

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LAS LEYES FEDERALES DE TRABAJO; Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES Y PERSONAS MENSTRUANTES, SUSCRITA POR INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quienes suscriben, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, con base a la siguiente:

Exposición de Motivos

El ciclo menstrual dura aproximadamente 28 días y comienza con la menstruación que consiste en el desprendimiento del revestimiento del útero y los restos del óvulo no fertilizado. Continúa con un aumento de la hormona estrógeno, y el tejido de revestimiento del útero de nuevo se hace más grueso y esponjoso. Uno de los ovarios libera un óvulo en un proceso llamado “ovulación” y, después, el óvulo pasa por las trompas de Falopio hacia el útero. Si el óvulo no es fertilizado, no será implantado en la pared uterina, sino que se divide en pedazos, y disminuyen los niveles de hormonas como el estrógeno y la progesterona. Este proceso es seguido por el inicio de un nuevo ciclo.¹

Según datos del Inegi, México tiene una población de 126 millones 14 mil 24 habitantes, de las cuales el 51.58% por ciento son mujeres (más de 64 millones). Si bien no hay datos exactos que indiquen cuántas niñas, adolescentes, mujeres, hombres trans y personas no binarias menstrúan en nuestro país, derivado de un estudio de la distribución de edad de la población y de un análisis de la edad promedio de la menarquía y menopausia, 34.4% por ciento de la población femenina se encuentra en edad menstrual.²

La mayoría de las mujeres que menstrúan sufren algún tipo de malestar físico o emocional, conocido como síndrome premenstrual, aproximadamente una semana antes o durante los primeros días de sus períodos menstruales, siendo los síntomas más comunes:

- cambios en el apetito
- dolores de espalda
- distensión abdominal
- dolor de cabeza
- sentimientos de tristeza, tensión o ansiedad
- irritabilidad
- sudoración
- sensibilidad al tacto en los senos
- retención de líquidos, estreñimiento o diarrea

-dificultad para concentrarse, insomnio y cansancio.

Para algunas mujeres, estos síntomas pueden ser tan graves que deben faltar al trabajo o a la escuela, mientras que otras no sienten tanta molestia. Sin embargo cuando son graves o incapacitantes suelen considerarse como trastorno disfórico premenstrual.

Otro diagnóstico común es la dismenorrea, también conocida como cólicos menstruales o períodos menstruales dolorosos. Se presenta a menudo en forma de dolor pélvico, abdominal o de espalda. En algunos casos, este dolor puede ser debilitante. Los estudios muestran que la dismenorrea es un problema ginecológico importante entre mujeres de todo el mundo, que contribuye al ausentismo escolar y laboral, al tiempo que disminuye la calidad de vida.

Períodos extremadamente profusos también pueden aumentar el riesgo de anemia por deficiencia de hierro, que puede causar cansancio extremo, debilidad, mareos y otros síntomas. La anemia por deficiencia de hierro grave o crónica puede causar peligrosas complicaciones durante el embarazo, así como problemas fisiológicos.

Aproximadamente la mitad de las mujeres que necesitan alivio del síndrome premenstrual también tienen otros problemas de salud, encefalomiелitis miálgica/síndrome de fatiga crónica, síndrome de intestino irritable y síndrome de dolor vesical.

Asimismo, se calcula que entre el 10 por ciento y el 15 por ciento de la población menstruante sufre de endometriosis; entre el 6 por ciento y el 10 por ciento padece de síndrome de ovario poliquístico; y entre el 45 por ciento y 95 por ciento llega a presentar síntomas de dismenorrea primaria o secundaria; sin embargo, ni la Ley General de Salud, ni las leyes de salud locales reconocen ningún trastorno derivado de la menstruación.³

Un reciente estudio publicado por la University College de Londres reveló que el fuerte dolor que experimentan las mujeres en el marco de la menstruación puede llegar a ser comparado con el dolor que causa un ataque al corazón. John Guillebaud, profesor de salud reproductiva de la University College de Londres, afirmó que los pacientes que fueron estudiados describieron el dolor por espasmos y lo compararon con un infarto. Sumado a lo anterior, los expertos hicieron alusión a la poca atención que se le presta a este molesto dolor que sufren las mujeres, el cual es tratado con analgésicos menores y ha habido poca investigación al respecto.⁴

La menstruación es un tema que va más allá de lo biológico, se trata de un proceso incluso socio cultural, puesto que la forma en la que se gestione puede llevar a impedir el ejercicio de derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad, salud, educación, de trabajo, y libre desarrollo de la personalidad.

Es necesario que este tema pase de ser un tabú, que únicamente perpetúa sistemas de creencias discriminatorias para las personas menstruantes. La relación de las personas menstruantes con sus cuerpos y su menstruación ha sido determinado por las expectativas de la sociedad respecto de lo que es correcto, imponiendo obligaciones a éstas para evitar hablar del tema y manejar el proceso menstrual en lo privado, lo cual incluso genera la práctica de violencias psicológicas, físicas, emocionales, laborales o institucionales en contra de las mujeres.

