

Ciudad de México a 30 de enero de 2023

**DIPUTADO FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO**  
**II LEGISLATURA**  
**P R E S E N T E**

Por medio del presente, y con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 76 y 79, fracción XII, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; le solicito de la manera más atenta, incluir en el Orden del Día de la Sesión a celebrarse el día 02 de febrero del presente año, la **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencia menstrual**, la cual habrá de ser presentada por la suscrita, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional (MORENA).

Sin otro particular, agradezco la atención brindada.



**DIPUTADA ANA FRANCIS MOR**  
**(ANA FRANCIS LÓPEZ BAYGHEN PATIÑO)**

1



Ciudad de México, 30 de enero de 2023

**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO**  
**II LEGISLATURA**

**P R E S E N T E**

La que suscribe, **Diputada Ana Francis López Bayghen Patiño**, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), en el H. Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 29, apartado D, inciso a), y 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; el artículo 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y los artículos 5, fracción I, 95, fracción II, y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la siguiente iniciativa y solicitamos de manera respetuosa, sea turnada para su análisis y dictamen a la Comisión de Igualdad de Género.

**I. INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIA MENSTRUAL.**

2



## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Durante el ciclo menstrual, se experimentan diversos síntomas conocidos como “síntomas menstruales”. Uno de los más comunes e incómodos es la *dismenorrea* o comúnmente conocida como “cólicos menstruales” que se define como:

*“La dificultad en la menstruación. **El dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen que está presente durante al menos 3 ciclos menstruales; cuya evolución clínica varía entre 4 hrs.**”<sup>1</sup>*

La *dismenorrea* ocurre cuando una mujer o persona menstruante presenta dolor durante su ciclo menstrual en la parte baja del abdomen. El dolor puede ser tan intenso que puede impedir el desarrollo de actividades cotidianas, lo que provoca un impacto negativo en la calidad de vida de las mujeres y personas menstruantes.

Existen dos tipos de dismenorrea:

- I. La dismenorrea **primaria** que se refiere al dolor que ocurre cuando comienza el periodo menstrual y que no está ligado a ningún problema específico.
- II. La dismenorrea **secundaria** que se desarrolla en mujeres que habían presentado ciclos menstruales normales y que está relacionada con padecimientos como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, etc.

La *dismenorrea* es un síntoma común que se desarrolla en el ciclo menstrual, es la condición ginecológica más frecuente que **afecta aproximadamente de un 45% a un**

---

<sup>1</sup> Disponible en: Instituto Mexicano del Seguro Social, *Guía de Referencia Rápida. Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el primer, segundo y tercer nivel de atención*, <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/183GRR.pdf>



**95%**<sup>2</sup> de mujeres y personas menstruantes en todo el mundo. Generalmente, se presenta en combinación con molestias somáticas y cambios en el estado de ánimo y del comportamiento y es causa de faltas a las actividades escolares o laborales en un 33 al 50% de las mujeres que la padecen.

La presente iniciativa busca que los Centros de Trabajo tengan la obligación de **otorgar días de descanso con goce de sueldo o trabajo desde casa, dependiendo el caso, cada mes a todas las mujeres y personas menstruantes que se encuentren en su ciclo menstrual.** Dicha Iniciativa surge porque de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y distintos organismos Internacionales se ha declarado que la menstruación es un tema de salud pública y derechos humanos.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) define a la menstruación como:

***“La menstruación es el proceso en el cual el útero desprende sangre y tejido a través de la vagina. Es un proceso natural y sano para las niñas, las mujeres y personas menstruantes en edad reproductiva. Normalmente dura de 2 a 5 días.***

***La menstruación es parte del ciclo menstrual, un ciclo de cambios biológicos que tienen lugar en el sistema reproductivo de las personas menstruantes, las mujeres y/o las niñas. Los cambios son desencadenados por las hormonas, que son sustancias químicas naturales en el cuerpo”.***<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Disponible en: MORGAN Ortiz, **Dismenorrea: Una revisión**, 2014, <https://hospital.uas.edu.mx/revmeduas/pdf/v5/n1/dismenorrea.pdf>

<sup>3</sup> Disponible en: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), **La menstruación y derechos humanos**, Mayo 2022, <https://www.unfpa.org/es/menstruación-preguntas-frecuentes>



Desafortunadamente, la menstruación ha sido vista como un tabú, lo que ha impedido que socialmente se garantice que las mujeres y personas menstruantes puedan vivir su proceso menstrual en condiciones dignas. Históricamente, la menstruación ha sido estigmatizada, lo que ha generado que las mujeres y personas menstruantes no puedan nombrarla como un tema natural y de salud, sino que al contrario, tengan que ocultarla.

