o cuadros ginecológicos*



*incapacitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar las necesidades de las trabajadoras, incluyendo la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo, y promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el dolor menstrual puede ser incapacitante y recomienda que se tomen medidas para abordar y aliviar los síntomas, incluyendo la consideración de licencias laborales en casos de dolor menstrual intenso. La ONU ha abogado por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, reconociendo que el dolor menstrual puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral y promueve medidas para abordar esta cuestión. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), órgano de la ONU ha instado a los Estados miembros a considerar la adopción de medidas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la posibilidad de licencias por dolor menstrual incapacitante. Por último, Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha reconocido la importancia de garantizar el bienestar y la salud de las trabajadoras, y ha destacado la necesidad de abordar los síntomas del dolor menstrual y la dispareunia, promoviendo medidas como las licencias laborales en casos incapacitantes.*

*La falta de perspectiva de género en el diseño de las relaciones laborales, pero sobre todo en su concepción normativa en función de una cultura laboral predominantemente patriarcal que considera condiciones propicias para la actividad masculina ha sido históricamente omisa de atender y percibir las condiciones adversas que presentan las mujeres y personas menstruantes en el desarrollo de sus actividades de trabajo.*

*A partir de este nuevo dimensionamiento de las relaciones laborales, es necesario entender el ciclo biológico que enfrenta a un género y otro a efecto de establecer medidas compensatorias que equilibran las condiciones garantes de la efectividad tanto de hombres como de mujeres, considerando de manera debida las particularidades específicas de sus respectivos organismos.*

*Dentro de los aspectos no considerados normativamente, se encuentran las particularidades propias de los periodos menstruales de la mujer que derivan en cuadros ginecológicos, dolencias o malestares adversos e incapacitantes.*



*De esta manera, debe considerarse al periodo menstrual desde el punto de vista de las afectaciones que eventualmente puede producir y de entre las cuales destacan las siguientes:*

- a) El dolor menstrual puede ser incapacitante y afectar la capacidad de una mujer para desempeñar sus tareas laborales de manera efectiva.*
- b) Algunas mujeres experimentan calambres severos durante el periodo menstrual, lo que puede dificultar su desempeño en el trabajo.*
- c) El malestar físico y emocional asociado con el ciclo menstrual puede afectar la concentración y la productividad en el trabajo.*
- d) Los dolores menstruales intensos pueden generar estrés adicional, lo que puede disminuir la capacidad de una mujer para lidiar con situaciones laborales exigentes.*
- e) Las migrañas asociadas con el ciclo menstrual pueden afectar negativamente el rendimiento laboral.*
- f) Algunas mujeres experimentan náuseas y vómitos durante su periodo, lo que puede dificultar su capacidad para trabajar.*
- g) El sangrado menstrual abundante y prolongado puede causar anemia, lo que afecta la energía y el rendimiento laboral.*
- h) Las fluctuaciones hormonales pueden provocar cambios de humor y alteraciones emocionales, lo que puede afectar las relaciones laborales.*
- i) Los síntomas menstruales, como la hinchazón y el malestar abdominal, pueden dificultar el movimiento y la comodidad física en el lugar de trabajo.*
- j) La fatiga extrema durante el periodo menstrual puede disminuir la capacidad de una mujer para mantenerse alerta y realizar tareas de manera segura.*
- k) Algunas mujeres experimentan dolores de espalda intensos durante su periodo lo que puede afectar su capacidad para realizar ciertas actividades laborales.*
- l) El malestar físico asociado con el ciclo menstrual puede dificultar el sueño adecuado, lo que a su vez puede afectar la concentración y la productividad laboral.*

*La consideración efectiva de estas condiciones adversas para las mujeres y personas menstruantes debe permitir el legislador diseñar adecuadamente medidas que garanticen a su vez que éstas puedan desarrollar sus actividades laborales de manera segura, adecuada digna, en condiciones sanitarias aptas y libres de todo tipo de discriminación, carga excesiva o prácticas inequitativas.*



*Como parte de la construcción de este tipo de soluciones y medidas, es necesario que el legislador asuma una perspectiva de género integral a fin de proveer las soluciones más adecuadas posibles. Desde el punto de vista de la consideración de las causas justificantes en el ámbito laboral, respecto de la interrupción y reanudación de las tareas de la mujer trabajadora o persona menstrual es importante considerar el derecho de esta a disponer de períodos de descanso o incluso días de licencia que no afecten sus derechos laborales directos o indirectos.*

*La inclusión de períodos de descanso o licencias por o malestares físicos u orgánicos, así como dolencias menstruales o en General cualquier cuadro ginecológico adverso e incapacitante promovería la igualdad de género en el lugar de trabajo al reconocer y atender las necesidades específicas de las mujeres.*

*Algunas mujeres pueden experimentar trastornos menstruales, como el síndrome de ovario poliquístico, que pueden requerir licencias periódicas para el tratamiento y manejo de su condición. El reconocimiento de las dolencias menstruales en la legislación laboral contribuiría a desestigmatizar el tema y promover una mayor conciencia y comprensión.*

*La inclusión de licencias por dolencias menstruales podría ayudar a reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo, brindando a las mujeres igualdad de oportunidades. Permitirlas podría fomentar un entorno laboral más empático y solidario, promoviendo la salud y el bienestar de las trabajadoras.*

*Algunas mujeres pueden requerir tratamientos médicos o terapias adicionales para manejar las dolencias menstruales, y la posibilidad de obtener licencias les permitiría acceder a estos cuidados de manera adecuada sin comprometer su asistencia laboral, reconociendo el hecho de que el ciclo menstrual es una parte natural del cuerpo de una mujer y que puede requerir atención y cuidado. Las mujeres podrían beneficiarse de un tiempo adicional de descanso y recuperación, lo que podría mejorar su bienestar general y, a su vez, su rendimiento laboral. La inclusión de licencias contribuiría a su vez a la retención y satisfacción de las trabajadoras, promoviendo así la estabilidad en el empleo.*

