

INICIATIVA QUE ADICIONA 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 LICENCIAS ESPECIALES Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAS MENSTRUANTES, 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 adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 dismenorrea¹ y que, de ese universo, entre 2% y el 29% experimenta dolor incapacitante o padece condiciones como la endometriosis, que pueden interferir de forma significativa con su jornada laboral.²

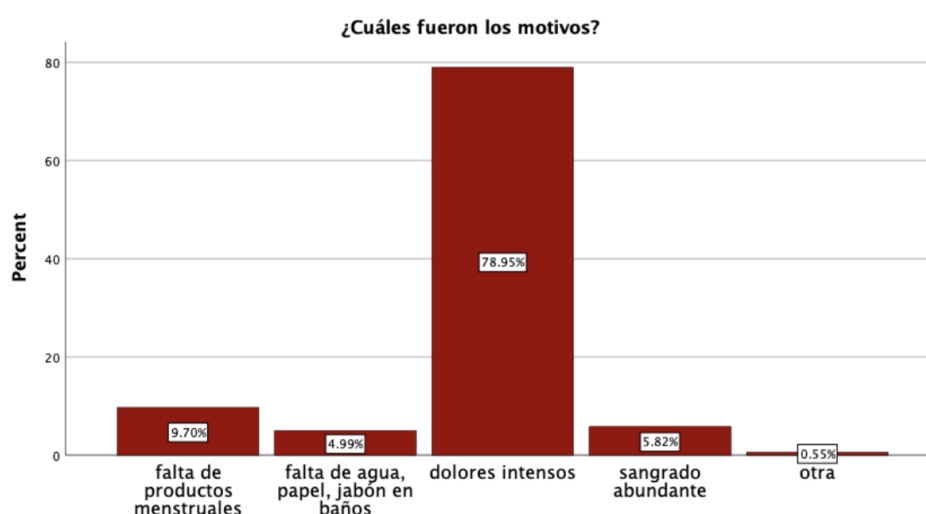
¹ Arruda, G. T., Barbosa-Silva, J., Driusso, P., Pathmanathan, C., Armijo-Olivo, S., & Arias Avila, M. (2025). Worldwide prevalence of dysmenorrhea: A systematic review and meta-analysis across 70 countries. *Pain*, 167(1), 41–55. <https://doi.org/10.1097/j.pain.0000000000003768>

² 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>

INICIATIVA QUE ADICIONA 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 LICENCIAS ESPECIALES Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAS MENSTRUANTES, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

En México se estima que el 45% de las mujeres se ausentan de su trabajo durante días u horas derivado de dolores menstruales, esto impacta de forma negativa si se considera que al 35% se le ha descontado el día.³

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.⁴



Gráfica del Informe Encuesta Gestión Menstrual COPRED.⁵

Actualmente, sólo seis entidades federativas han incorporado licencias menstruales en sus normas locales, y a nivel federal no existe aún una regulación general que otorgue permiso con goce de sueldo para ausentarse en días del ciclo menstrual que imposibilitan realizar labores productivas.⁶

³ 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/

⁴ 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

⁵ ídem.

⁶ 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/

INICIATIVA QUE ADICIONA 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 LICENCIAS ESPECIALES Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAS MENSTRUANTES, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

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”*.⁷

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. 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.⁸

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.⁹ 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).

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

⁷ Ídem.

⁸ National Cancer Institute. (2025). *Prostaglandina*. En *Diccionario de cáncer*. <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/prostaglandina>

⁹ UCHealth. (s. f.). *Dismenorrea: diagnóstico y tratamiento*. UCHealth. <https://es.uchealth.org/diseases-conditions/dysmenorrhea/>

igualdad ante la ley¹⁰, 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.

