

INICIATIVA QUE REFORMA LA FRACCIÓN XV DEL APARTADO A) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE MENSTRUACIÓN DIGNA, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita diputada, Laura Irais Ballesteros Mancilla, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II y 78, párrafo segundo, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 116 y 122 numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, presento ante esta Soberanía la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XV del Apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El reconocimiento del derecho a la menstruación digna está estrechamente vinculado con el principio de universalidad de los derechos humanos que a su vez se vincula con los principios de igualdad y no discriminación lo que implica una renovación (principio de progresividad) de los derechos humanos, pues se reconocen las diferencias y las necesidades de las personas menstruantes.¹

En México, la menstruación continúa sin ser reconocida de manera adecuada en la legislación laboral. Lo anterior resulta preocupante, considerando que se estima que alrededor de 70% de quienes menstrúan padecen dismenorrea² y que, de ese universo, entre 2% y el 29% experimenta dolor incapacitante o padece condiciones

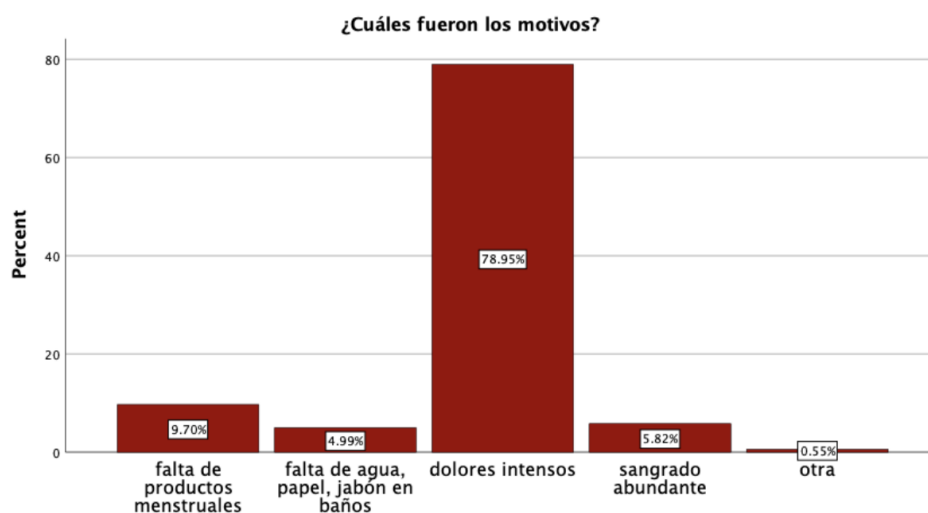
¹ UNICEF México. (2023). Manual sobre salud menstrual para facilitadoras y facilitadores. <https://www.unicef.org/mexico/media/7206/file/Manual%20para%20facilitadoras%20y%20facilitadores.pdf>

² Arruda, G. T., Barbosa-Silva, J., Driusso, P., Pathmanathan, C., Armijo-Olivo, S., & Arias Avila, M. (2025). Worldwide prevalence of dysmenorrhea: A systematic review and meta-analysis across 70 countries. *Pain*, 167(1), 41–55. <https://doi.org/10.1097/j.pain.0000000000003768>

como la endometriosis, que pueden interferir de forma significativa con su jornada laboral.³

En México se estima que el 45% de las mujeres se ausentan de su trabajo durante días o horas derivado de dolores menstruales, esto impacta de forma negativa si se considera que al 35% se le ha descontado el día.⁴

El Informe Encuesta Gestión Menstrual COPRED, señala que la principal razón por la cual las personas menstruantes se ausentan al trabajo es por los cólicos, el sangrado abundante, que podría resultar en manchones en la ropa o en la silla y la falta de productos para la gestión menstrual.⁵



Gráfica del Informe Encuesta Gestión Menstrual COPRED.⁶

Actualmente, sólo seis entidades federativas han incorporado licencias menstruales en sus normas locales, y a nivel federal no existe aún una regulación general que

³ Karout, S., Soubra, L., Rahme, D., Karout, L., Khojah, H. M. J., & Itani, R. (2021). *Prevalence, risk factors, and management practices of primary dysmenorrhea among young females*. **BMC Women's Health**, **21**, 392. <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01532-w>

⁴ Herrera, P. (2025, 25 de abril). *Licencia menstrual en México: avances y retos*. UNAM Global. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/licencia-menstrual-mexico-derechos-laborales-mujeres/

⁵ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2024). Informe de la Encuesta sobre Gestión Menstrual en la Ciudad de México. https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/INFORME_ENCUESTA_GENERAL_GESTION_MENSTRUAL_CD_MX.pdf

⁶ ídem.

otorgue permiso con goce de sueldo para ausentarse en días del ciclo menstrual que imposibilitan realizar labores productivas.⁷