*Otro aspecto fundamental en el reconocimiento de un derecho al descanso o a la licencia por cuadro ginecológico incapacitante es el*



*relativo a la salud mental de las mujeres. Es necesario considerar que pueden experimentar síntomas de salud mental relacionados con el ciclo menstrual, como ansiedad o depresión, que pueden requerir tiempo libre para su tratamiento y manejo adecuados.*

*El otorgamiento de licencias representaría a su vez un mensaje positivo a las mujeres reconociendo y validando sus experiencias y necesidades médicas; fomentando la equidad en el lugar de trabajo al reconocer que los factores biológicos pueden afectar al desempeño laboral de manera diferente para hombres y mujeres.*

*Además, la inclusión de horas de descanso adicional o licencias por dolencias menstruales o cuadros ginecológicos incapacitantes en la legislación laboral estaría en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales.*

*La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y protección contra la discriminación, lo que incluye el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, como el otorgamiento de licencias por dolencias ginecológicas.*

*El reconocimiento de las dolencias ginecológicas y la posibilidad de otorgar licencias laborales por estas causas pueden ser consideradas medidas para garantizar la igualdad de trato y protección en el trabajo.*

*Con base en todos los argumentos y antecedentes expresados, **ES OBJETO DE LA PRESENTE INICIATIVA** proponer reformas y adiciones a disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** y de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, a fin de reconocer en beneficio de todas las mujeres y personas menstruantes trabajadoras del derecho a disponer de un período de descanso de doce horas hasta un permiso de cuatro días con goce de sueldo al mes, en aquellos casos en que les resulte imposible llevar a cabo su jornada laboral debido a malestares físicos u orgánicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, o de aquellos que deriven del período menstrual”*



## Objeto

Reconocer el derecho de todas las trabajadoras y personas menstruantes de disponer de un periodo de descanso de doce horas o un permiso de cuatro días con goce de sueldo al mes, en aquellos casos en que les resulte imposible llevar a cabo su jornada laboral debido a malestares físicos u orgánicos derivados de cuadros ginecológicos severos o incapacitantes, o de aquellos relacionados con el periodo menstrual.

## B. Iniciativa presentada por integrantes del Grupo Parlamentario de MORENA

### Consideraciones

*"En México para la inmensa mayoría de las mujeres es incómodo hablar sobre menstruación con un familiar o un hombre, esto en gran parte porque "la palabra menstruación carga con una profunda contradicción: es sinónimo de fertilidad pero también de vergüenza." Esa vergüenza corresponde a un tabú social y a la desinformación que sigue estando presente en nuestra sociedad*

*La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pesan 3 mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes.*

*Ante la desinformación y desigualdad que se ha generado en relación al periodo menstrual es fundamental combatir aquellas prácticas que suelen reforzar la idea de que las niñas, mujeres y personas menstruantes tienen menos derechos, por lo que la presente iniciativa pretende establecer un nuevo derecho laboral a través del reconocimiento de un permiso menstrual al mes para aquellas personas que así lo requieran, acreditando previamente el trastorno ginecológico que lo ocasiona.*



*El objetivo del permiso menstrual es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con licencias y/o permisos sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello de tal forma que la igualdad de género pueda consolidarse en los entornos laborales.*

*El permiso menstrual es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral.*

*También es un reconocimiento a las necesidades relacionadas con la menstruación (acceso a productos de gestión menstrual, sanitarios adecuados, pausas para ir al baño, acceso a medicamento para tratar dolores, etc.), reconocerlas es un paso en favor de eliminar los obstáculos relacionados con la menstruación en el trabajo que perpetúan las desigualdades de género.*

*Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social lleva a cabo las actividades correspondientes para el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea, la cual es reconocida como el "dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales".*

*Por lo que en tal sentido, con el fin de equilibrar la igualdad de género entre todas las personas en el ámbito laboral, y visibilizar lo que significa un periodo menstrual doloroso, los Diputados y Diputadas integrantes de la XLIV Legislatura, apostamos por la voluntad y convicción de acabar con las brechas de desigualdad y dejar de estigmatizar los temas de salud de las mujeres que por siglos han sido tabú y en los cuales se ha avanzado en diversos países del mundo.*

*El primer antecedente es de 1922, en la Rusia soviética. En Asia existe en Japón desde 1947, y se incorporó más tarde en Indonesia, Filipinas, Corea del Sur, Taiwán, Vietnam y ciertas provincias y territorios de China y de la India. En Zambia se conoce coloquialmente como "Día de las madres" y se contempla formalmente desde 2017. mientras que España es el único país de la Unión Europea en reglamentar el permiso remunerado por baja menstrual en 2022.*

*Al respecto en México, solo tres de las 32 entidades federativas han aprobado la licencia menstrual, una medida que permite a las mujeres*



*y personas menstruantes ausentarse del trabajo por hasta dos días al mes con goce de sueldo, previa presentación de un certificado médico. Hidalgo, Colima y Nuevo León, son los estados pioneros en esta iniciativa, que busca reconocer los padecimientos relacionados con el periodo menstrual, como la dismenorrea primaria o secundaria y la endometriosis.*"

## **Objeto**

Elevar al Congreso de la Unión la reforma a la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, para reconocer el derecho de otorgar a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado de incapacitante, permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro. El cual de acuerdo con nuestro sistema jurídico está en consonancia y por tanto se trata de un objeto constitucional y legalmente válido.

## **CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 43, fracción IV de la Constitución Política del Estado, es facultad exclusiva de este H. Congreso iniciar Leyes o sus reformas ante el H. Congreso de la Unión.

En ejercicio de dicha facultad, esta Comisión Dictaminadora habiendo realizado el análisis de las propuestas planteadas observa que son coincidentes en su objeto, consistente en



presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en materia de Licencia Menstrual (por dismenorrea) para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes.

