

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES LABORALES EN MATERIA DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO PARA MUJERES DIAGNOSTICADAS CON DISMENORREA INCAPACITANTE, A CARGO DE LA SENADORA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

La suscrita Senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto por la fracción II, del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y lo previsto por los artículos 8, párrafo 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, tengo a bien promover la presente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de permiso con goce de sueldo para mujeres diagnosticadas con dismenorrea incapacitante, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Consideraciones generales.

Muchas mujeres en el mundo se ven afectadas por diversos síntomas relacionados con padecimientos menstruales: el sangrado abundante y el dolor intenso son los más frecuentes.¹

Las estrategias utilizadas tradicionalmente por las mujeres para hacer frente a estas afecciones tienen consecuencias tanto individuales como sociales e incluso económicas²; a pesar de ello, al menos en la gran mayoría de los países occidentales, los asuntos relacionados

¹ Keating T, Maguire P, Moore V, Semancik K. **Policy Brief: Women and Menstruation in the EU**. The European Institute of Women's Health, 2018. Publicado el 8 de marzo de 2018. Consultado en <https://eurohealth.ie/policy-brief-women-and-menstruation-in-the-eu/>.

² *Op cit.*

con la menstruación siguen siendo los grandes ausentes en la discusión pública, la legislación y el diseño de políticas gubernamentales.

La dismenorrea se define como la presencia de cólicos dolorosos de origen uterino que ocurren durante la menstruación y representa una de las causas más comunes de trastorno menstrual en el mundo.³

Se trata de la principal causa de morbilidad ginecológica en mujeres en edad reproductiva, independientemente de su edad, nacionalidad y condición socioeconómica. La Organización Mundial de la Salud considera que la dismenorrea es la causa principal de dolor pélvico crónico en las mujeres⁴. Asimismo, se estima que 50% de las mujeres han presentado dismenorrea en algún momento de su vida.⁵

Se trata de una afección ginecológica común y con frecuencia debilitante que afecta a entre 45% y 95% de las mujeres que menstrúan. Pese a su alta prevalencia, suele ser tratada deficientemente e incluso ignorada por los profesionales de la salud, los investigadores del dolor y por las propias mujeres, que pueden llegar a aceptarla como parte normal de su ciclo menstrual.⁶

Según la fisiopatología, la dismenorrea puede ser subclasificada como dismenorrea primaria o secundaria.

La dismenorrea primaria consiste en cólicos espasmódicos dolorosos en la parte inferior del abdomen, justo antes o durante la menstruación, en ausencia de cualquier otra patología

³ Bernardi M, Lazzeri L, Perelli F et al. **Dysmenorrhea and related disorders**. F1000Research 2017; 6 (F1000 Faculty Rev): 1645. Publicado en junio de 2017 (DOI: <http://dx.doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>)

⁴ Latthe P, Latthe M, Say L, Gülmezoglu M, Khan KS. **WHO systematic review of prevalence of chronic pelvic pain: a neglected reproductive health morbidity**. BMC Public Health. 2006; 6: 177. Publicado el 6 de julio de 2006. (DOI: <https://dx.doi.org/10.1186%2F1471-2458-6-177>)

⁵ Secretaría de Salud, **¿Qué es la dismenorrea?** Blog de la Secretaría de Salud, 2015. Consultado en <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-dismenorrea>.

⁶ Avidon I, Baker F, Iacovides S. **What we know about primary dysmenorrhea today: a critical review**. *Human Reproduction Update*, Volumen 21, Número 6, noviembre/diciembre 2015, Páginas 762–778. Publicado el 7 de septiembre de 2015. (DOI: <https://doi.org/10.1093/humupd/dmv039>)

pélvica discernible. El inicio de la dismenorrea primaria generalmente ocurre en la adolescencia, en la menarquía o poco después.