Garantizar a todas las mujeres y personas menstruantes que puedan desarrollar su ciclo menstrual en condiciones dignas, es un derecho a la salud, es un tema de derechos humanos. Además, es un punto clave para combatir la desigualdad social que ha generado que no exista el libre acceso de todas las mujeres a derechos humanos tan básicos como este que deriva de un proceso biológico natural.

Diversos países del mundo han puesto sobre la mesa el tema de otorgar días de descanso a las mujeres y personas menstruantes durante su periodo menstrual, pero muy pocos han logrado que sea reconocido como un derecho para las mujeres y personas menstruantes.

En 1947 Japón se convierte en el primer país asiático en otorgar días de descanso durante los días que ocurre la menstruación, el derecho a la licencia menstrual se encuentra en su legislación, lo que obliga a las empresas a otorgar días de descanso indefinidos como “licencia” por los síntomas menstruales, el problema es que no son remunerados y esto, incrementa las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, su acceso al campo laboral en igualdad de condiciones y el respeto de sus derechos humanos.

Posteriormente, y, hasta 2001 Corea del Sur logró reconocer este derecho, otorgando un día de descanso por menstruación cada mes. Seguido por Indonesia, que en 2003 se



convierte en el tercer país en otorgar uno o dos días de “vacaciones pagadas” al inicio del ciclo menstrual.

En 2014, Taiwán añade a su legislación que las trabajadoras tendrán derecho hasta un día de descanso con goce de sueldo al mes por su periodo menstrual, definiendo que sólo podrían ser considerados 3 permisos al año.

Durante 2015, Zambia, una región de África aprobó que la Ley reconociera que las mujeres tenían derecho a tomar un día de vacaciones al mes **sin previo aviso, ni certificado médico en caso de que presentaran síntomas menstruales.**

En 2022, el Congreso de Diputados Españoles aprobó un proyecto de ley que crea una licencia médica para mujeres que padecen síntomas menstruales que las incapacitan de realizar sus actividades laborales, aunque todavía no se ha aprobado en el Senado de España.

India, por su parte, ha establecido en 2023, una normativa que permite que las alumnas universitarias puedan acceder a una “baja por menstruación”, gracias a la iniciativa de un sindicato estudiantil de la Universidad de Ciencia y Tecnología de Cochin (CUSAT).

A pesar de que en los países mencionados con anterioridad existe este derecho para las mujeres y personas menstruantes, la realidad es que en la práctica, son pocos los Centros de Trabajo que cumplen con la normativa. Además, se ha estudiado que las mujeres no acceden a dichos permisos debido a que la menstruación sigue siendo un tema privado o porque son sometidas a diversos exámenes físicos violatorios de su privacidad y, por supuesto, de sus derechos, antes de otorgarles dichos permisos.



Se debe destacar que existen múltiples factores biológicos, económicos y culturales que vulneran más a ciertos grupos de mujeres y/o personas menstruantes. La discriminación por razones de género ha impedido que existan condiciones de trabajo igualitarias, lo que ha provocado que existan diferentes violaciones de derechos laborales que afectan directamente el estado de salud físico y emocional de las mujeres. Por ello, resulta indispensable que los centros de trabajo desarrollen ambientes de respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres y personas menstruantes que desarrollen actividades laborales en sus instalaciones.

La menstruación tiene que convertirse en un tema de salud pública, en el que las mujeres sean sujetas de derechos, que se puedan traducir en condiciones dignas para vivir su menstruación. Por ello, resulta necesario legislar para garantizar que las mujeres y personas menstruantes no pierdan derechos por vivir un proceso biológico natural. Las mujeres representamos la mitad de las personas en el mundo, es imprescindible que se legisle y se realicen políticas públicas con perspectiva de género que permitan reconocer que la menstruación es parte de nuestras vidas y, entonces, sea considerada esta condición en todos los aspectos de nuestra vida.