En ese sentido, se considera procedente la emisión de un dictamen conjunto, al tenor siguiente:

## EN LO GENERAL

I. Las iniciativas tienen el propósito de presentar ante la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, a fin de otorgar a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, diagnosticadas por dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días de cada, con goce de salario íntegro.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) llama a reconocer, enmarcar y dirigir la menstruación como un asunto de salud y derechos humanos, y dejar de considerarla solamente un asunto de higiene.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <http://espanol.medscape.com/viewarticle/5509428?form=fpf>



La Organización de Naciones Unidas (ONU) considera que la menstruación es un tema de derechos humanos, que tiene que ver con la igualdad de género, la salud, la educación,... Señala que cuando la regla impide a las mujeres participar en actividades ordinarias, se requiere atención médica, y hay ocasiones en las que el dolor puede ser debilitante como es el caso de la dismenorrea o cólicos menstruales.<sup>2</sup>

Etimológicamente dismenorrea proviene del griego "dis" – *difícil*, "men" – *mes*, "rheo" – *flujo*; es decir *dificultad en la menstruación*. Es el dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales; cuya evolución clínica varía entre 4 horas hasta 4 días. Se clasifica en dismenorrea primaria y secundaria. El dolor es más intenso en el primer día del ciclo menstrual, puede acompañarse de náusea, vómitos, diarrea en un gran porcentaje de casos. En las formas más severas el dolor puede presentarse como un episodio abdominal agudo e intenso que imita a un abdomen agudo (dismenorrea incapacitante)<sup>3</sup>.

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 el

<sup>2</sup> Amnistía Internacional. [https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/amnistia/la-menstruacion-y-los-derechos-humanos/#:~:text=Naciones%20Unidas%20\(ONU\)%20considera%20que,un,la%20educaci%C3%B3n%20y%20a%20la%20participaci%C3%B3n.](https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/amnistia/la-menstruacion-y-los-derechos-humanos/#:~:text=Naciones%20Unidas%20(ONU)%20considera%20que,un,la%20educaci%C3%B3n%20y%20a%20la%20participaci%C3%B3n.)

<sup>3</sup> "Guía de Referencia Rápido, Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención" del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), pág. 2



desarrollo de vida de quien la padecen. Representa un inconveniente de salud para la mujer menstruante, a razón de que la inhabilita laboralmente de forma física y emocional, al tratarse de un padecimiento tan severo que reduce el rendimiento y productividad en las horas laborales, ocasionando incluso ausentismo en el puesto de trabajo, por lo que es una necesidad la licencia justificable.

En México se calcula que entre el 30 % y 35 % de la población se encuentran en edad menstrual. Entre el 45 % y 95 % llega a presentar síntomas de dismenorrea primaria o secundaria.<sup>4</sup>

II. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1o, establece que: *"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

...

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad."*

---

<sup>4</sup> <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/mexico-y-su-deuda-con-la-dignidad-menstrual/>



Por su parte el artículo 4º, párrafo cuarto establece el derecho a la protección de la salud. *"Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud."*

El artículo 123. dispone el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas. *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ..."*

De lo anterior se desprende que los Derechos Humanos son inherentes a todas las personas en su calidad de ser humano y en virtud de su dignidad. La Salud Menstrual está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana. De ahí, el derecho que tienen las mujeres trabajadoras a una licencia menstrual por dismenorrea, con la finalidad de mejorar la calidad de vida, garantizando sus derechos, principalmente a la salud y al trabajo digno, con la seguridad de que su ausencia no le traerá consecuencias negativas, como descuentos en su salario o incluso el despido.

III. Como antecedente legislativo se encontró que 4 de 32 Entidades Federativas contemplan en su legislación la licencia menstrual, como una medida que permita a mujeres y personas menstruantes ausentarse del trabajo por hasta dos días al mes con goce de sueldo, previa presentación de un certificado médico; siendo los Estados de Colima, Hidalgo, Nuevo León y Quintana Roo.

Por su parte, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, mediante Acuerdo Publicado en el Periódico



Oficial el 29 de junio de 2017, aprobó conceder a su personal un día de descanso al mes por complicaciones de tipo fisiológico.

La licencia menstrual ha sido implementada por diversos países alrededor del mundo. En la Rusia Soviética en 1922, Japón desde 1947, seguidos Indonesia, Filipinas, Corea del Sur, Taiwán, Vietnam y algunas provincias y territorios de China y de la India. En Zambia desde 2017 y España en 2022<sup>5</sup>.

**IV.** Por siglos, la menstruación ha sido uno de los mayores tabúes culturales en todo el mundo. A causa de esto, niñas, adolescentes y mujeres, experimentan uno de los procesos fisiológicos más largos e importantes en contextos de silencio, violencia y discriminación, lo que afecta negativamente su salud sexual y reproductiva, autoestima, autonomía en la toma de decisiones con respecto a su cuerpo y sexualidad y el acceso a oportunidades educativas y laborales<sup>6</sup>. Por ello se considera de gran relevancia las propuestas que se dictaminan, a fin de promover la eliminación de los tabúes socioculturales y así avanzar en el ejercicio pleno de derechos de las mujeres y personas trabajadoras para reivindicarlas y asegurarles bienestar, conciliando su derecho a la salud y al trabajo.

Por medio de la implementación de este derecho el Estado garantizará de manera óptima el ejercicio del derecho al trabajo digno, evitando que a causa de la inasistencia se descuenten de

<sup>5</sup> Con información de la iniciativa descrita en el inciso b) del preámbulo del presente dictamen.

<sup>6</sup> Guía de Salud Menstrual. Destinada a profesionales que trabajan con niñas, adolescentes y mujeres. Escuela La Tribu, 2022. <https://minmujery-g.gob.cl/wp-content/uploads/2022/11/Guia-de-Salud-Menstrual-la-tribu.pdf>



su salario los días dedicados a su descanso, o incluso llegar a ser despedidas al ausentarse de manera periódica. Además, eliminará todo tipo de desigualdad y discriminación de género, aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

De igual manera aportará al goce del derecho a la salud, a razón de que las mujeres y personas trabajadoras menstruantes no deberán presentarse a cumplir jornadas de trabajo con fuertes dolores y síntomas que las incapacita laboralmente, permitiéndoles desarrollarse en condiciones más humanas y dignas por ser titular de derechos.