En este caso, el dolor generalmente tiene un patrón temporal claro y predecible, que comienza un poco antes o justo al comienzo de la menstruación. Este dolor generalmente dura de 8 a 72 horas, es más intenso durante el primero o el segundo día de la menstruación y puede irradiarse hacia la espalda y los muslos. Además, con frecuencia acompañan al dolor menstrual síntomas sistémicos, tales como náuseas, vómitos, diarrea, fatiga e insomnio.⁷

El dolor dismenorréico secundario, en contraste, puede originarse de una cantidad de afecciones patológicas identificables, incluida la endometriosis, la adenomiosis, fibromas (miomas) y enfermedad inflamatoria pélvica. El inicio de la dismenorrea secundaria puede ocurrir en cualquier momento, aunque generalmente ocurre dos años después de la menarquía; asimismo, dependiendo de la afección subyacente, puede estar acompañada de otros síntomas ginecológicos, como sangrado intermenstrual y menorragia (periodos menstruales con sangrados anormalmente intensos o prolongados).⁸

Además, el tiempo y la intensidad del dolor dismenorréico secundario durante el ciclo menstrual puede ser constante o difuso y no está necesariamente asociado con la menstruación. La causa más común de dismenorrea secundaria es la endometriosis, descrita como la presencia de tejido endometrial en ubicaciones extrauterinas.⁹

II. La dismenorrea: un obstáculo para la igualdad laboral

Los efectos de la dismenorrea en la vida de las mujeres se extienden más allá de su salud individual. Diversos estudios han demostrado que la calidad de vida de las mujeres con

⁷ *Op cit.*

⁸ *Op cit.*

⁹ *Op cit.*

dismenorrea se ve afectada por este padecimiento, resultando incluso en una disminución importante de su productividad.¹⁰

Algunas mujeres (entre 3% y 33%) tienen dolores muy severos, lo suficientemente graves como para dejarlas incapacitadas durante 1 a 3 días cada ciclo menstrual, lo que provoca su ausencia de la escuela o el trabajo. En este sentido, la dismenorrea tiene un alto impacto en la calidad de vida de las mujeres, que se traduce en una restricción de sus actividades diarias, un rendimiento académico más bajo en las adolescentes y una mala calidad del sueño; en suma, tiene efectos negativos sobre el estado de ánimo, pudiendo llegar a causar ansiedad y depresión.¹¹

La dismenorrea también puede reducir la participación en otras actividades diarias: las mujeres que la padecen tienen menos probabilidades de realizar actividad física voluntariamente, incluyendo los deportes, así como actividades sociales y recreativas.

Además de la gravedad de los síntomas, varios factores sociales y culturales influyen en la manera en que los trastornos menstruales afectan la vida cotidiana: la menstruación puede verse como una parte positiva y natural de la vida, pero en muchos casos también puede representar una molestia y estar asociada con sentimientos negativos.¹²

En resumen, la necesidad de reducir y adaptar las actividades diarias durante la menstruación puede afectar negativamente la calidad de vida de las mujeres y puede tener consecuencias en un entorno social y económico más amplio.

¹⁰ Bernardi M, Lazzeri L, Perelli F et al. **Dysmenorrhea and related disorders**. F1000Research 2017; 6 (F1000 Faculty Rev): 1645. Publicado en junio de 2017 (DOI: <http://dx.doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>)

¹¹ *Op cit.*

¹² Keating T, Maguire P, Moore V, Semancik K. **Policy Brief: Women and Menstruation in the EU**. The European Institute of Women's Health, 2018. Publicado el 8 de marzo de 2018. Consultado en <https://eurohealth.ie/policy-brief-women-and-menstruation-in-the-eu/>.

Por ejemplo, en 2007 se estimó que el ausentismo laboral debido al sangrado menstrual abundante tenía un costo indirecto equivalente a \$12 mil millones de dólares, en el caso de las mujeres estadounidenses.¹³

Los párrafos precedentes nos permiten aproximarnos, desde los datos, a la realidad que enfrentan las mujeres que padecen dismenorrea en México y en el mundo. A partir de estas consideraciones, no es exagerado afirmar que la dismenorrea es un padecimiento que puede limitar directamente la participación femenina en la formación académica y en los centros de trabajo.

Por ello, es necesario reconocer la dismenorrea no sólo como un problema de salud pública que debe ser atendido por el Estado; sino también como un obstáculo para la plena igualdad laboral entre hombres y mujeres de nuestro país.

III. La dismenorrea en México

De acuerdo con la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, la dismenorrea provoca dificultad en el desempeño de las actividades diarias normales.¹⁴

En la *Guía de Referencia Rápida para el Diagnóstico y Tratamiento de Disminorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención*, publicada por el Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud con el aval del Consejo de Salubridad General (actualizada el 30 de junio de 2011 como parte del Catálogo Maestro de Guías de Práctica Clínica), la dismenorrea se define como “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”.