En términos generales, estas reformas coinciden en entender la dismenorrea incapacitante como aquel dolor menstrual severo que imposibilita o limita de manera significativa el desempeño normal de la jornada laboral, cuya procedencia se acredita mediante certificación médica especializada.¹¹

Específicamente, se retoman los precedentes de Colima (2022), bajo la reforma a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado que otorga hasta dos días; Hidalgo (2023), en la Ley de trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y Organismos Descentralizados con dos días; Nuevo León (2024), con las adiciones a los artículos 24 Bis 7 y 36 de la Ley del Servicio Civil del Estado que permite hasta dos días priorizando el trabajo a distancia; Quintana Roo (2024), mediante la Ley de las personas trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados que contempla de dos a tres días; Campeche (2024), a través de la Ley de las personas trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado con dos días; Michoacán (2024), en su Ley de las personas trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios con hasta dos días; y Tamaulipas (2025), mediante la reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado que concede hasta tres días.

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.

¹⁰ 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>

¹¹ H. Congreso del Estado de Baja California Sur. (2024, 6 de junio). *Aprueban en BCS licencia menstrual para trabajadoras de instituciones públicas* [Boletín No. 143/2024]. Poder Legislativo XVI Legislatura. <https://www.cbcs.gob.mx/index.php/boletines-2024/7656-aprueban-en-bcs-licencia-menstrual-para-trabajadoras-de-instituciones-publicas>

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 productividad laboral.¹⁴

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.¹⁵ 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. De manera más reciente y progresista,

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

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

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, siempre que sea validada por el sistema de salud.¹⁶ 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.”¹⁷

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.

La presente iniciativa propone adicionar el artículo 28 Bis a la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123

¹⁶ 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>

¹⁷ 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/Guía_Inclusion_Menstruacion_Menopausia_Entorno_Laboral.pdf

Constitucional, en materia de licencias especiales y permisos con goce de salario para personas menstruantes.

Pues 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 comparativo para una mejor comprensión:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto vigente	Texto propuesto
SIN CORRELATIVO	Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras menstruantes tendrán derecho a una licencia de hasta tres días al mes, con goce íntegro de sueldo, cuando presenten síntomas o malestares relacionados con su ciclo menstrual que les impidan temporalmente desempeñar sus labores. El ejercicio de este derecho no estará condicionado a la existencia de una enfermedad o diagnóstico médico previo. Cuando se trate de una condición recurrente o previamente identificada, la persona trabajadora podrá acreditarla mediante constancia médica, en los términos que establezcan las disposiciones aplicables.

INICIATIVA QUE ADICIONA 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 LICENCIAS ESPECIALES Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAS MENSTRUANTES, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

	Cuando la afectación se presente de manera ocasional, la persona trabajadora podrá hacer uso de la licencia conforme al procedimiento que establezca la dependencia o entidad.
--	---

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

DECRETO

QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ÚNICO. 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, en materia de licencias especiales y permisos con goce de salario para mujeres menstruantes, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras menstruantes tendrán derecho a una licencia de hasta tres días al mes, con goce íntegro de sueldo, cuando presenten síntomas o malestares relacionados con su ciclo menstrual que les impidan temporalmente desempeñar sus labores.

El ejercicio de este derecho no estará condicionado a la existencia de una enfermedad o diagnóstico médico previo. Cuando se trate de una condición recurrente o previamente identificada, la persona trabajadora podrá acreditarla mediante constancia médica, en los términos que establezcan las disposiciones aplicables.

Cuando la afectación se presente de manera ocasional, la persona trabajadora podrá hacer uso de la licencia conforme al procedimiento que establezca la dependencia o entidad.

INICIATIVA QUE ADICIONA 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 LICENCIAS ESPECIALES Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAS MENSTRUANTES, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Transitorios

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

SEGUNDO. Las autoridades competentes deberán adecuar, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos, protocolos y demás disposiciones administrativas necesarias para regular el procedimiento de solicitud, acreditación y otorgamiento de la licencia prevista en el artículo 28 Bis.

TERCERO. La implementación de las disposiciones del Decreto deberá realizarse con cargo a los recursos aprobados en los respectivos presupuestos de las dependencias y entidades, por lo que no se autorizarán ampliaciones presupuestarias adicionales para tal efecto.

ATENTAMENTE



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

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro.