

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

PRESENTE

Honorable Congreso de la Ciudad de México.

El que suscribe Diputado **Nazario Norberto Sánchez**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en los artículos 122 apartado A, fracciones I y II párrafo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D, inciso a) y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, y 13 párrafo primero de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracciones I y II, 82, 95 fracción II, 96, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Pleno la presente **PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN MATERIA DE PERMISO LABORAL PARA MUJERES DIAGNOSTICADAS CON DISMENORREA INCAPACITANTE**, al tenor de las consideraciones siguientes:

I. Planteamiento del problema que se pretende resolver.

La menstruación es una parte natural y fundamental de la vida de las mujeres, a su vez, es señal de buena salud reproductiva, sin embargo, uno de los problemas de toda mujer al tener su ciclo menstrual son los síntomas, como pueden ser calambres pelvianos o abdominales, dolor en la parte baja de la espalda, senos hinchados y

adoloridos, antojos de alimentos, cambios en el estado de ánimo e irritabilidad, dolor de cabeza y fatiga.

En ese sentido, uno de los problemas más habituales en una mujer con su ciclo menstrual es la **dismenorrea**, es decir una menstruación altamente dolorosa, la cual afecta aproximadamente de un 45 a un 95% de las mujeres en edad reproductiva independientemente su edad o nacionalidad.

De acuerdo con la “*Guía de referencia rápida, sobre el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea en el primer, segundo y tercer nivel de atención*” del Instituto Mexicano del Seguro Social¹, su definición radica en el derivado del término griego “dis” que significa “difícil” y “men” – mes, “rheo” – flujo; es decir dificultad en la menstruación, en términos médicos, “...es el dolor durante la menstruación de tipo cólico en la porción inferior del abdomen presente durante al menos 3 ciclos menstruales; cuya evolución clínica varía entre 4 hrs. hasta 4 días. Se clasifica en dismenorrea primaria y secundaria.”

Asimismo, el diagnóstico² común es el siguiente:

- “...La dismenorrea se clasifica en primaria y secundaria.
- El diagnóstico clínico de la dismenorrea debe hacerse con una historia clínica y un interrogatorio amplio que incluya: edad de la menarca,

¹ Instituto Mexicano del Seguro Social. (-). Guía de referencia rápida, sobre el diagnóstico y tratamiento de dismenorrea en el primer, segundo y tercer nivel de atención del Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de octubre de 2021 |, de IMSS Sitio web: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/183GRR.pdf>

² Ibidem.

características de los ciclos menstruales, edad en que inicio la dismenorrea, características del dolor (sitio, tipo de dolor, irradiación, intensidad, duración, síntomas que lo acompañan, y factores que lo exacerben o disminuyan). En pacientes con vida sexual activa se debe investigar edad de inicio de la misma, número de compañeros sexuales, enfermedades de transmisión sexual, abuso sexual, al igual que dispareunia y método anticonceptivo utilizado.

- *El dolor de la dismenorrea ya sea primaria o secundaria, es referido como dolor tipo cólico en región suprapúbica, el cual puede irradiarse a región lumbosacra o anterior del muslo, de inicio pocas horas.*
- *Antes o con el comienzo del ciclo menstrual, y con una duración de 4 horas a 4 días.*
- *El dolor es más intenso en el primer día del ciclo menstrual, puede acompañarse de náusea, vómitos, diarrea en un gran porcentaje de casos. En las formas más severas el dolor puede presentarse como un episodio abdominal agudo e intenso que imita a un abdomen agudo (dismenorrea incapacitante)...”*

Según estudios, la dismenorrea puede ser declarada en dos tipos: la primaria y la secundaria. La **dismenorrea primaria**, es el dolor que se presenta durante la menstruación en la cual no puede demostrarse ninguna patología pélvica asociada, que inicia típicamente 6 a 12 meses después de la menarca, y por otro lado, la **dismenorrea secundaria** es aquel dolor menstrual que se asocia con una patología pélvica subyacente (endometriosis, miomas, pólipos endometriales, adenomiosis, enfermedad pélvica ináamatoria y el uso de dispositivo intrauterino) y que generalmente inicia varios años después de la menarca.