¹³ Blumenthal P, Doan Q, Dubois R, Liu Z. **A Systematic Review Evaluating Health-Related Quality of Life, Work Impairment, and Health-Care Costs and Utilization in Abnormal Uterine Bleeding.** *Value in Health*, Volumen 10, Número 3, 2007. Páginas 183–194. (DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1524-4733.2007.00168>)

¹⁴ Secretaría de Salud **¿Qué es la dismenorrea?** Blog de la Secretaría de Salud, 2015. Consultado en <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-dismenorrea>.

La misma Guía establece que este padecimiento “se clasifica en dismenorrea primaria y secundaria [...] entendiéndose como dismenorrea primaria el dolor menstrual sin patología pélvica con un inicio en los primeros seis meses después de la menarca. La dismenorrea secundaria es el dolor menstrual asociado a una patología subyacente y su inicio puede ser años después de la menarca”.

Finalmente, tras describir los protocolos de tratamiento que los profesionales de la salud deben seguir en cada uno de los niveles de atención, el documento contiene un apartado dedicado a la incapacidad, que establece con toda claridad:

“Las pacientes con cuadro severo de dismenorrea se extenderá incapacidad entre 1-3 días y posteriormente revaloración” [sic].

Este reconocimiento explícito por parte de las autoridades de salud de nuestro país constituye el punto de partida de la presente iniciativa.

Si el sistema de salud establece que a las mujeres con dismenorrea en un grado severo se les extenderá una incapacidad, la legislación laboral de nuestro país debe garantizar esta previsión como una herramienta para alcanzar la plena igualdad en los centros de trabajo y contribuir a erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

La LXIV Legislatura de este Senado y de la Cámara de Diputados no sólo se ha caracterizado por su compromiso con la paridad de género, presente en importantes iniciativas como la reforma constitucional que ordenó la integración paritaria de los tres órdenes de gobierno, así como de los organismos constitucionales autónomos; al mismo tiempo, se ha comprometido con el reconocimiento y la ampliación de derechos, especialmente los de grupos sociales que históricamente han estado en desventaja.

Con esa convicción, en 2018 se garantizó la seguridad social para parejas del mismo sexo y el año pasado se reconocieron los derechos laborales de las mujeres y los hombres que se dedican al trabajo doméstico remunerado.

Atendiendo esta vocación progresista, considero de particular relevancia legislar sobre uno de los grandes temas pendientes en la agenda de la igualdad de género: las licencias o permisos

menstruales para las mujeres afectadas por dolores severos durante su periodo menstrual, a tal grado que llegan a ser incapacitantes.

Como se expondrá a continuación, la presente iniciativa no constituye un planteamiento del todo novedoso; por el contrario, debe su inspiración a antecedentes muy concretos dentro y fuera de nuestro país.

Sin embargo, confío en que esta propuesta hará eco en las legisladoras y los legisladores que integran la primera legislatura paritaria en la historia, permitiéndonos saldar una de las deudas que tenemos con la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

IV. Antecedentes relevantes.

1. El 29 de junio de 2017 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de México un acuerdo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo de la entidad por el que se concedió a las y los servidores públicos adscritos a esta instancia una licencia de un día de descanso al mes, a causa de “complicaciones de tipo fisiológico”.

En él se establecen con precisión los tres principales grupos beneficiarios de esta licencia: mujeres en adultez media que padezcan dismenorrea incapacitante, mujeres en adultez madura con molestias propias de la menopausia y el climaterio; y hombres en adultez madura con molestias propias de la andropausia.

La resolución advierte que dichas “complicaciones fisiológicas” pueden “no en todos los casos llegar a ser incapacitantes, pero desde luego sí causan una afectación en el desarrollo laboral de hombres y mujeres, de modo que es importante reconocerlo como una realidad, romper tabúes y generar una sinergia que permita primero dejar de estigmatizar esos temas”.

Asimismo, el texto señala como objetivo “permitir que los hombres y mujeres a cargo del servicio público del tribunal lleven a cabo sus funciones en un estado óptimo” y “establecer un papel proactivo en las instituciones del Estado a través del cual se fomente la salud preventiva

y otorgar un medio eficaz a través del cual se logre una situación de igualdad entre cada una de las personas que forman parte de la institución”.