## **EN LO PARTICULAR**

I. En este contexto, se analizan dos iniciativas que tienen el mismo objeto benéfico, y proponen en términos semejantes, pero con algunas diferencias en la redacción.

Las iniciativas proponen reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, para:

- a) Otorgar licencias menstruales cada mes a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante.**



Propuestas que esta Comisión estima oportunas y necesarias como un derecho humano fundamental a la protección de la salud y bienestar en el trabajo, en congruencia con los artículos 1o, 4o, párrafo cuarto, y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los principios fundamentales de los Instrumentos Internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, que rezan al tenor siguiente:

**La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948)** dispone que: *"Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."*

**El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1976)** *"Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental... La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;*

**La Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)**, dispone que: *"Los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros a fin de permitir... proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;"*



**El Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) sostiene que:** *“Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.”*

**La Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT /AISS, 2008) señala que:** *“Recordando que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo.”*

**La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) señala que:** *“En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales... a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente... En particular, adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: condiciones de trabajo saludables y seguras;... y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos.”*



Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. *"El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales,..."*<sup>7</sup>

**El Comité Mixto de Salud en el Trabajo, OIT /OMS (1995)** sostiene que: *"Promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad."*

**La Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos, 1994-2000.** Según los principios de las Naciones Unidas, la OMS y la OIT, todo ciudadano del mundo tiene derecho a un trabajo saludable y seguro y a un entorno laboral que le permita vivir una vida socialmente gratificante y económicamente productiva.

Por otra parte, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), (1948) establece que: **"La salud es un estado de**

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo. [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LTM\\_653\\_5P/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LTM_653_5P/lang-es/index.htm)



*completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades."*

La Organización Internacional del Trabajo refiere que la **salud en el trabajo** es: *"la salud física y mental de los trabajadores y comprende el estudio de métodos de trabajo, condiciones de trabajo y factores que en el medio ambiente de trabajo pueden causar enfermedades o lesiones."*

Derivado de lo anterior, esta Comisión reconoce la **necesidad de garantizar la protección de la salud de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea**, sean o no enfermedades profesionales o riesgo de trabajo, porque no es únicamente un derecho laboral sino un **derecho humano fundamental**. De esta manera se garantizará 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. Tomando en cuenta que los entornos en el trabajo deben ser dignos, saludables e incluyentes, que contribuyan al bienestar físico y mental de la persona para el **ejercicio pleno de sus capacidades, al desarrollo y la productividad de los trabajadores en igualdad de condiciones**.

Además como una política pública con perspectiva de género transversal de sensibilización, destinada a erradicar los obstáculos que enfrentan las mujeres frente a un proceso biológico y natural, y promover una cultura de igualdad para la salud que ayude a



reducir y transformar los estereotipos de género, dignificando el proceso de menstruación.

Esto es, en condiciones de dignidad humana para lograr una globalización plenamente incluyente y equitativa. Que permita promover el trabajo decente para contribuir a estabilizar un modelo de desarrollo -en democracia- que ponga al centro a la persona humana y resulte, por ende, promotor de la inclusión.

- b) Las iniciativas plantean establecer como periodo de licencia menstrual por dismenorrea para ausentarse de su centro de trabajo: de uno a tres días cada mes o bien doce horas a cuatro días, con goce de salario integro.**

Las propuestas se consideran adecuadas y se ajusta al tiempo de incapacidad que extiende la *"Guía de Referencia Rápida, Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención"*<sup>6</sup> del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que va entre 1-3 días a las pacientes con cuadro severo de dismenorrea.

- c) Para acreditar el diagnóstico de referencia, una iniciativa propone el deber de presentar un Certificado Médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su**

---

<sup>6</sup> <https://www.imss.gob.mx/sites/all/stafiles/guiasclinicas/183CRR.pdf>



**expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.**

La propuesta se considera oportuna, ya que permitirá hacer efectiva la aplicación de la licencia menstrual. Si bien se contempla que la expedición del Certificado Médico sea preferentemente, por un médico especialista en Ginecología de alguna institución pública de seguridad social, también deja la posibilidad de que sea expedido por servicio médico privado. La vigencia del certificado médico de seis meses al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico, se considera adecuada al tiempo de Vigilancia y Seguimiento que estima la *"Guía de Referencia Rápida, Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención"*<sup>9</sup> del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), donde se cita a la paciente a los 3 meses posteriores al tratamiento, si hay mejoría se revalora en tres meses más. De tal manera que no exista un uso abusivo e inadecuado de este derecho.

Además de precisar que el mismo en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo. Tomando en cuenta que el diagnóstico de dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, es una dificultad en la menstruación no enfermedad. Definida como *"Es el dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante*

---

<sup>9</sup> <https://www.imss.gob.mx/sites/ol/statics/guiasclinicas/183GRK.pdf>



*al menos 3 ciclos menstruales; cuya evolución clínica varía entre 4 horas hasta 4 días.*<sup>10</sup>

II. Por otra parte, se considera pertinente sistematizar la propuesta con las obligaciones y prohibiciones de los patrones o a sus representantes, esto es, regular el vínculo jurídico. De esta forma se protegen 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 tienen ambas partes.

III. Por último, esta Comisión reconoce que 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 menstruación con dismenorrea, que ocasiona incapacidad temporal para prestar sus servicios laborales de manera adecuada.

Considerando, que éste padecimiento es un tema de salud que afecta a mujeres en edades fértiles, que no solo la deteriora físicamente, sino que a su vez limita su accionar en distintos aspectos como el emocional, profesional, laboral y social, dañando su calidad de vida.

De conformidad con los fundamentos y consideraciones anteriores, esta Comisión de Asuntos Obreros, Trabajo y Previsión Social:

---

<sup>10</sup> "Guía de Referencia Rápida, Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención". Pág. 2.