La distinción entre una y otra puede ser diagnosticada de acuerdo a ciertas características propias de cada una, lo anterior, para en su caso, la selección de un tratamiento, el autor Morgan Ortiz F., en el texto “*Dismenorrea: una revisión*”³, señala las siguientes características entre ellas:

DISMENORREA PRIMARIA	DISMENORREA SECUNDARIA
<ul style="list-style-type: none">• Inicia pocos meses después de la menarca.• Dolor referido en abdomen inferior o pélvico que frecuentemente inicia con el ájuo menstrual y dura 48 a 72 horas.• Dolor en la parte baja de la espalda y cara anterior del muslo que se puede acompañar de diarrea, náusea y vomito.• No se encuentran hallazgos anormales a la exploración física	<ul style="list-style-type: none">• Inicia en cualquier momento después de la menarca.• Las pacientes pueden referir cambios en el momento de inicio del dolor durante el ciclo menstrual o en la intensidad del dolor.• Generalmente están presentes otros síntomas ginecológicos como dispareunia, sangrado post-coito y menorragia

La dismenorrea es una afección ginecológica que independientemente de si es primaria o secundaria se clasifica de acuerdo a la severidad del dolor, el impacto en

³ Fred Morgan-Ortiz, 1 Fred Valentín Morgan-Ruiz, 1 Josefina Báez-Barraza, 2 Everardo Quevedo-Castro1. (Diciembre 2014). *Dismenorrea: una revisión*. 11 de octubre de 2021, de Centro de Investigación y Docencia en Ciencias de la Salud. UAS, Sinaloa, México.; Hospital Ángeles, Culiacán, Sinaloa, México Sitio web: <http://hospital.uas.edu.mx/revmeduas/pdf/v5/n1/dismenorrea.pdf>

las actividades escolares o laborales y las necesidades de los analgésicos como leve, moderada o severa.

El autor Morgan Ortíz, señala que en la dismenorrea generalmente no se afectan las actividades cotidianas de las pacientes y requieren analgésicos leves, en la dismenorrea moderada ya existe una reducción en las actividades cotidianas (laborales y escolares) y requiere la utilización regular de analgésicos, y por último **en la dismenorrea severa la paciente es incapaz de llevar a cabo sus actividades cotidianas (escolares y laborales), los analgésicos generalmente no alivian el dolor y se acompaña de náuseas y vómitos.** La dismenorrea primaria es más común que se presente antes de los 20 años y afecta aproximadamente 80% de las mujeres, además, dicho sea de paso, la dismenorrea primaria tiene una gran cantidad de comorbilidades somáticas asociadas, como las **náuseas, vomito, diarrea, fatiga y sentimiento de irritabilidad, y muchos desordenes dolorosos idiopáticos como el síndrome de intestino, síndrome de vejiga doloroso y la fibromialgia.**

Tanto en la dismenorrea primaria como secundaria, el dolor es frecuentemente descrito como calambre, dolor tipo cólico en la región suprapúbica que puede irradiarse a la región lumbo-sacra o la cara anterior del muslo.

En la dismenorrea primaria el dolor generalmente se asocia con el inicio del ciclo menstrual con una duración típica de 2 a 3 días, y en la dismenorrea secundaria el dolor da inicio una a dos semanas antes de que inicie el ciclo menstrual y persiste más allá después de que ha finalizado el sangrado.

Como se ha observado en líneas anteriores, y de acuerdo con el Sitio web Eurohealth⁴, el dolor menstrual severo puede tener un impacto significativo en la participación académica y laboral. **Los estudios muestran que alrededor del 30-50% de las mujeres jóvenes faltan a la escuela o al trabajo al menos una vez por ciclo. O bien, cuando se asiste a la escuela o al trabajo, la presencia de dolor puede afectar la concentración y provocar un rendimiento y una productividad deficientes**, al respecto se cita el siguiente fragmento del texto “Mujeres y menstruación en la UE”⁵

“...La dismenorrea también puede reducir la participación en otras actividades diarias y está comprobado que las mujeres que lo sufren tienen menos probabilidades de participar en actividades físicas deportivas o actividades sociales y recreativas.