Más adelante reconoce que “las complicaciones fisiológicas relacionadas con la dismenorrea, climaterio, menopausia y andropausia no deben ser vistas como una excusa para ausentarse de sus labores, sino como una realidad que requiere una atención y cambio de visión profundo”

Finalmente, el acuerdo establece que “el otorgamiento de ‘licencias por ausencia’ por un día al mes con goce de sueldo, a las y los servidores públicos que laboran en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, que se encuentren en el supuesto de presentar complicaciones fisiológicas por su periodo menstrual, así como los hombres que se encuentren en etapa de andropausia, es un derecho del podrán hacer uso si así lo estiman necesario”.

Puntos resolutivos del acuerdo:

PRIMERO. Se concede el derecho de “licencia de ausencia” por un día al mes con goce de sueldo, a las y los servidores públicos de esta instancia de justicia administrativa por las complicaciones fisiológicas que se detallan en el acuerdo.

SEGUNDO. La servidora pública o el servidor público del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, que se encuentre en el supuesto anterior, podrá hacer uso si así lo considera de la “licencia de ausencia” indicada, debiendo dar aviso con anterioridad a la iniciación de la jornada laboral a su superior jerárquico.

TERCERO. Para hacer efectivo el derecho señalado en el presente acuerdo, será necesario que quien lo ejerza, únicamente formule de manera anual un escrito de solicitud, ante la unidad de Apoyo Administrativo, acompañando del diagnóstico del médico especialista del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios o bien privado, y renovado de manera semestral.

CUARTO. Para efectos administrativos de control de asistencia, en el apartado respectivo únicamente se asentará “licencia de ausencia”.

2. El 23 de agosto de 2017, la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión aprobó un punto de acuerdo promovido el 8 de agosto del mismo año por la entonces Senadora Yolanda de la Torre Valdez y dictaminado en sentido positivo por la Segunda Comisión, en el que se exhortaba al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), a que en conjunción con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), diseñaran y promovieran acciones que conllevasen al otorgamiento de licencias médicas con goce de sueldo a mujeres afectadas por dismenorrea incapacitante.

El punto de acuerdo fue remitido al Ejecutivo por medio del oficio No. CP2R2A.-6019, signado por la Diputada Gloria Himelda Félix Niebla, entonces Vicepresidenta de la Mesa Directiva de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión.

Por su parte, la Subsecretaría de Enlace Legislativo y Acuerdos Políticos de la Secretaría de Gobernación envió a la Mesa Directiva de la Cámara de Senadores la copia del oficio No. PJD/405/2017, suscrito por la Lic. María Guadalupe Chacón Monárrez, Prosecretaria de la Junta Directiva y Enlace Responsable con Legisladores Federales del ISSSTE, mediante el cual respondió el punto de Acuerdo citado previamente.

El ISSSTE respondió con una nota, que se reproduce textualmente:

“Los Servicios Médicos del Instituto atienden sin distinción a todas las mujeres derechohabientes que soliciten consulta por padecimientos relacionados con la dismenorrea.

La dismenorrea puede ser primaria o secundaria, generando dolor dependiente de su origen, ya sea por aumento de la prostaglandina, o por padecimientos en útero u órganos pélvicos como: endometriosis, miomatosis o enfermedad pélvica inflamatoria. Por lo tanto, los criterios clínicos para otorgar una licencia médica varían en cada paciente.

La dismenorrea primaria presenta un dolor que se valora en escalas y suele ser subjetiva, por lo que el tiempo de incapacidad que se requiere en cada paciente es diferente.

El Instituto se encuentra en disposición de participar en las mesas de análisis a las que, sobre este tema, convoque el Instituto Nacional de las Mujeres.

El ISSSTE como parte del Sistema Nacional de Salud, atiende los programas prioritarios brindando atención a cada caso en particular, otorgando licencia acorde a las valoraciones médicas, salvaguardando la integridad de las pacientes que así lo requieran”.

Si bien la nota advierte la necesidad de una valoración médica individual de cada caso en particular para determinar el tiempo de incapacidad que requiere cada paciente, reconoce la dismenorrea como una enfermedad potencialmente incapacitante, independientemente de su origen.

V. Derecho comparado.

El análisis comparativo de distintas experiencias internacionales en la materia (ejemplos asiáticos en todos los casos) resulta útil para orientar la adecuación de las disposiciones laborales mexicanas que son objeto de la presente iniciativa.