### **III. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Invisibilizar la menstruación, tratarla como un tema de la esfera privada de las mujeres y no como un proceso biológico natural, responsabilidad del Estado, es parte de las desigualdades y discriminaciones que viven las mujeres en todo el mundo. La estigmatización de la menstruación conlleva un discurso misógino, en el que se utiliza un proceso biológico para discriminar y violentar.

Desde temprana edad, las niñas que comienzan su ciclo menstrual, son objeto de discriminación que detona en ellas y en la sociedad en general, la idea de que la



menstruación debe ser vista como un problema y como algo vergonzoso que debe ocultarse.

Sin embargo, debemos abordar este tema desde un enfoque de derechos humanos. Esta función fisiológica normal sigue estando rodeada de tabúes que han hecho que las mujeres y personas menstruantes se vean afectadas en diversos campos, sobre todo en la salud, educación, trabajo e incluso en la economía.

Por tratarse de un tema que ha sido excesivamente estigmatizado, hasta hace algunos años, los gobiernos no habían considerado incluirlo en sus agendas de desarrollo como un tema de salud pública, lo que ha imposibilitado que exista acceso a insumos de higiene menstrual, a un seguimiento médico adecuado, e incluso a prácticas que prohíban conductas discriminatorias relacionadas con el ciclo menstrual.

Que no exista promoción y difusión de lo que conlleva la menstruación, ha provocado que se brinde poco o nulo apoyo para que las mujeres o personas menstruantes puedan vivir y desarrollar su ciclo menstrual en condiciones dignas.

Reconocer el derecho de que les permita ausentarse de sus actividades cotidianas por los malestares y síntomas que ocurren durante la menstruación (tales como cólicos menstruales, el cansancio, el dolor abdominal y de espalda, los cambios emocionales) garantizará que las mujeres y personas menstruantes puedan manejar su menstruación de manera adecuada, segura y con dignidad, para que puedan sentirse cómodas y protegidas.

Cifras del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), señalan que:





***“El 43% de niñas y adolescentes en México prefieren quedarse en casa que ir a la escuela durante su periodo menstrual.***

***En México, sólo 5% de los niños y adolescentes tiene conocimientos precisos sobre la menstruación, lo que los limita a entender los retos que enfrentan las niñas y adolescentes durante su periodo.***

***Sólo el 5% de los padres hablan con sus hijas de menstruación; incluso, los médicos sólo inciden 7% en niñas y mujeres adolescentes.***

***Sólo 16% de las niñas y mujeres adolescentes cuenta con conocimientos y significados precisos sobre la menstruación. En hombres adolescentes este porcentaje cae al 5%”.***<sup>4</sup>

- ***Énfasis añadido.***

Además, la primera Encuesta Nacional de Gestión Menstrual, elaborada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en colaboración con el colectivo Menstruación Digna señala que las mujeres y/o personas menstruantes encuestadas:

***“El 88% está de acuerdo en que se den permisos de ausencia de trabajo o escuela debido a los síntomas menstruales;***

***El 90% considera que las Iniciativas de Ley referentes a la menstruación (Eliminar el IVA de productos de higiene menstrual, permisos menstruales) son importantes para su vida cotidiana;***

***El 30% llevaba algún tipo de control y/o registro de la duración de su ciclo menstrual, el tipo de flujo o los síntomas que sentía.***

***El 56% refirieron que su escuela o lugar de trabajo no proveía gratuitamente los productos de gestión menstrual.***

---

<sup>4</sup> Disponible en: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ***Higiene Menstrual. La menstruación es algo natural***, <https://www.unicef.org/mexico/higiene-menstrual>



***El 90% asegura que la menstruación es algo natural que no debe ser mal visto.”<sup>5</sup>***

- ***Énfasis añadido.***

Datos del Banco Mundial han reiterado que:

*“En este momento, alrededor de 300 millones de mujeres y niñas están menstruando. En la mayoría de nuestras sociedades, esos días del mes se ven como algo sucio y perteneciente al plano íntimo. Pero romper con estos tabúes es clave para naturalizar la menstruación.*

*Se estima que en el mundo dos de cada cinco niñas en edad de menstruar pierden cinco días escolares al mes por no tener las instalaciones necesarias”.<sup>6</sup>*

- ***Énfasis añadido.***

Dicho lo anterior, es importante que la situación actual de las mujeres y personas menstruantes permita vislumbrar a la menstruación sin tabúes y estigmas, ya que los mismos colocan a las mujeres en un lugar vulnerable en todos los ámbitos de la vida, lo que las lleva a ser víctimas de diversos tipos de discriminación e incluso violencias.