## RESUELVE

Procedente el Acuerdo por el que se aprueba presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión Dictaminadora se permite someter a la consideración del Pleno para su discusión y aprobación, en su caso, el siguiente proyecto de:



## ACUERDO NÚMERO. \_\_\_\_

**ARTÍCULO PRIMERO.** La Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sinaloa, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, ACUERDA presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, en los términos siguientes:

**"CC. SECRETARIOS DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN  
Presente.-**

*Con fundamento en las facultades contenidas en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorga a las Legislaturas de las entidades federativas, la facultad de presentar iniciativas de leyes o de sus reformas, esta Sexagésima Cuarta Legislatura, del H. Congreso del Estado de Sinaloa, somete a su consideración una iniciativa con proyecto de Decreto, por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170*



*Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente:*

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

*El trastorno menstrual es una condición ginecológica común que afecta a una gran proporción de mujeres en edad reproductiva. Los síntomas incapacitantes asociados con este trastorno pueden llevar a faltas en la escuela o el trabajo, así como a una disminución en la concentración y la productividad. Además, el dolor constante y el malestar físico pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de las mujeres. Reconocer y abordar adecuadamente estas dolencias es fundamental para garantizar la equidad y el bienestar de las mujeres en su vida académica y laboral.*

*Padecimientos como el trastorno menstrual afecta entre 45 a 95% de las mujeres en edad reproductiva. Igualmente, señala que alrededor del 30 a 50% de este sector faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo y aquellas que no lo hacen, se ven afectadas en su concentración ante la presencia de dolor que les provoca un rendimiento y una productividad deficientes.*

*Este trastorno engloba una serie de dolencias ginecológicas, como dolores intensos, calambros, migrañas, náuseas, vómitos y malestar general, que pueden manifestarse durante el ciclo menstrual.*



*Por otra parte, la dismenorrea es un término médico que se utiliza para describir el dolor menstrual o cólicos que ocurren durante el periodo menstrual. Es una condición común que afecta a muchas mujeres en edad reproductiva.*

*La dismenorrea se clasifica en dos tipos principales: primaria y secundaria.*

- **La dismenorrea primaria** se refiere al dolor menstrual sin una causa subyacente identificable. Este tipo de dolor menstrual generalmente comienza poco después de que una mujer comienza a menstruar en la adolescencia y puede continuar durante muchos años. No hay una anomalía estructural o enfermedad en los órganos reproductivos que explique el dolor en la dismenorrea primaria. Se cree que está relacionada con la producción de prostaglandinas que son sustancias químicas liberadas en el cuerpo durante la menstruación.

- **La dismenorrea secundaria** se refiere al dolor menstrual que es causado por una afección o enfermedad subyacente. Como la endometriosis, los fibromas uterinos, la enfermedad inflamatoria pélvica o la adenomiosis. Estas condiciones pueden afectar la estructura o función de los órganos reproductivos y causar dolor menstrual más intenso y persistente.

*La dismenorrea se considera incapacitante cuando el dolor menstrual es tan intenso y debilitante que afecta significativamente la calidad de vida de una mujer y su capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias normales. Puede interferir con el trabajo, la escuela, las*



*relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante, se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.*

*La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida, además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres.*

*En México para la inmensa mayoría de las mujeres es incómodo hablar sobre menstruación con un familiar o un hombre, esto en gran parte porque "la palabra menstruación carga con una profunda contradicción: es sinónimo de fertilidad pero también de vergüenza." Esa vergüenza corresponde a un tabú social y a la desinformación que sigue estando presente en nuestra sociedad.*

*La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan 3 mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes.<sup>11</sup>*

*Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 50% de las mujeres en México experimentan dolor durante su periodo menstrual.*

---

<sup>11</sup> La menstruación es importante. Es reglamentaria. Unicef.  
<https://blogs.unicef.org/es/blog/la-menstruacion-es-importante/>



*relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante, se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.*

*La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida, además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres.*

*En México para la inmensa mayoría de las mujeres es incómodo hablar sobre menstruación con un familiar o un hombre, esto en gran parte porque "la palabra menstruación carga con una profunda contradicción: es sinónimo de fertilidad pero también de vergüenza." Esa vergüenza corresponde a un tabú social y a la desinformación que sigue estando presente en nuestra sociedad.*

*La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan 3 mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes.<sup>11</sup>*

*Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 50% de las mujeres en México experimentan dolor durante su periodo menstrual.*

---

<sup>11</sup> La menstruación es importante...Es reglamentaria. Unicef.  
<https://blogs.unicef.org/es/blog/la-menstruacion-es-importante/>



*Algunos organismos internacionales han abordado la cuestión de las licencias laborales por dolor menstrual o cuadros ginecológicos incapacitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar las necesidades de las trabajadoras, incluyendo la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo, y promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el dolor menstrual puede ser incapacitante y recomienda que se tomen medidas para abordar y aliviar los síntomas, incluyendo la consideración de licencias laborales en casos de dolor menstrual intenso. La ONU ha abogado por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, reconociendo que el dolor menstrual puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral y promueve medidas para abordar esta cuestión. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), órgano de la ONU, ha instado a los Estados miembros a considerar la adopción de medidas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la posibilidad de licencias por dolor menstrual incapacitante. Por último, Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha reconocido la importancia de garantizar el bienestar y la salud de las trabajadoras, y ha destacado la necesidad de abordar los síntomas del dolor menstrual y la dispareunia, promoviendo medidas como las licencias laborales en casos incapacitantes.*

*Ante la desigualdad que se ha generado en relación al periodo menstrual es fundamental combatir aquellas*



*prácticas que suelen reforzar la idea de que las niñas, mujeres y personas menstruantes tienen menos derechos, por lo que la presente iniciativa pretende establecer un nuevo derecho laboral a través del reconocimiento de un permiso menstrual al mes para aquellas personas que así lo requieran, acreditando previamente el trastorno ginecológico que lo ocasiona.*

*El objetivo del permiso menstrual es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con licencias y/o permisos sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello de tal forma que la igualdad de género pueda consolidarse en los entornos laborales.*

*El permiso menstrual es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral.*