Con ese objetivo, se exponen a continuación los apartados correspondientes a la legislación laboral de Japón, Corea del Sur y Taiwán: pioneros internacionales en materia de licencias menstruales para las mujeres.

Japón

Japón fue el primer país en el mundo en garantizar los permisos laborales especiales para mujeres durante su periodo menstrual. En la Ley de Estándares Laborales ([Labor Standard Act](#)), promulgada el 7 de abril de 1947, se estableció lo siguiente:

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.

Corea del Sur

En la Ley de Estándares Laborales ([Labor Standard Act](#)), reformada completamente el 11 de abril de 2007, se establece 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.

Asimismo, como parte de la normativa interna que regula los derechos y obligaciones de los empleados del gobierno ([State Public Officials Service Regulations](#)), se integra la siguiente disposición:

Artículo 20 (Permisos Especiales)

[...]

(3) Una funcionaria pública puede tomar un día de licencia para la salud de la mujer cada mes, durante su periodo menstrual y para atención médica en casos de embarazo; disponiéndose que la licencia de salud de la mujer para descansar durante el periodo menstrual no será remunerada.

[...]

Taiwán

En el caso de Taiwán el permiso laboral por el periodo menstrual se incluyó en la legislación el 16 de enero de 2002, con la promulgación de la Ley de Equidad de Género en el Trabajo ([Act of Gender Equality in Employment](#)):

Artículo 14

Las empleadas que tienen dificultades para realizar su trabajo durante su período de menstruación pueden solicitar un día de licencia menstrual cada mes. Si las licencias acumuladas no exceden los tres días en un año, no se contarán como días libres de licencia por enfermedad. Todas las licencias menstruales adicionales se contarán como días libres de licencia por enfermedad.

Los salarios de las licencias menstruales; ya sean licencias por enfermedad o no, según lo establece el párrafo precedente, serán la mitad del salario regular.

Asimismo, en la Ley de Implementación de la Educación Cooperativa en las Escuelas de Educación Media Superior y la Protección de los Estudiantes Participantes ([The Act of the Cooperative Education Implementation in Senior High Schools and the Protection of Student Participants](#)), promulgada por el Ministerio de Educación el 2 de enero de 2013, se garantizó un permiso especial para las mujeres estudiantes:

Artículo 24

[...]

Las mujeres estudiantes pueden solicitar un permiso menstrual de un día cada mes si tienen dificultades para recibir la capacitación debido a su período menstrual.

[...]

VI. El propósito de la iniciativa.

La presente iniciativa tiene como propósito garantizar un permiso laboral de dos días con goce de sueldo cada mes, para las mujeres a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea en

grado incapacitante, aplicable tanto a las trabajadoras en la iniciativa privada como a las mujeres que prestan sus servicios en el sector público.

En este sentido, se plantea la necesidad de los siguientes criterios para su conveniente instrumentación:

- a) Las trabajadoras que deseen acogerse a este beneficio deberán probar con un certificado médico de vigencia anual que requieren ausentarse mensualmente a causa del padecimiento incapacitante.
- b) El diagnóstico contenido en el certificado médico no debe ser considerado como una enfermedad profesional o causante de riesgos de trabajo.
- c) Debe considerarse el pago de los días de descanso por parte del empleador.
- d) El trámite de este permiso debe resultar sencillo para las trabajadoras, por lo que bastará con una consulta anual para hacer efectivo el permiso cada mes.
- e) El hecho de contar con este beneficio no será causa de despido o de discriminación en la contratación.

VII. Justificación de la iniciativa.

Como se mencionó en la exposición de motivos, contamos con elementos sólidos para considerar la dismenorrea, en grado incapacitante, como un problema de salud pública y un obstáculo a la participación laboral de las mujeres, constituyendo así una forma de discriminación que afecta a un buen porcentaje de las mexicanas.

Por ello, resulta necesario legislar en esta materia con el fin de garantizar la plena igualdad laboral entre hombres y mujeres, contribuyendo a erradicar todas las formas de discriminación por razón de género.

VIII. Contenido de la iniciativa.

Con base en lo anteriormente expuesto, se propone la modificación y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como de la Ley Federal de los Trabajadores

al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, a fin de garantizar en la normativa laboral un permiso especial para las mujeres a quienes se les haya diagnosticado dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante, con el objetivo de contribuir a la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, específicamente en el ámbito laboral.

