

Año: 2023

Expediente: 16711/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. DIPUTADA NORMA EDITH BENÍTEZ RIVERA Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA.

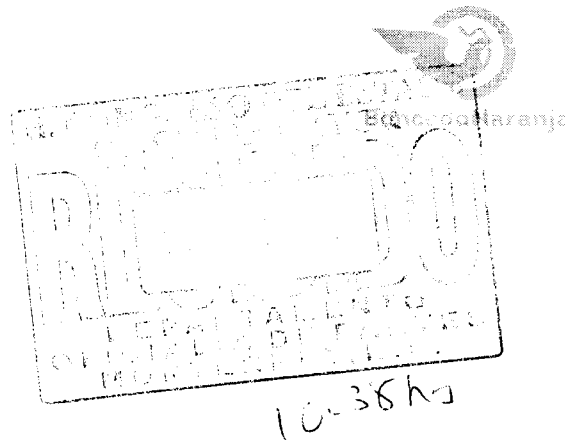
ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 132, 133 Y 169 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL OBJETO DE ESTABLECER PERMISOS CON GOCE DE SUELDO A PERSONAS DIAGNOSTICADAS CON MALESTARES RELACIONADOS AL PERIODO MENSTRUAL

INICIADO EN SESIÓN: 14 DE MARZO DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): LEGISLACIÓN.

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



DIPUTADO MAURO GUERRA VILLARREAL
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E .

Quienes suscriben, Diputadas **Norma Edith Benítez Rivera, Iraís Virginia Reyes de la Torre, Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz, Denisse Daniela Puente Montemayor, María del Consuelo Gálvez Contreras, Tabita Ortiz Hernández y María Guadalupe Guidi Kawas**, Diputados **Eduardo Gaona Domínguez, Carlos Rafael Rodríguez Gómez, Héctor García García y Roberto Carlos Farías Rodríguez**, integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano a la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en sus artículos 86 y 87, así como los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presentamos ante esta soberanía, **iniciativa con proyecto de Decreto que reforma por modificación a los artículos 132, 133 y 169 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de establecer permisos con goce de sueldo a personas diagnosticadas con malestar relacionado al periodo menstrual**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

México requiere fortalecer y ampliar su capacidad para informar sobre el inicio de la menstruación, de los servicios y atención que se requieren, así como en reconocer que dicho proceso natural y biológico conlleva una mayor responsabilidad en materia de derechos para las mujeres y personas menstruantes.

Para ello es necesario hacer frente a la estigmatización del periodo menstrual para defender el bienestar, la salud, la dignidad y en términos generales los derechos humanos de las mujeres y personas menstruantes.

En nuestro país 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 debe ser entendida simplemente como un proceso biológico y natural de las niñas, mujeres y personas menstruantes en edad reproductiva, donde el útero concluye un proceso de ovulación, manifestándose por medio de un flujo vaginal de sangre y tejido.

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.

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 por medio de un descanso de ocho horas al mes para aquellas personas que así lo requieran.

De acuerdo con una encuesta realizada en Países Bajos entre los meses de julio y octubre de 2017 y en la cual participaron 32 mil 748 mujeres en el rango de edad de 15 a 45 años, se obtuvieron resultados que dan un poco de luz sobre cómo

las mujeres viven su menstruación. Al respecto, el 13.8% de las mujeres encuestadas afirmaron no poder ir a trabajar durante los días de su menstruación. El 3.4% habló de ausentarse durante todos o casi todos sus ciclos menstruales; el promedio de las ausencias entre las mujeres encuestadas fue de 1.3 días al año; únicamente el 20.1% de quienes se ausentan indican a su superior jerárquico que el motivo es por molestias relacionadas a la menstruación. La gran mayoría de las mujeres encuestadas reconocieron que aprendieron a vivir con el dolor.

Aunque el estudio es limitado, no deja de establecer un parámetro para reconocer que los síntomas y enfermedades derivadas de la menstruación afectan el derecho a la salud y vulneran las condiciones en las que las personas menstruantes desempeñan sus actividades cotidianas. Reconocer esta situación y contar con un marco normativo que permita a las personas menstruantes ausentarse de su espacio laboral es abonar a la construcción de espacios laborales más incluyentes.

En este sentido, el permiso menstrual es una medida que ha sido implementada por diversos países alrededor del mundo con el objetivo de conciliar el derecho a la salud y el bienestar de las mujeres y personas menstruantes en el trabajo.

Japón fue el primer país en establecer una licencia menstrual. Taiwán por su parte aprobó una medida similar, si las empleadas presentan dificultades para realizar su trabajo durante su periodo menstrual pueden solicitar un día libre cada mes siempre y cuando no excedan tres en el año. Corea del Sur, algunas provincias chinas e Indonesia también cuentan con legislación al respecto.