Las mujeres con una gran pérdida de sangre menstrual experimentan restricciones similares. La fatiga asociada con el sangrado prolongado o no tratado, así como los problemas prácticos relacionados con el manejo de la pérdida de sangre abundante, pueden afectar negativamente el trabajo, las actividades sociales y la participación deportiva.

Además de la gravedad de los síntomas, una serie de factores sociales influyen en la medida en que los trastornos menstruales afectan la vida cotidiana, incluida la situación laboral, el tipo de trabajo, el alcance de las responsabilidades domésticas y el nivel de apoyo. Además, la personalidad individual y las estrategias de afrontamiento influyen en la forma en que las mujeres perciben y manejan el proceso menstrual. La menstruación puede verse como una parte positiva y natural de la vida, pero también como molesta y relacionada con sentimientos negativos...”

⁴ Peggy Maguire Teresa Keating Kristin Semancik Vanessa Moore. (2011). Women and Menstruation in the EU. 11 de octubre de 2021, de Eurohealth Sitio web: https://eurohealth.ie/wp-content/uploads/2018/03/eurohealth_ie-menstruation.pdf

⁵ Ibidem.

A pesar de ser muy común hablar de la dismenorrea entre las mujeres, lo cierto es que es un tema de salud ausente en las políticas públicas a lo largo de nuestra vida social, política y económica de nuestro país, lo anterior toda vez que genera un gran impacto en el desempeño de las actividades diarias normales y de cierta manera ha sido un tema no estudiado por razones de género, es decir, no existía la paridad de género por ejemplo en el congreso de la Unión, o bien en el congreso de la Ciudad de México que abanderara y luchara por un derecho como este a razón de que es una problemática histórica de las mujeres.

Bajo ese tenor, es menester señalar que abordar este tema abre un amplio debate debido a que impacta directamente en el lugar de trabajo, no obstante, simplemente como personas debemos tener empatía con esta situación natural que sufren la mayoría de las mujeres, pues además está comprobado que la dismenorrea afecta negativamente en la calidad de vida de ellas y desde luego puede afectar su entorno social y económico en general.

Es importante señalar que, de acuerdo con CNN⁶, Japón fue el primer país en poner en práctica la licencia de reposo un día al mes, en abril de 1947, en su ley de estándares laborales:

“Artículo 68. Cuando una mujer, para quien el trabajo durante sus periodos menstruales sea especialmente difícil, haya solicitado licencia, el Empleador no deberá solicitarle trabajar en los días de dicho periodo menstrual.”

⁶ CNN ESPAÑOL. (16 de febrero de 2016). stos países dan días de descanso a las mujeres que sufren de cólicos menstruales. 11 de octubre de 2021, de CNN Español Sitio web:

<https://cnnespanol.cnn.com/2016/02/16/estos-paises-dan-dias-de-descanso-a-las-mujeres-que-sufren-de-colicos-menstruales/>

SEMANA. (12 de agosto de 2021). ¿En qué países del mundo se reglamenta la licencia menstrual?. 11 de octubre de 2021, de Semana.com Sitio web: <https://www.semana.com/vida-moderna/salud/articulo/que-paises-en-el-mundo-tienen-licencia-menstrual-para-las-mujeres/202101/>

Le siguió Indonesia, en 1948, que permite un descanso de dos días. Corea del Sur hizo lo propio con su legislación en 2007, legislando en su ley de estándares laborales, que menciona lo siguiente:

“Artículo 73. Cada empleador deberá, cuando cualquier mujer empleada presente una demanda para una licencia menstrual, otorgarle un día de licencia por mes.”