Cabe destacar que los índices de violencia ginecológica en el país inhiben la búsqueda de atención médica. Asimismo, la falta de aplicación de los protocolos para tratar a hombres trans y personas no binarias provoca una afectación diferenciada en este sector poblacional. Lo anterior ocasiona índices de subdiagnóstico elevados, afectación a la salud a largo plazo y la cristalización de una de las ideas más perjudiciales que, como sociedad, hemos asumido como incuestionable: la menstruación es intrínsecamente dolorosa.⁵

En este sentido, resulta evidente que dichas afectaciones a la salud afectan el desempeño de las mujeres en su trabajo, vulnerado el derecho a trabajo en condiciones dignas si los espacios de trabajo no atienden de forma diferenciada las necesidades de personas menstruantes. Esto no sólo implica que haya acceso a productos de higiene menstrual, sino que se atiendan las problemáticas asociadas a la menstruación.

A la fecha países como Japón, Taiwan, China, Corea del Sur, Indonesia y Zambia prevén licencias o permisos por problemas de salud relacionados con la menstruación, p. 562.

En el caso de Japón, país que incorporó la licencia menstrual en 1947, se permite que las mujeres puedan faltar al trabajo si experimenta dolores relacionados con la menstruación que le impidan ejecutar su trabajo. No obstante, hasta la fecha se ha reportado que las mujeres suelen no utilizarla porque temen ser discriminadas o despedidas de su trabajo por exponer su estado menstrual.

En países como Indonesia se tiene derecho a 2 días; Corea del Sur y Zambia prevén un permiso de un día.

Además de países, existen en lo particular empresas que han otorgado los permisos y licencias por problemas asociados a la menstruación. Por ejemplo, Coexist, una compañía con sede en Reino Unido ofrece a sus empleadas la opción de tomar un día con goce de sueldo al mes, como parte del permiso para faltar por menstruación. Sin embargo no es la única medida que han tomado, también se permite que las personas menstruantes determinen con sus supervisores las medidas que requieren para atender los problemas relacionados a su menstruación, pudiendo trabajar desde casa, o en espacios en las oficinas con condiciones que permitan que trabajen de forma más cómoda.

Medidas de este tipo permiten normalizar la menstruación, sin embargo no basta con permisos o incapacidades para estos casos, es necesario que exista acompañamiento y campañas de sensibilización sobre la menstruación a efecto de evitar que dichos permisos se conviertan en pretextos para discriminar y promover estereotipos de género en contra de mujeres y personas menstruantes.

Es fundamental implementar medidas que tengan como finalidad reconceptualizar la manera en la que se piensa y se vive la experiencia menstrual. Para esto, es necesario contar con personas educadoras expertas en el tema que funcionen como un puente de transición entre el ocultamiento menstrual y la menstruación digna.⁶ Entre estas medidas debe promoverse información sobre el ciclo y sus fases; enfermedades y trastornos relacionados con la menstruación; normalización del lenguaje vinculado con la menstruación; prácticas e ideas saludables alrededor del ciclo; variedad en el uso de productos; implicaciones de la pobreza menstrual en México y el mundo; la menstruación más allá del género; entre otras. En esencia, la educación menstrual integral puede funcionar como un verdadero contrapeso ante las ideas de impureza, secrecía y alienación.⁷

En este sentido, es fundamental que se brinde capacitación y sensibilización en el tema, con lenguaje que garantice la normalización y discusión abierta de la menstruación, de tal manera que se evite la perpetuación del sexismo y concepciones patriarcales sobre la menstruación. Es importante que se haga conciencia que este tipo de permisos son análogos a incapacidades que se otorgan por otros procesos naturales y enfermedades.

Por lo anteriormente expuesto, la bancada naranja propone esta iniciativa que tiene por objeto poner al centro las necesidades de las personas menstruantes, para que sean éstas quienes en conjunto con los patrones, elijan las modalidades de trabajo o permiso para ausentarse por temas asociados a los problemas de salud originados por la menstruación.

Con esta iniciativa se busca que las personas menstruantes tengan derecho a permisos menstruales, de 1 a 3 días dependiendo del diagnóstico de cada persona menstruante, sin necesidad de imponer cargas adicionales a éstas de acudir a las instituciones de seguridad social, con la finalidad de obstaculizar el ejercicio de los derechos

fundamentales, así como evitar que la situación económica de las personas menstruantes les impida ejercitar sus derechos. Dicha medida deberá ser acompañada de campañas de sensibilización y educación sobre la menstruación, para hacer conciencia entre todo el personal sobre el proceso de la menstruación y sus implicaciones en la salud, con perspectiva de género para evitar que dichos permisos se asuman como un privilegio o pretexto para ausentarse de la oficina.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente 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 derechos laborales de las mujeres y personas menstruantes.