*Algunas mujeres pueden requerir tratamientos médicos o terapias adicionales para manejar las dolencias menstruales, y la posibilidad de obtener licencias les permitiría acceder a estos cuidados de manera adecuada sin comprometer su asistencia laboral, reconociendo el hecho de que el ciclo menstrual es una parte natural del cuerpo de una mujer y que puede requerir atención y cuidado. Las mujeres podrían beneficiarse de un tiempo adicional de descanso y recuperación, lo que podría mejorar su bienestar general y, a su vez, su rendimiento laboral. La inclusión de licencias contribuiría a su vez a la retención y satisfacción de las trabajadoras, promoviendo así la estabilidad en el empleo.*



*El otorgamiento de licencias representaría a su vez un mensaje positivo a las mujeres, reconociendo y validando sus experiencias y necesidades médicas; fomentando la equidad en el lugar de trabajo al reconocer que los factores biológicos pueden afectar el desempeño laboral de manera diferente para hombres y mujeres.*

*También es un reconocimiento a las necesidades relacionadas con la menstruación (acceso a productos de gestión menstrual, sanitarios adecuados, pausas para ir al baño, acceso a medicamento para tratar dolores, etc.), reconocerlas es un paso en favor de eliminar los obstáculos relacionados con la menstruación en el trabajo que perpetúan las desigualdades de género.*

*Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social lleva a cabo las actividades correspondientes para el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea, la cual es reconocida como el "dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales".<sup>12</sup>*

*Por lo que en tal sentido, con el fin de equilibrar la igualdad de género entre todas las personas en el ámbito laboral, y visibilizar lo que significa un periodo menstrual doloroso, los Diputados y Diputadas integrantes de la XLIV Legislatura, apostamos por la voluntad y convicción de acabar con las brechas de desigualdad y dejar de estigmatizar los temas de*

---

<sup>12</sup> Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención.  
Instituto Mexicano del Seguro Social.  
<http://www.imss.gob.mx/sites/ul/statics/guiasclinicas/183GRR.pdf>



*salud de las mujeres que por siglos han sido tabú y en los cuales se ha avanzado en diversos países del mundo.*

*El primer antecedente es de 1922, en la Rusia soviética. En Asia existe en Japón desde 1947, y se incorporó más tarde en Indonesia, Filipinas, Corea del Sur, Taiwán, Vietnam y ciertas provincias y territorios de China y de la India. En Zambia se conoce coloquialmente como "Día de las madres" y se contempla formalmente desde 2017, mientras que España es el único país de la Unión Europea en reglamentar el permiso remunerado por baja menstrual en 2022.<sup>13</sup>*

*Al respecto en México, solo cuatro de las 32 entidades federativas han aprobado la licencia menstrual, una medida que permite a las mujeres y personas menstruantes ausentarse del trabajo por hasta dos días al mes con goce de sueldo, previa presentación de un certificado médico. Colima, Hidalgo, Nuevo León y Quintana Roo, son los Estados pioneros en esta iniciativa, que busca reconocer los padecimientos relacionados con el periodo menstrual, como la dismenorrea primaria o secundaria y la endometriosis.*

*Además, el otorgamiento de licencias en la legislación laboral estaría en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales.*

*La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito*

---

<sup>13</sup> «Women and Menstruation in the EU», *Workplace* (en inglés), Instituto Europeo de Salud de la Mujer, pp. 1-3. Consultada el 26 de diciembre de 2022.



*laboral y protección contra la discriminación, lo que incluye el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, como el otorgamiento de licencias menstruales.*

*En este contexto, la presente iniciativa tiene como objeto establecer en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, de aplicación general para todas las entidades federativas, la posibilidad de una licencia para aquellas mujeres y personas trabajadoras menstruales que se vean imposibilitadas de llevar a cabo su jornada laboral a causa de los malestares físicos que pudieran presentarse durante su periodo menstrual.*

*Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:*



DECRETO NÚMERO \_\_

**POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 133, Y ADICIONAR LA FRACCIÓN XXVII TER AL ARTÍCULO 132 Y EL ARTÍCULO 170 TER A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y ADICIONAR EL ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIA MENSTRUAL (POR DISMENORREA), PARA LAS MUJERES Y PERSONAS TRABAJADORAS MENSTRUANTES.**

**ARTÍCULO PRIMERO:** *Se reforma la fracción XV del artículo 133, y se adiciona la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:*

**Artículo 132.- ...**

*I. a XXVII Bis.- ...*

**XXVII Ter.- Otorgar a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, previa presentación de certificado médico que lo acredite, con goce de salario íntegro;**

*XXVIII. a XXXIII. ...*



**Artículo 133.- ...**

*I. a XIV. ...*

**XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, o por presentar dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante;**

*XVI. a XVIII. ...*

**Artículo 170 Ter.- Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro.**

**Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.**



**ARTÍCULO SEGUNDO:** *Se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:*

**Artículo 28 Bis.-** *Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, previa presentación de certificado médico que lo acredite, con goce de salario íntegro.*

*Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.*

#### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

**ÚNICO.** *El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación."*

**ARTÍCULO SEGUNDO.** *El presente Acuerdo surtirá sus efectos a partir de su aprobación.*



**ARTÍCULO TERCERO.** Preséntese ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, por conducto de la Mesa Directiva de esta LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa.



Salón de Comisiones del H. Congreso del Estado de Sinaloa, en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil veinticuatro.