En 2014 Taiwán estableció el día de descanso, seguido de China en 2016, aunque esto solo aplica para algunas provincias, pues hay otras que aún no lo permiten y **es necesario tener un certificado médico que confirme que la mujer sufre de estos dolores, es decir, no todas pueden tener acceso a este derecho.**

Asimismo, es importante reconocer que esta política pública tiene doble objetivo pues se lucha por otra directriz de la igualdad de género, la buena salud y el bienestar, toda vez que el género es un determinante de la salud e identifica la transversalización de género como un mecanismo para lograr la equidad, pues de acuerdo con el texto antes señalado *“Mujeres y menstruación en la UE”* se identifican cuatro áreas prioritarias de acción, las cuales son relevantes para avanzar en la acción sobre la salud menstrual, misma que se enuncian a continuación:

- Fortalecimiento de la gobernanza para la salud y el bienestar de las mujeres;
- Eliminar los valores, las normas y las prácticas discriminatorias que afectan la salud y el bienestar de las niñas y las mujeres;
- Abordar el impacto del género y los determinantes sociales, económicos, culturales y ambientales en la salud y el bienestar de las mujeres, y
- Mejorar las respuestas del sistema de salud a la salud y el bienestar de las mujeres.

Bajo ese mismo tenor, en materia de derechos humanos, el acceso inadecuado a la higiene menstrual se reconoce como una violación de los derechos humanos en los países en desarrollo. Algunas áreas de acción relevantes para este tema en la Unión Europea incluyen:

- Empoderar a las organizaciones de la sociedad civil que defienden los derechos de las mujeres y las niñas, y
- Promover la igualdad de género, los derechos de la mujer, el empoderamiento y la participación de mujeres y niñas.

De manera similar, el Plan de acción sobre salud sexual y reproductiva de la Organización Mundial de la Salud tiene tres objetivos relevantes para el tema de la menstruación:

- Permitir que todas las personas tomen decisiones informadas sobre su salud sexual y reproductiva y garantizar que se respeten, protejan y cumplan sus derechos humanos;
- Garantizar que todas las personas puedan disfrutar del más alto nivel posible de salud y bienestar sexual y reproductivo, y
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y eliminar las inequidades.

En ese mismo orden de ideas, por lo que hace a nuestro país, conviene señalar que el **Estado de México** emitió un precedente el pasado 29 de junio de 2017 en donde fue publicado en su periódico oficial, un *“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.”*⁷ del Tribunal de Justicia Administrativa en el que se concedió el derecho de “**licencia de ausencia**”, por un día al mes con goce de sueldo a las y los servidores públicos de justicia administrativa por la complicaciones fisiológicas que se detallan en el mismo acuerdo, por lo que señala que para tal efecto la servidora pública o el servidor público del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, que se encuentre en dicho supuesto, puede hacer uso si así lo considera de la “licencia de ausencia”, debiendo dar aviso con anterioridad a la iniciación de la jornada laboral a su superior jerárquico.

Finalmente, pero no menos importante, es imperativo señalar las fundamentaciones de derecho que impulsan la presente iniciativa:

- El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia constitución, y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; que en la interpretación de las normas se debe optar por la protección más amplia a las personas; que las autoridades en el ámbito de su competencia tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de manera que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar sus violaciones, en los términos que establezcan las leyes;

⁷ 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. Periódico Oficial del Estado de México. 29 de junio de 2017. Sitio web: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>

- El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad ante la ley del hombre y la mujer;
- El artículo 4, Apartado C, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México, garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana y señala que las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa;
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), consagra el derecho de las mujeres a ser valoradas sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o de subordinación y obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. Dicha convención define la violencia contra la mujer en su numeral 1 reseñando en lo sustancial lo siguiente: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, así mismo destaca en su artículo 3° que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”;
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificado por nuestro país el 17 de julio de 1980 y que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, proclama la igualdad en los derechos de hombres y mujeres y genera la obligación de los Estados Parte, de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera de empleo. Esa misma convención constriñe a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con miras a

alcanzar la eliminación de los prejuicios y las practicas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres;