#### **IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN:**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reiterado que la menstruación debe ser vista como un problema de salud y derechos humanos y no de higiene. Además, ha solicitado que se reconozca a la menstruación como algo natural, positivo y saludable que se incluya en las agendas de desarrollo Internacional como la Conferencia

<sup>5</sup> Disponible en: ESSITY ***Encuesta Nacional y Estatales. Menstruación Digna. Adolescentes, mujeres adultas y personas menstruantes en México,*** Septiembre 2022, [https://www.essity.mx/Images/vff\\_Reporte%20Resultados%20Essity%20MD\\_tcm347-146768.pdf](https://www.essity.mx/Images/vff_Reporte%20Resultados%20Essity%20MD_tcm347-146768.pdf)

<sup>6</sup> Disponible en: Banco Mundial. ***El alto costo de ser mujer en el mundo en desarrollo,*** 2019, <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/10/23/el-alto-costo-de-ser-mujer-en-el-mundo-en-desarrollo>



Internacional sobre la Población y el Desarrollo y/o en las metas de igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030:

**“Los gobiernos están comenzando a actuar, pero necesitan hacer mucho más. Algunos gobiernos han eliminado los impuestos sobre los productos menstruales, Otros se han centrado en los desafíos que enfrentan las adolescentes en edad escolar para obtener productos menstruales, y otros han puesto en marcha estrategias para proporcionar productos menstruales a poblaciones en circunstancias difíciles, no obstante, se considera que los gobiernos deberán hacer más que mejorar el acceso a los productos menstruales. Deberían hacer escuelas, lugares de trabajo e instituciones públicas que apoyen el manejo de la menstruación con comodidad y dignidad. Más importante aún, deberían normalizar la menstruación y romper el silencio que la rodea”.<sup>7</sup>**

- **Énfasis añadido.**

Una encuesta realizada en Países Bajos entre los meses de julio y octubre de 2017 en la cual participaron 32, 748 mujeres en el rango de edad de 15 a 45 años destaca que el 13.8% de las mujeres encuestadas mencionaron que durante el ciclo menstrual era muy difícil cumplir con sus actividades laborales. El 3.4% mencionó que quisiera ausentarse durante los días de su ciclo menstrual, pero en términos reales, el promedio de las inasistencias a los centros de trabajo entre las mujeres encuestadas fue de 1.3 días al año y sólo el 20.1% de ese promedio mencionó a la persona empleadora que se ausentaba de su trabajo por las molestias relacionadas a la menstruación.

---

<sup>7</sup> Disponible en: El Financiero. **OMS pide que la menstruación se reconozca como un tema de salud, no de higiene.** 2022 <https://www.elfinanciero.com.mx/salud/2022/06/23/oms-pide-que-la-menstruacion-se-reconozca-como-un-problema-de-salud/?outputType=amp>



**El Fondo de Población de las Naciones Unidas ha reiterado que sí las mujeres y personas menstruantes no pueden acceder a vivir una menstruación digna, directamente se están violando un conjunto de derechos humanos que están relacionados con la dignidad humana, la igualdad de género, la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo.** La falta de acceso a instalaciones adecuadas, la exclusión y discriminación, las burlas y estigmas sociales contra la menstruación atacan directamente a la dignidad humana de las mujeres y personas menstruantes que presentan el proceso biológico de la menstruación.

- ***Énfasis añadido.***

A propósito de lo anterior, es importante mencionar que existen diversos factores sociales que hacen que algunas mujeres o personas menstruantes vivan el proceso de la menstruación de una manera más complicada que otras. La pobreza, los entornos sociales en los que se encuentran, la desigualdad de género, la discriminación, las tradiciones de los lugares donde viven, etc, pueden generar más estigmas, discriminación y violencias para unas mujeres que para otras, que finalmente, vulneran de manera más grave sus derechos humanos fundamentales.