**COMISIÓN DE ASUNTOS OBREROS,  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**DIP. DEISY JUDITH AYALA VALENZUELA**

**DIP. JOSÉ MANUEL LUQUE ROJAS**

**DIP. CELIA JÁUREGUI IBARRA**

**DIP. MARTÍN VEGA ÁLVAREZ**

**DIP. NANCY DALILA HERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ**

HOJA EXCLUSIVA DE FIRMAS CORRESPONDIENTE AL ACUERDO PARA PRESENTAR INICIATIVA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RECLAMATORIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL



**El H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sinaloa, representado por su Sexagésima Cuarta Legislatura, ha tenido a bien expedir el siguiente,**

**ACUERDO NÚMERO: 326**

**ARTÍCULO PRIMERO.** La Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sinaloa, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción IV, 45, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, ACUERDA presentar ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, en los términos siguientes:

**“CC. SECRETARIOS DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN**

**Presente.-**

*Con fundamento en las facultades contenidas en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorga a las Legislaturas de las entidades federativas, la facultad de presentar iniciativas de leyes o de sus*



*reformas, esta Sexagésima Cuarta Legislatura, del H. Congreso del Estado de Sinaloa, somete a su consideración una iniciativa con proyecto de Decreto, por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente:*

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

*El trastorno menstrual es una condición ginecológica común que afecta a una gran proporción de mujeres en edad reproductiva. Los síntomas incapacitantes asociados con este trastorno pueden llevar a faltas en la escuela o el trabajo, así como a una disminución en la concentración y la productividad. Además, el dolor constante y el malestar físico pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de las mujeres. Reconocer y abordar adecuadamente estas dolencias es fundamental para garantizar la equidad y el bienestar de las mujeres en su vida académica y laboral.*

*Padecimientos como el trastorno menstrual afecta entre 45 a 95% de las mujeres en edad reproductiva. Igualmente, señala que alrededor del 30 a 50% de este sector faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo y aquellas que no lo hacen, se ven afectadas en su concentración ante la presencia de dolor que les provoca un rendimiento y una productividad deficientes.*

*Este trastorno engloba una serie de dolencias ginecológicas, como dolores intensos, calambres, migrañas, náuseas, vómitos y*



*malestar general, que pueden manifestarse durante el ciclo menstrual.*

*Por otra parte, la dismenorrea es un término médico que se utiliza para describir el dolor menstrual o cólicos que ocurren durante el periodo menstrual. Es una condición común que afecta a muchas mujeres en edad reproductiva.*

*La dismenorrea se clasifica en dos tipos principales: primaria y secundaria.*

- **La dismenorrea primaria** se refiere al dolor menstrual sin una causa subyacente identificable. Este tipo de dolor menstrual generalmente comienza poco después de que una mujer comienza a menstruar en la adolescencia y puede continuar durante muchos años. No hay una anomalía estructural o enfermedad en los órganos reproductivos que explique el dolor en la dismenorrea primaria. Se cree que está relacionada con la producción de prostaglandinas que son sustancias químicas liberadas en el cuerpo durante la menstruación.

- **La dismenorrea secundaria** se refiere al dolor menstrual que es causado por una afección o enfermedad subyacente. Como la endometriosis, los fibromas uterinos, la enfermedad inflamatoria pélvica o la adenomiosis. Estas condiciones pueden afectar la estructura o función de los órganos reproductivos y causar dolor menstrual más intenso y persistente.

*La dismenorrea se considera incapacitante cuando el dolor menstrual es tan intenso y debilitante que afecta significativamente la calidad de vida de una mujer y su capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias normales. Puede interferir con el trabajo, la*



*escuela, las relaciones y las actividades sociales. Si una mujer experimenta dismenorrea incapacitante, se recomienda que busque atención médica para una evaluación y tratamiento adecuados.*

*La dismenorrea puede variar en su gravedad y en la forma en que afecta a cada mujer. Siempre es recomendable hablar con un médico si el dolor menstrual es intenso, persistente o afecta negativamente la calidad de vida, además, puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres.*

*En México para la inmensa mayoría de las mujeres es incómodo hablar sobre menstruación con un familiar o un hombre, esto en gran parte porque "la palabra menstruación carga con una profunda contradicción: es sinónimo de fertilidad pero también de vergüenza." Esa vergüenza corresponde a un tabú social y a la desinformación que sigue estando presente en nuestra sociedad.*

*La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan 3 mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes.<sup>1</sup>*

*Según la Asociación Mexicana para la Salud Sexual (AMSSAC), se estima que aproximadamente el 50% de las mujeres en México experimentan dolor durante su periodo menstrual.*

*Algunos organismos internacionales han abordado la cuestión de las licencias laborales por dolor menstrual o cuadros ginecológicos*

---

<sup>1</sup> La menstruación es importante...Es reglamentaria. Unicef.  
<https://blogs.unicef.org/es/blog/la-menstruacion-es-importante/>



*incapacitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar las necesidades de las trabajadoras, incluyendo la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo, y promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el dolor menstrual puede ser incapacitante y recomienda que se tomen medidas para abordar y aliviar los síntomas, incluyendo la consideración de licencias laborales en casos de dolor menstrual intenso. La ONU ha abogado por la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, reconociendo que el dolor menstrual puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral y promueve medidas para abordar esta cuestión. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), órgano de la ONU, ha instado a los Estados miembros a considerar la adopción de medidas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la posibilidad de licencias por dolor menstrual incapacitante. Por último, Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha reconocido la importancia de garantizar el bienestar y la salud de las trabajadoras, y ha destacado la necesidad de abordar los síntomas del dolor menstrual y la dispareunía, promoviendo medidas como las licencias laborales en casos incapacitantes.*

*Ante la desigualdad que se ha generado en relación al periodo menstrual es fundamental combatir aquellas prácticas que suelen reforzar la idea de que las niñas, mujeres y personas menstruantes tienen menos derechos, por lo que la presente iniciativa pretende establecer un nuevo derecho laboral a través del reconocimiento de un permiso menstrual al mes para aquellas*



*personas que así lo requieran, acreditando previamente el trastorno ginecológico que lo ocasiona.*

*El objetivo del permiso menstrual es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con licencias y/o permisos sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello de tal forma que la igualdad de género pueda consolidarse en los entornos laborales.*

*El permiso menstrual es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral.*

*Algunas mujeres pueden requerir tratamientos médicos o terapias adicionales para manejar las dolencias menstruales, y la posibilidad de obtener licencias les permitiría acceder a estos cuidados de manera adecuada sin comprometer su asistencia laboral, reconociendo el hecho de que el ciclo menstrual es una parte natural del cuerpo de una mujer y que puede requerir atención y cuidado. Las mujeres podrían beneficiarse de un tiempo adicional de descanso y recuperación, lo que podría mejorar su bienestar general y, a su vez, su rendimiento laboral. La inclusión de licencias contribuiría a su vez a la retención y satisfacción de las trabajadoras, promoviendo así la estabilidad en el empleo.*

*El otorgamiento de licencias representaría a su vez un mensaje positivo a las mujeres, reconociendo y validando sus experiencias y necesidades médicas; fomentando la equidad en el lugar de trabajo al reconocer que los factores biológicos pueden afectar el desempeño laboral de manera diferente para hombres y mujeres.*



*También es un reconocimiento a las necesidades relacionadas con la menstruación (acceso a productos de gestión menstrual, sanitarios adecuados, pausas para ir al baño, acceso a medicamento para tratar dolores, etc.), reconocerlas es un paso en favor de eliminar los obstáculos relacionados con la menstruación en el trabajo que perpetúan las desigualdades de género.*

*Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social lleva a cabo las actividades correspondientes para el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea, la cual es reconocida como el "dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales".<sup>2</sup>*

*Por lo que en tal sentido, con el fin de equilibrar la igualdad de género entre todas las personas en el ámbito laboral, y visibilizar lo que significa un periodo menstrual doloroso, los Diputados y Diputadas integrantes de la LXIV Legislatura, apostamos por la voluntad y convicción de acabar con las brechas de desigualdad y dejar de estigmatizar los temas de salud de las mujeres que por siglos han sido tabú y en los cuales se ha avanzado en diversos países del mundo.*

*El primer antecedente es de 1922, en la Rusia soviética. En Asia existe en Japón desde 1947, y se incorporó más tarde en Indonesia, Filipinas, Corea del Sur, Taiwán, Vietnam y ciertas provincias y territorios de China y de la India. En Zambia se conoce coloquialmente como "Día de las madres" y se contempla formalmente desde 2017, mientras que España es el único país*

---

<sup>2</sup> Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención. Instituto Mexicano del Seguro Social. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/183GRR.pdf>



*de la Unión Europea en reglamentar el permiso remunerado por baja menstrual en 2022.<sup>3</sup>*

*Al respecto en México, solo cuatro de las 32 entidades federativas han aprobado la licencia menstrual, una medida que permite a las mujeres y personas menstruantes ausentarse del trabajo por hasta dos días al mes con goce de sueldo, previa presentación de un certificado médico. Colima, Hidalgo, Nuevo León y Quintana Roo, son los Estados pioneros en esta iniciativa, que busca reconocer los padecimientos relacionados con el periodo menstrual, como la dismenorrea primaria o secundaria y la endometriosis.*

*Además, el otorgamiento de licencias en la legislación laboral estaría en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales.*

*La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y protección contra la discriminación, lo que incluye el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, como el otorgamiento de licencias menstruales.*

*En este contexto, la presente iniciativa tiene como objeto establecer en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, de aplicación general para todas las entidades federativas, la posibilidad de una licencia para aquellas mujeres y personas trabajadoras*

---

<sup>3</sup> «Women and Menstruation in the EU», [eurohealth.ie](http://eurohealth.ie) (en inglés). Instituto Europeo de Salud de la Mujer. pp. 1-3. Consultado el 26 de diciembre de 2022.



*menstruantes que se vean imposibilitadas de llevar a cabo su jornada laboral a causa de los malestares físicos que pudieran presentarse durante su periodo menstrual.*

*Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:*

**DECRETO NÚMERO: \_\_\_\_**

**POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 133, Y ADICIONAR LA FRACCIÓN XXVII TER AL ARTÍCULO 132 Y EL ARTÍCULO 170 TER A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y ADICIONAR EL ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIA MENSTRUAL (POR DISMENORREA), PARA LAS MUJERES Y PERSONAS TRABAJADORAS MENSTRUANTES.**

**ARTÍCULO PRIMERO:** *Se reforma la fracción XV del artículo 133, y se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:*

**Artículo 132.- ...**

**I. a XXVII Bis.- ...**

**XXVII Ter.- Otorgar a las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, permiso para ausentarse de su centro de trabajo de**



**uno a tres días cada mes, previa presentación de certificado médico que lo acredite, con goce de salario íntegro;**

XXVIII. a XXXIII. ...

**Artículo 133.- ...**

I. a XIV. ...

XV. **Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, o por presentar dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante;**

XVI. a XVIII. ...

**Artículo 170 Ter.- Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro.**

**Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la**



***revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.***

***ARTÍCULO SEGUNDO:*** *Se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:*

***Artículo 28 Bis.- Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, previa presentación de certificado médico que lo acredite, con goce de salario íntegro.***

***Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.***

### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

***ÚNICO.*** *El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación."*



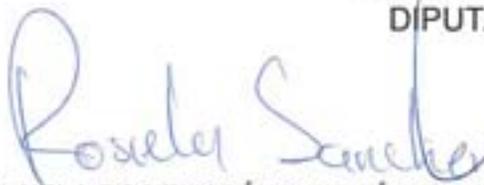
**ARTÍCULO SEGUNDO.** El presente Acuerdo surtirá sus efectos a partir de su aprobación.

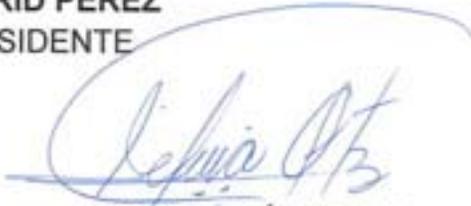
**ARTÍCULO TERCERO.** Preséntese ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133, y adicionar la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo; y adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia menstrual (por dismenorrea), para las mujeres y personas trabajadoras menstruantes, por conducto de la Mesa Directiva de esta LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Sinaloa.



Es dado en el Palacio del Poder Legislativo del Estado, en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los siete días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.

**C. RICARDO MADRID PÉREZ**  
DIPUTADO PRESIDENTE

  
**C. NELA ROSIELY SÁNCHEZ SÁNCHEZ**  
DIPUTADA SECRETARIA

  
**C. SILVIA ORTÍZ CASTRO**  
DIPUTADA SECRETARIA