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), adoptada el 22 de noviembre de 1969 y aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, establece en sus artículos 1° y 24, la obligación de los Estados Partes de adoptar medidas para asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres;
- La Carta Democrática Interamericana, aprobada el 11 de septiembre de 2001, en sesión especial de la Asamblea de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Lima, Perú, es un instrumento que proclama como objetivo principal el fortalecimiento y preservación de la institucionalidad democrática, al establecer que la ruptura del orden democrático o su alteración, que afecte gravemente el orden democrático en un Estado (País) miembro, constituye "un obstáculo insuperable" para la participación de su gobierno en las diversas instancias de la OEA. La Carta Interamericana implica en lo político, el compromiso de los gobernantes de cada país con la democracia teniendo como base el reconocimiento de la dignidad humana. En lo histórico, recoge los aportes de la carta de la OEA. En lo sociológico, expresa la demanda de los pueblos de América por el derecho a la democracia y en lo jurídico, aunque se trate de una resolución y no de un tratado, es claro que no es una resolución cualquiera, porque fue expedida como herramienta de actualización e interpretación de la Carta Fundacional de la OEA, dentro del espíritu del desarrollo progresivo del derecho internacional. Dicho documento consagra en su artículo 9: "La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la

promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana”;

- La Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, señala en el artículo 1 que dicha ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.
- El artículo 6 de la Ley de Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Ciudad de México señala que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación directa e indirecta, motivada por identidad de género y por pertenecer a cualquier sexo, misma que vulnera y transgrede los derechos humanos y sus garantías, ello con el fin de anular o menoscabar la dignidad humana; especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.
- Asimismo, la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de la Ciudad de México señala en el artículo 7, fracción III que la 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.

II. Propuesta de Solución.

De tal suerte, la presente propuesta de iniciativa tiene como propósito fundamental garantizar un permiso de usencia laboral de dos a tres días con goce de sueldo mensuales, para todas aquellas mujeres trabajadoras que son diagnosticadas con dismenorrea en un grado severo que las incapacite que, como ya se mencionó anteriormente puede llegar a afectar en sus actividades cotidianas. Es importante mencionar que esta garantía se extiende tanto a todas aquellas mujeres del sector público como privado, por tal motivo en primer lugar, se adicionan disposiciones al artículo 132, 133 y se crea un artículo 169, en la Ley Federal de Trabajo para señalar que son obligaciones de los patrones otorgar permiso con goce de sueldo de dos a tres días a las mujeres trabajadoras diagnosticadas con dismenorrea incapacitante, lo anterior previo al respectivo certificado médico que lo acredite, que deberá ser expedido por una persona especialista en ginecología preponderantemente de alguna institución del Sistema Nacional de Salud.

En consecuencia, en el artículo 133 que establece algunas prohibiciones para los patrones y en su caso los representantes legales, se mandata que queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por razones de género o por ser diagnosticada con dismenorrea incapacitante.

Finalmente, el mismo reconocimiento del permiso con goce de sueldo por dos o tres días a las mujeres diagnosticadas con dismenorrea se extiende a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, lo anterior adicionando un artículo 28 Bis. De esta manera, la propuesta quedaría como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTOS VIGENTES	TEXTOS PROPUESTOS
<p style="text-align: center;">CAPITULO I</p> <p style="text-align: center;">Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I... a XXXIII....</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO I</p> <p style="text-align: center;">Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I... a XXXIII..., y</p> <p>XXXIV. Otorgar permiso con goce de sueldo de dos a tres días a las mujeres trabajadoras diagnosticadas con dismenorrea incapacitante, lo anterior previo al respectivo certificado médico que lo acredite, expedido por una persona especialista en ginecología preponderantemente de alguna institución del Sistema Nacional de Salud.</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I... a XXVI...</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I... a XVII...</p> <p>XVIII. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por razones de género o por ser diagnosticada con dismenorrea incapacitante, y</p>