Artículo Primero. Se reforma el quinto párrafo del artículo 2 y se adiciona un párrafo sexto; se reforma el artículo 3, párrafos tercero y cuarto; se adiciona el segundo y tercer párrafo al artículo 63; y las fracciones XXVII Ter. y XXVII Cuáter, al artículo 132; todos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 2o. ...

...

...

...

...

La igualdad sustantiva se define como aquella que permite erradicar disparidades de acceso al goce y ejercicio de derechos en igualdad de oportunidades entre las personas. Esto se logra a través de medidas que erradiquen los efectos de la discriminación basada en género y la perspectiva sociocultural que mantiene los estereotipos en los que se fundamenta dicha discriminación, y que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales entre géneros.

Para garantizar la igualdad sustantiva, se deberán establecer políticas de sensibilización, y mecanismos de acciones afirmativas que tengan por objeto eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo, con perspectiva de género.

Artículo 3o. ...

...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones, preferencias, **acciones afirmativas o permisos** que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada **o en condiciones de salud o género.**

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, **y perspectiva de género** así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un permiso de hasta 3 días al mes, sin que esto afecte su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual la trabajadora o persona menstruante elija:

- a) Desempeñar su jornada laboral vía remota;**
- b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos de jornada laboral, los cuales serán pactados de forma previa con el patrón; o,**
- c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo.**

Con independencia de lo anterior, los centros de trabajo deberán garantizar que las mujeres y personas menstruantes tengan en todo momento acceso a instalaciones dignas y adecuadas, que cuenten con productos de gestión y salud menstrual, así como servicios sanitarios que cuenten con agua potable, recolección de basura y en general que se aseguren condiciones higiénicas que permitan la adecuada gestión menstrual para aquellas personas que opten por las modalidades previstas en el inciso b) del presente artículo, así como aquellas que opten por continuar con su jornada laboral en condiciones normales.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis. [...]

XXVII Ter. Otorgar a elección de las personas menstruantes, las facilidades previstas en el artículo 63 de la presente Ley para la adecuada gestión menstrual. De igual forma proporcionar en los centros de trabajo productos de gestión y salud menstrual seguros y sustentables y contar con instalaciones que garanticen condiciones higiénicas para la salud y gestión menstrual;

XXVII Quáter. Promover campañas de sensibilización y educación para todo el personal, con independencia de su género, sobre el ciclo menstrual; gestión y salud menstrual, así como temas asociados a la misma con la finalidad de promover los derechos humanos y evitar prácticas discriminatorias contra personas menstruantes;

XXVIII. a XXXIII [...]

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 un permiso de hasta 3 días al mes, sin que esto afecte su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual la trabajadora o persona menstruante elija:

- a) Desempeñar su jornada laboral vía remota;**

b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos de jornada laboral, los cuales serán pactados de forma previa con el patrón; o,

c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo.

Con independencia de lo anterior, los centros de trabajo deberán garantizar que las mujeres y personas menstruantes tengan en todo momento acceso a instalaciones dignas y adecuadas, que cuenten con productos de gestión y salud menstrual, así como servicios sanitarios que cuenten con agua potable, recolección de basura y en general que se aseguren condiciones higiénicas que permitan la adecuada gestión menstrual para aquellas personas que opten por las modalidades previstas en el inciso b del presente artículo, así como aquellas que opten por continuar con su jornada laboral en condiciones normales.

Transitorio

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

Notas

1 [1] La menstruación y los derechos humanos. Preguntas Frecuentes, Fondo de Población de las Naciones Unidas, disponible en: <https://www.unfpa.org/es/menstruaci%C3%B3n-preguntas-frecuentes#%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20menstruaci%C3%B3n?%20%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20ciclo%20menstrual?>

2 [1] Kalach, Cecilia, México y su deuda con la dignidad menstrual, El Juego de la Corte, Nexos, Marzo 23, 2022, disponible en: <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/mexico-y-su-deuda-con-la-dignidad-menstrual/>

3 Idem

4 [1] Cólicos menstruales pueden ser igual de dolorosos que un infarto, revela estudio, EL Heraldo de México, 13 de mayo de 2021, disponible en: <https://heraldodemexico.com.mx/estilo-de-vida/2021/5/13/colicos-menstruales-pueden-ser-igual-de-dolorosos-que-un-infarto-revela-estudio-295744.html>

5 [1] Kalach, Cecilia, México y su deuda con la dignidad menstrual, El Juego de la Corte, Nexos, Marzo 23, 2022, disponible en: <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/mexico-y-su-deuda-con-la-dignidad-menstrual/>

6 Idem

7 Idem

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 29 de marzo de 2022.

Diputado Jorge Álvarez Máñez (rúbrica)