La forma en la que las mujeres pertenecientes a la diversidad sexual, los hombres transgénero y las personas no binarias viven su menstruación puede ser incluso más grave para ellas, ellos y elles que para una mujer cis porque se enfrentan a una exclusión social más fuerte en ámbitos de la vida pública.

**Se destaca que, en algunos lugares del mundo, el inicio de la menstruación ha sido motivo suficiente para creer que las niñas están listas para el matrimonio o para iniciar su vida sexual, lo que vulnera directamente su esfera jurídica.**



Organizaciones Internacionales han reiterado que la menstruación debe tratarse como un tema de salud pública y derechos humanos y no como un tema de higiene, ya que al ser tratado como un tema de higiene, se siguen generando estereotipos sociales que hacen creer que la menstruación es sucia o vergonzosa y desde dicho punto de vista, las mujeres y personas menstruantes son sometidas a más restricciones o discriminaciones durante el ciclo menstrual.

Los estigmas y restricciones que son impuestas socialmente ante el tema de la menstruación han permitido incluso que; las mujeres y personas menstruantes dejen de participar en actividades escolares, deportivas o laborales, lo que se traduce en que las mujeres y personas menstruantes que viven un periodo menstrual tienen menos derecho a estar en espacios públicos o a participar en la vida pública.

**A propósito de los derechos que son vulnerados a las mujeres y personas menstruantes, se encuentran:**

**El derecho a la salud.** Ya que las mujeres y las niñas que viven discriminación y exclusión social durante el ciclo menstrual, pueden tener consecuencias negativas para la salud porque los estigmas sociales han hecho que los tratamientos para la menstruación sean poco accesibles, lo que afecta el acceso a un nivel adecuado de salud y bienestar.

**El derecho a la educación.** En los centros educativos se ha observado que no existen instalaciones o condiciones dignas para manejar la menstruación. El poco o nulo acceso a infraestructura adecuada para tratar los síntomas menstruales pueden desencadenar la inasistencia de las niñas a sus actividades escolares por no tener un espacio digno y seguro para manejar adecuadamente la menstruación en sus escuelas.



**El derecho al trabajo.** La falta de instalaciones e infraestructura adecuadas y seguras en los centros de trabajo también impiden que las mujeres y personas menstruantes puedan vivir adecuadamente su ciclo menstrual. En ocasiones, pueden ser obligadas a renunciar a horas de trabajo y salarios por no poder desarrollar sus actividades laborales durante la menstruación, lo que conlleva que exista desigualdad en las condiciones de trabajo de las mujeres y las personas menstruantes con las condiciones de trabajo de los hombres. Además, la discriminación relacionada con los tabúes que existen alrededor de la menstruación puede generar una afectación directa a la dignidad humana de las mujeres y personas menstruantes.

**El derecho a la no discriminación y la igualdad de género.** Como se ha mencionado, la estigmatización, los tabúes y la falta de información alrededor de la menstruación ha reforzado las prácticas discriminatorias. Además, los obstáculos que existen en entornos de la vida pública como la escuela, el trabajo y los servicios de salud han perpetuado las desigualdades de género.

A pesar de que la Ciudad de México ha sido punta de lanza para la creación de normativas que protegen los derechos de las mujeres, aún existen lagunas en el reconocimiento de ciertos derechos de las mujeres. Sin embargo, en este caso, por la prioridad del problema que se busca atender, la propuesta se dirige al ámbito federal.

## **V. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD:**

**PRIMERO.-** El **Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** reconoce el derecho al trabajo y, destaca que:



*“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento”.*<sup>8</sup>

- **Énfasis añadido.**

**SEGUNDO.-** Debido a que el **Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, reconoce que *todas las personas gozarán de los derechos reconocidos en Tratados Internacionales*, por lo que, los siguientes tratados respaldan la presente propuesta.

**TERCERO.-** La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** reconoce en el **Artículo 23** que:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”.*<sup>9</sup>

- **Énfasis añadido.**

**CUARTO.-** El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** menciona en el **Artículo 7** que:

*“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

...

<sup>8</sup> Disponible en: Cámara de Diputados, **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>9</sup> Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, Diciembre de 1948, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)



*I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

*II) **Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;***

**b) La seguridad y la higiene en el trabajo;**

...