<p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>XIX. Las demás que establezca esta Ley.</p>
<p>Artículo 169.- (Se deroga).</p>	<p>Artículo 169.- Tendrán derecho a dos o tres días mensuales de permiso con goce de sueldo las mujeres trabajadoras que son diagnosticadas con dismenorrea incapacitante.</p> <p>Para tal efecto, presentarán previamente en el área correspondiente de su centro laboral, los estudios de salud respectivos y el certificado médico emitido por la persona especialista en ginecología que diagnostique la dismenorrea en grado primaria o secundaria incapacitante, dicho certificado tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición, al término de éste deberá realizarse una nueva valoración.</p> <p>El especialista preponderantemente deberá pertenecer a alguna Institución Pública del Sistema Nacional de Salud y en caso de ser particular, el certificado deberá contener los datos del médico como su nombre completo, y su cédula profesional.</p>

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
(Adición)	<p>Artículo 28 Bis.- Tendrán derecho a dos o tres días mensuales de permiso con goce de sueldo las mujeres trabajadoras que son diagnosticadas con dismenorrea incapacitante.</p> <p>Para tal efecto, presentarán previamente en el área correspondiente de su centro laboral, los estudios de salud respectivos y el certificado médico emitido por la persona especialista en ginecología que diagnostique la dismenorrea en grado primaria o secundaria incapacitante, dicho certificado tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición, al término de éste deberá realizarse una nueva valoración.</p> <p>El especialista preponderantemente deberá pertenecer a alguna Institución Pública del Sistema Nacional de Salud y en caso de ser particular, el certificado deberá contener los datos del médico como su nombre completo, y su cédula profesional.</p>

Con base en los razonamientos antes precisados, el suscrito Diputado propone al Pleno este Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, la presente

PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN MATERIA DE PERMISO LABORAL PARA MUJERES DIAGNOSTICADAS CON DISMENORREA INCAPACITANTE, para quedar como sigue:

DECRETO

PRIMERO. Se adiciona la fracción XXXIV al Artículo 132, la fracción XVIII y se recorre la subsecuente al Artículo 133 y el artículo 169, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

CAPITULO I **Obligaciones de los patrones**

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I... a XXXIII..., y

XXXIV. Otorgar permiso con goce de sueldo de dos a tres días a las mujeres trabajadoras diagnosticadas con dismenorrea incapacitante, lo anterior previo al respectivo certificado médico que lo acredite, expedido por una persona especialista en ginecología preponderantemente de alguna institución del Sistema Nacional de Salud.

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

I... a XVII...

XVIII. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por razones de género o por ser diagnosticada con dismenorrea incapacitante, y

XIX. Las demás que establezca esta Ley.

Artículo 169.- Tendrán derecho a dos o tres días mensuales de permiso con goce de sueldo las mujeres trabajadoras que son diagnosticadas con dismenorrea incapacitante.

Para tal efecto, presentarán previamente en el área correspondiente de su centro laboral, los estudios de salud respectivos y el certificado médico emitido por la persona especialista en ginecología que diagnostique la dismenorrea en grado primaria o secundaria incapacitante, dicho certificado tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición, al término de éste deberá realizarse una nueva valoración.

El especialista preponderantemente deberá pertenecer a alguna Institución Pública del Sistema Nacional de Salud y en caso de ser particular, el certificado deberá contener los datos del médico como su nombre completo, y su cédula profesional.

SEGUNDO. 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, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis.- Tendrán derecho a dos o tres días mensuales de permiso con goce de sueldo las mujeres trabajadoras que son diagnosticadas con dismenorrea incapacitante.

Para tal efecto, presentarán previamente en el área correspondiente de su centro laboral, los estudios de salud respectivos y el certificado médico emitido por la persona especialista en ginecología que diagnostique la dismenorrea en grado primaria o secundaria incapacitante, dicho

certificado tendrá una vigencia de un año a partir de su expedición, al término de éste deberá realizarse una nueva valoración.

El especialista preponderantemente deberá pertenecer a alguna Institución Pública del Sistema Nacional de Salud y en caso de ser particular, el certificado deberá contener los datos del médico como su nombre completo, y su cédula profesional.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Remítase al Titular del Poder Ejecutivo para su promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México a los 11 días del mes de octubre de 2022.

ATENTAMENTE

Nazario Norberto Sánchez

DIP. NAZARIO NORBERTO SÁNCHEZ

DISTRITO IV.