El dolor menstrual que se presenta durante este ciclo es conocido como dismenorrea el cual es ocasionado por *“las contracciones del útero en el ciclo menstrual. Durante este proceso, el revestimiento del útero se desintegra y se elimina, lo que provoca la liberación de prostaglandinas, sustancias químicas que estimulan las contracciones uterinas para facilitar la expulsión del revestimiento. El exceso de prostaglandinas puede ocasionar contracciones más fuertes, provocando dolor que varía en intensidad y duración”*.⁸

Existen dos tipos de dismenorrea: primaria y secundaria. La secundaria está relacionada con trastornos hormonales o enfermedades físicas, como pudiera ser el síndrome ovárico metabólico poliendocrino (SOMP). La primaria se trata de este dolor “común” que no necesariamente se relaciona con una enfermedad sino que solamente se trata del proceso biológico que es la producción excesiva de prostaglandinas, una de las varias sustancias similares a las hormonas que elabora el cuerpo que controlan la presión arterial, la contracción de músculos lisos entre otros procesos.⁹

Estas sustancias hacen que el músculo uterino se contraiga con fuerza para expulsar el endometrio, si las contracciones son demasiado fuertes, comprimen los vasos sanguíneos cercanos, cortando brevemente el suministro de oxígeno al tejido muscular del útero.¹⁰ Ese “corte” de oxígeno ocasiona dolor agudo y aunque no se trata de una “enfermedad” es una respuesta fisiológica desproporcionada que la medicina no siempre puede controlar sin efectos secundarios pesados (como somnolencia por analgésicos fuertes).

⁷ Herrera, P. (2025, 25 de abril). *Licencia menstrual en México: avances y retos*. UNAM Global. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/licencia-menstrual-mexico-derechos-laborales-mujeres/

⁸ ídem.

⁹ National Cancer Institute. (2025). *Prostaglandina*. En *Diccionario de cáncer*. <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/prostaglandina>

¹⁰ UCHealth. (s. f.). *Dismenorrea: diagnóstico y tratamiento*. UCHealth. <https://es.uchealth.org/diseases-conditions/dysmenorrhea/>

En el contexto mexicano, esta realidad biológica choca con un marco normativo que, históricamente, ha diseñado las jornadas laborales bajo un estándar masculino que ignora los ciclos de salud reproductiva. A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho a la protección de la salud y a la igualdad ante la ley¹¹, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, permanecen omisivas ante la necesidad de descansos menstruales, obligando a las trabajadoras a recurrir a soluciones informales, al uso de días de vacaciones o a la automedicación para cumplir con sus obligaciones.

Si bien en la mayoría de las entidades federativas que han legislado en la materia se contempla un permiso de hasta dos días al mes, la evidencia médica señala que la dismenorrea incapacitante no siempre se limita a un periodo uniforme ni predecible. El dolor menstrual severo puede extenderse por más de 48 horas¹² y, en casos asociados a padecimientos como la endometriosis o la adenomiosis, presentarse con una intensidad fluctuante que compromete la funcionalidad durante varios días consecutivos.

Desde una perspectiva de salud laboral y de derechos humanos, establecer un límite rígido de dos días puede resultar insuficiente para garantizar una protección real y efectiva, por lo que ampliar el permiso a tres días mensuales permitiría una respuesta normativa más acorde con la realidad clínica y con el principio pro persona. En todos estos ordenamientos, el derecho se otorga con goce de sueldo, estableciendo un estándar nacional que reconoce que la salud menstrual es un componente indisoluble de la seguridad social y la equidad laboral, garantizando que el dolor extremo no sea un factor de precarización económica ni de exclusión para las personas menstruantes.¹³

La urgencia de legislar en esta materia se ve respaldada por datos contundentes sobre la realidad laboral en México. De acuerdo con el informe Menstruación y

¹¹ México. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

¹² Pinkerton, J. V., & Goje, O. (2025). *Dismenorrea*. En *Manual MSD versión para profesionales*. MSD Manuals. <https://www.msdmanuals.com/es/professional/ginecología-y-obstetricia/anomalías-menstruales/dismenorrea>

¹³ Dalia Empower, Plenna, & Essity. (2025, marzo). *Menstruación y productividad laboral: el tabú que impacta el resultado del negocio* [Informe]. https://strapi.daliaempower.com/uploads/Informe_menstruacion_y_productividad_0964675fe5.pdf

productividad laboral, el producto interno bruto de México podría aumentar un 15% para 2030 si se implementaran acciones para sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía, esta incorporación debería contemplar sus necesidades básicas. Se estima que las mujeres pasan 3 mil días de su vida menstruando por lo que se requieren políticas laborales integrales que logren espacios más equitativos.¹⁴