*d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.<sup>10</sup>*

- **Énfasis añadido.**

**QUINTO.- La Declaración y el Plan de Acción de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena,1993), reconoce que:**

***“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con***

---

<sup>10</sup> Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, 1966, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>





*actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.”.*<sup>11</sup>

- **Énfasis añadido.**

**SEXTO.-** La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)** reconoce en el **Artículo** que:

*“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*
- b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”.*<sup>12</sup>

- **Énfasis añadido.**

**SÉPTIMO.-** Resulta importante destacar lo mencionado en la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**<sup>13</sup>, que menciona que:

*“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

---

<sup>11</sup> Disponible en: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, **“Declaración y Programa de Acción de Viena”**, Junio de 1993, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA\\_booklet\\_Spanish.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf)

<sup>12</sup> Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA), **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará**, Junio de 1994, <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>

<sup>13</sup> Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA), **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, Diciembre de 1979, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)



a) al e) ...

f) **El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.**

- **Énfasis añadido.**

**OCTAVO.-** La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** señala en el Artículo 3° que:

**“Las mujeres tienen derecho a disfrutar y proteger, en condiciones de igualdad, todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o de cualquier otro tipo. Estos derechos incluyen, entre otros:**

**b) El derecho a la igualdad**

**e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación**

**f) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables”.**<sup>14</sup>

- **Énfasis añadido.**

**NOVENO.-** Es primordial citar que durante la **Plataforma de Acción de Beijing** se reiteró que:

**“Se deben adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer.**

**Se deben prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas;**

---

<sup>14</sup> Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, 1994, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/08/PDF/N9409508.pdf?OpenElement>



*Se debe **garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención de salud y promover la salud sexual y reproductiva de la mujer y su educación***".<sup>15</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO.-** La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, menciona en el **Artículo 11** que:

*"**Constituye violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género***".<sup>16</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO PRIMERO.-** En el Artículo 46 BIS de **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** se menciona que como parte de las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentran:

*I. **Impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social;***

*II. **Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres;***

<sup>15</sup> Disponible en: ONU Mujeres, **Plataforma de Acción de Beijing**, 1995, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

<sup>16</sup> Cámara de Diputados, **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>



*III. Promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral*".<sup>17</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO SEGUNDO.-** La *Constitución Política de la Ciudad de México* reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación en el **Artículo 4 Apartado C:**

***“C. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana.***

***2.. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia***".<sup>18</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO TERCERO.-** Además, el **Artículo 10 Apartado B** de la *Constitución Política de la Ciudad de México* reconoce que en el Derecho al Trabajo se debe garantizar:

<sup>17</sup> Cámara de Diputados, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

<sup>18</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, *Constitución Política de la Ciudad de México*, 2022  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_7.3.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf)



*“La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que **garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar**”.*<sup>19</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO CUARTO.-** Por su parte, la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México** menciona en el Artículo 7 Apartado III que La Violencia laboral es:

*“III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y **todo tipo de discriminación por condición de género**”.*<sup>20</sup>

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO QUINTO.-** Además, la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México** señala que como parte de las obligaciones de la **Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México** se encuentra:

- I. **Formular, coordinar y ejecutar políticas, programas y acciones de promoción de los derechos humanos de las mujeres;***
- II. **Incorporar en la supervisión de las condiciones laborales de los centros de trabajo la vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia de igualdad***

<sup>19</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, **Constitución Política de la Ciudad de México**, 2022  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_7.3.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf)

<sup>20</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México**, 2022,  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY\\_DE\\_ACCESO\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_A\\_UNA\\_VIDA\\_LIBRE\\_DE\\_VIOLENCIA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_8.2.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_8.2.pdf)



*de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;*

*V. Difundir y promover el derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades y de trato, remuneración y seguridad social, poniendo énfasis en la información sobre las conductas que atentan contra su libertad sexual e integridad física y psicológica“.<sup>21</sup>*

- **Énfasis añadido.**

**DÉCIMO SEXTO.-** Finalmente, es importante mencionar que durante 2017 el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México emitió el Acuerdo por el que se concede a las y los servidores públicos adscritos a este Tribunal “Licencia de Ausencia” de un día de descanso al mes, a causa de complicaciones de tipo fisiológico, que básicamente otorga un día de descanso al mes, con goce de sueldo por las diversas complicaciones fisiológicas que se pudieran presentar, mismo que **señala a la menstruación como una complicación fisiológica que incapacita a las mujeres y personas menstruantes para realizar sus actividades cotidianas:**