En México, en el año 2017, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Gobierno del Estado de México comenzó a conceder a su personal un día de

descanso al mes por complicaciones de tipo fisiológico (dismenorrea incapacitante, la menopausia, la andropausia entre otras).

Durante el año 2021, el Ayuntamiento de Girona aprobó un permiso menstrual de ocho horas al mes para las mujeres, hombres trans y personas no binarias que laboran en dicho recinto podrán gozar aunque tendrán que reponer dichas horas dentro de un periodo máximo de tres meses.

Esta iniciativa ha provocado que la discusión sobre la menstruación se traslade de la esfera privada a la esfera pública lo cual es positivo porque es una manera de ir rompiendo el tabú que envuelve al periodo menstrual en el sentido de que éste debe vivirse de manera individual y no atenderse como una tema de salud pública.

En la medida en que dentro de los ambientes laborales se reconozca y se hable del tema de la menstruación las posibilidades de construir espacios laborales más dignos, incluyentes y seguros para todas las personas menstruantes está más cerca.

El objetivo del permiso menstrual que se propone, es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con unas horas de reposo 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”*.

Cabe señalar que dicha condición puede ser clasificada como primaria o secundaria, donde los dolores más intensos pueden llegar a acompañarse de náuseas, vómitos, diarrea, y episodios de dolor agudo en el abdomen lo que se vuelve incapacitante.

Si bien las diferencias entre una dismenorre primaria y una secundaria pueden variar en la intensidad así como en los síntomas, es de destacar que la simple presencia de la menstruación puede representar un estado de incomodidad, mismo que puede manifestarse y percibirse de forma distinta en cada mujer y persona menstruante.

Es así, que la presente iniciativa tiene como finalidad establecer la posibilidad de un permiso con goce de sueldo de hasta 3 días 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.

Lo anterior, es una acción que se suma a la realizada por el Congreso Local de la CDMX el pasado 14 de febrero de 2023, a fin de que la Cámara de Diputados

analice la viabilidad jurídica de esta propuesta en lo que refiere a la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, por las razones expuestas, sometemos ante ustedes compañeros el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. Se reforman por modificación los artículos 132, 133 y 169 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I a la XXXI. ...

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter,

XXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; y

XXXIV. Otorgar permiso con goce de sueldo a las personas diagnosticadas con dismenorrea incapacitante, en términos del artículo 169 de esta Ley.

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

I a la XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

XVIII. Despedir o coaccionar directa o indirectamente a una persona trabajadora para que renuncie por cuestiones de género o por haber sido diagnosticada con dismenorrea incapacitante; y

XVIV. Las demás que establezca esta Ley.

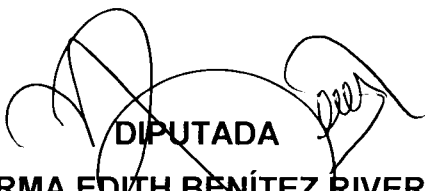
Artículo 169.- Las personas trabajadoras diagnosticadas con dismenorrea incapacitante tendrán derecho a un permiso con goce de sueldo de hasta 3 días, previa comprobación del padecimiento. Para tal efecto, el médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón deberá expedir el certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la persona trabajadora.

TRANSITORIO

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

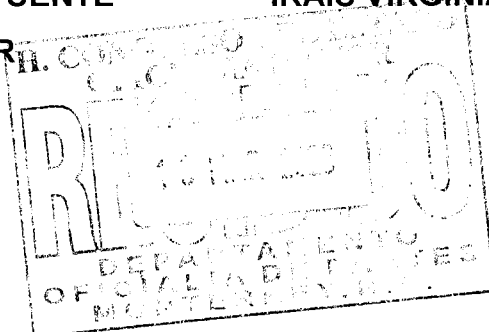
Monterrey, Nuevo León a la fecha de presentación.


DIPUTADA
NORMA EDITH BENÍTEZ RIVERA

DIPUTADO
EDUARDO GAONA DOMÍNGUEZ

DIPUTADA
DENISSE DANIELA PUENTE
MONTEMAYOR

DIPUTADA
IRAÍS VIRGINIA REYES DE LA TORRE



DIPUTADA

SANDRA ELIZABETH PÁMANES ORTIZ

DIPUTADA

MARÍA GUADALUPE GUIDI KAWAS

DIPUTADA

TABITA ORTIZ HERNÁNDEZ

DIPUTADO

CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ GÓMEZ

DIPUTADO

ROBERTO CARLOS FARÍAS GARCÍA

DIPUTADO

HECTOR GARCÍA GARCÍA

DIPUTADA

**MARÍA DEL CONSUELO GÁLVEZ
CONTRERAS**

GRUPO LEGISLATIVO DE MOVIMIENTO CIUDADANO