La Organización Mundial de la Salud¹⁵, establece que la gestión menstrual debe ser reconocida como un asunto de salud y de derechos humanos, para ello resalta la necesidad de enmarcar la menstruación como un tema de salud integral con dimensiones físicas, psicológicas y sociales, a lo largo de todo el ciclo de vida; garantizar acceso a información, productos menstruales, servicios de agua y saneamiento, atención médica adecuada y entornos libres de estigmas, que permitan la participación plena en la vida social y laboral; y, incluir estas acciones en planes y presupuestos sectoriales, y medir su implementación.¹⁶

El reconocimiento de la licencia menstrual como un derecho humano y laboral encuentra su mayor respaldo en el derecho comparado internacional, donde naciones con diversos modelos económicos han implementado marcos normativos específicos. Destaca el caso de Japón, que desde 1947 incorporó el Seiri Kyuka en el artículo 67 de su Ley de Normas Laborales, permitiendo a las mujeres ausentarse ante la imposibilidad de trabajar durante su periodo.¹⁷ Asimismo, en Corea del Sur (2001), el artículo 73 de la Ley de Normas Laborales garantiza un día de licencia menstrual mensual con goce de sueldo. España (2023) se convirtió en el primer país europeo en legislar esta materia a través de la reforma a la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo, permitiendo bajas laborales por “dismenorrea secundaria asociada a patologías” sin límite de días,

¹⁴ Dalia Empower, Plenna, & Essity. (2025, marzo). *Menstruación y productividad laboral: el tabú que impacta el resultado del negocio* [Informe]. https://strapi.daliaempower.com/uploads/Informe_menstruacion_y_productividad_0964675fe5.pdf

¹⁵ Organización Mundial de la Salud. (2022, 22 de junio). Declaración de la OMS sobre la salud y los derechos menstruales. <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights>

¹⁶ ídem.

¹⁷ Nakayama, I. (2007). *Periodic struggles: Menstruation leave in modern Japan* [Tesis doctoral, Harvard University]. ProQuest. <https://search.proquest.com/docview/304840740>

siempre que sea validada por el sistema de salud.¹⁸ Estos precedentes globales confirman que la protección de la salud menstrual es un estándar de justicia laboral que previene la discriminación por motivos de género y garantiza la salud pública en el entorno de trabajo.

De acuerdo con la Guía para la Inclusión y Consideración de la Menstruación y la Menopausia en el Entorno Laboral, una política laboral que no permite ajustes en los horarios o la creación de espacios específicos para que las personas menstruantes puedan estar mientras padecen dolor, se puede considerar como una forma de discriminación pues “las personas afectadas podrían verse obligadas a decidir entre asistir al trabajo en condiciones que pueden ser dolorosas e incómodas o experimentar una posible estigmatización por solicitar adaptaciones como días de descanso o descansos adicionales. En lugar de tomar decisiones autónomas sobre su bienestar, se ven forzadas a internalizar prejuicios sociales sobre su cuerpo y sobre las limitaciones que enfrentan por la menstruación.”¹⁹

Por ello, la creación de licencias de descanso menstrual constituye un paso fundamental para reconocer necesidades específicas de salud, promover la equidad de género y garantizar condiciones laborales dignas para todas las personas menstruantes en el país.

Derivado de lo anterior se anexa el siguiente cuadro:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto,	Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto,

¹⁸ Jefatura del Estado. (2023, 28 de febrero). *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*. Boletín Oficial del Estado (BOE), núm. 51. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/02/28/1>

¹⁹ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, & Sin Reglas. (2025). Guía para la inclusión y la consideración de la menstruación y la menopausia en el entorno laboral. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Guia_Inclusion_Menstruacion_Menopausia_Entorno_Laboral.pdf

se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. A. ... I. a XIV. ... XV. 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, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; XVI. a XXXI. ... B. ... I. a XIV. ...	se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. A. ... I. a XIV. ... XV. 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, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, garantizando medidas para la protección de la salud menstrual, incluyendo licencias cuando así lo establezca la ley. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; XVI. a XXXI. ... B. ... I. a XIV. ...
--	--

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

INICIATIVA QUE REFORMA LA FRACCIÓN XV DEL APARTADO A) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE MENSTRUACIÓN DIGNA, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XV DEL APARTADO A) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ÚNICO. Se reforma la fracción XV del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. 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.

...

...

A. ...

I. a XIV. ...

XV. 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, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, **garantizando medidas para la protección de la salud menstrual, incluyendo licencias cuando así lo establezca la ley.** Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. a XXXI. ...

B. ...

I. a XIV. ...

Transitorios

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

SEGUNDO. El Congreso de la Unión deberá realizar las adecuaciones a la legislación secundaria que resulten necesarias para dar cumplimiento al presente Decreto, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

ATENTAMENTE



Dip. Laura Iraís Ballesteros Mancilla
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados, LXV Legislatura