*“En el 50% de los casos la menstruación se acompaña de dolor pélvico, náuseas, vómitos o mareos; irregularidad de la función menstrual que se denomina dismenorrea, características que para algunas mujeres es más que molesto; y, para otras puede ser lo suficientemente grave como para interferir con las actividades cotidianas de cada mes.*

*Especialistas de las instituciones de salud del país señalan que la dismenorrea primaria es uno de los síntomas ginecológicos más frecuentes que afectan a la mujer después de la pubertad; y alrededor del 10% de las mujeres que presentan esta forma*

---

<sup>21</sup> Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México*, 2022, [https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY\\_DE\\_ACCESO\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_A\\_UNA\\_VIDA\\_LIBRE\\_DE\\_VIOLENCIA\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_8.2.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_8.2.pdf)



*de dolor tienen un grado de intensidad suficiente para llegar a incapacitarlas durante uno o dos días al mes.*

*Es por ello que la mayoría de las mujeres considera la dismenorrea como un proceso inevitable en el periodo menstrual que provoca incapacidad de realizar actividades cotidianas.”<sup>22</sup>*

- **Énfasis añadido.**

## VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIA MENSTRUAL.**

La adecuación normativa propuesta se presenta en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>OBLIGACIONES DE LOS PATRONES</b></p> <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.. al XXVI [...]</p>	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>OBLIGACIONES DE LOS PATRONES</b></p> <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.. al XXVI [...]</p>

<sup>22</sup> Disponible en: Periódico Oficial del Estado de México. *Acuerdo por el que se concede a las y los servidores públicos adscritos a este Tribunal, “Licencia de ausencia” de un día de descanso al mes, a causa de complicaciones de tipo fisiológico* Junio de 2017.  
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>



XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**Sin correlativo**

**Sin correlativo**

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

I. a XIII [...]

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

**Sin correlativo.**

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**XXVII TER. Otorgar permiso a las mujeres y personas menstruantes durante los primeros dos días de su periodo menstrual por los síntomas y dolores menstruales que se generan. Los días de descanso serán con goce de sueldo y no afectarán las prestaciones laborales a las que tienen derecho.**

**Este permiso puede ser prolongado hasta tres o cuatro días si las molestias ocasionadas por el periodo menstrual les impiden desempeñar sus funciones;**

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

I. a XIII [...]

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

**XIV. BIS. Exigir a las mujeres y personas menstruantes la presentación de certificados médicos**





<p>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, y</p>	<p>que acrediten que los síntomas y dolores ocasionados por la menstruación son incapacitantes para desempeñar las funciones de trabajo.</p> <p>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 <b>hijas e hijos menores o por haber solicitado el permiso de incapacidad por síntomas menstruales.</b></p>
---	--

## VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

**ÚNICO.-** Se **ADICIONA** una fracción XXVII TER al artículo 132 y una fracción XIV Bis al artículo 133 y se **MODIFICA** la fracción XV del artículo 133, todos de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

### CAPÍTULO I

#### OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

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

I.. al XXVII BIS. [...]

**XXVII TER. Otorgar permiso a las mujeres y personas menstruantes durante los primeros dos días de su periodo menstrual por los síntomas y dolores menstruales que se generan. Los días de descanso serán con goce de sueldo y no afectarán las prestaciones laborales a las que tienen derecho.**

**Este permiso puede ser prolongado hasta tres o cuatro días si las molestias ocasionadas por el periodo menstrual les impiden desempeñar sus funciones;**



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

I. a XIII [...]

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

**XIV. BIS. Exigir a las mujeres y personas menstruantes la presentación de certificados médicos que acrediten que los síntomas y dolores ocasionados por la menstruación son incapacitantes para desempeñar las funciones de trabajo.**

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 haber solicitado el permiso de incapacidad por síntomas menstruales.

#### VIII. ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

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



---

**DIPUTADA ANA FRANCIS MOR**  
**(ANA FRANCIS LÓPEZ BAYGHEN PATIÑO)**