El permiso especial consistirá en dos días laborables con goce de sueldo cada mes; para ser beneficiarias, las mujeres sólo deberán presentar un certificado médico expedido por una o un especialista en ginecología. Este certificado tendrá una vigencia de un año, después del cual deberán acudir a una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, como único requisito para continuar disfrutando de este beneficio.

En este tenor, se adiciona una fracción al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a las obligaciones patronales; se modifica la fracción XV del artículo 133, correspondiente a las prohibiciones a las que están sujetos los empleadores; y, finalmente, se adiciona un artículo 172 Bis, con la finalidad de garantizar el permiso especial para las mujeres que padezcan dismenorrea en un grado incapacitante.

En el caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, se adiciona un párrafo al artículo 28, correspondiente a los derechos de las mujeres trabajadoras al servicio del Estado.

Para mayor comprensión de la iniciativa que se plantea, se presenta la siguiente tabla comparativa en la que se aprecia, en la primera columna, el texto vigente y, en la segunda columna, las propuestas de modificaciones y adiciones a ambas Leyes, resaltadas en negritas:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTAS DE REFORMA Y ADICIÓN
<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>[...]</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</p> <p><i>Sin correlativo</i></p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>[...]</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</p> <p>XXVII Ter. Otorgar permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes, a las mujeres trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante.</p> <p>[...]</p>

<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>[...]</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>[...]</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores, o por padecer dismenorrea en un grado incapacitante, y</p> <p>[...]</p>
<p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 172 Bis.- Las mujeres trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante, gozarán de un permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes.</p> <p>Para ello deberán presentar, ante el área correspondiente, un certificado médico que acredite el diagnóstico, expedido por una persona especialista en ginecología, preferentemente de una institución pública perteneciente al Sistema Nacional de Salud.</p>

	<p>El certificado tendrá una vigencia de doce meses a partir de su fecha de expedición; al término de los cuales, la trabajadora deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, que no será considerado como enfermedad profesional o causante de riesgos de trabajo.</p> <p>En caso de que presente un certificado expedido por una o un médico particular, aquél deberá contener el nombre completo y número de cédula profesional de quien lo expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p>
--	---

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTAS DE REFORMA Y ADICIÓN
<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar</p>	<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar</p>

adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Las trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante gozarán de un permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes. Para ello deberán presentar, ante el área correspondiente, un certificado médico que acredite el diagnóstico, expedido por una persona especialista en ginecología, preferentemente de una institución pública perteneciente al Sistema Nacional de Salud. El certificado tendrá una vigencia de doce meses a partir de su fecha de expedición; al término de los cuales, la trabajadora deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, que no será considerado como enfermedad profesional o causante de riesgo profesional. En caso de que presente un certificado expedido por una o un médico

	<p>particular, aquél deberá contener el nombre completo y número de cédula profesional de quien lo expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p>
--	---

En virtud de lo expuesto y fundado, en mi carácter de Senadora de la República, someto la presente iniciativa a consideración de este Órgano Legislativo:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO PARA MUJERES DIAGNOSTICADAS CON DISMENORREA INCAPACITANTE.

ARTÍCULO PRIMERO. Se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y el artículo 172 Bis y se reforma la fracción XV del artículo 133 a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis ...

XXVII Ter. Otorgar permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes a las mujeres trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante.

XXVIII. a XXXIII. ...

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

I. a XIV. ...

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores, **o por padecer dismenorrea en un grado incapacitante, y**

XVI. a XVIII. ...

Artículo 172 Bis. Las mujeres trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante gozarán de un permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes.

Para ello deberán presentar, ante el área correspondiente, un certificado médico que acredite el diagnóstico, expedido por una persona especialista en ginecología, preferentemente de una institución pública perteneciente al Sistema Nacional de Salud. El certificado tendrá una vigencia de doce meses a partir de su fecha de expedición; al término de los cuales, la trabajadora deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, que no será considerado como enfermedad profesional o causante de riesgos de trabajo.

En caso de que presente un certificado expedido por una o un médico particular, aquél deberá contener el nombre completo y número de cédula profesional de quien lo expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona un párrafo al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Las trabajadoras a quienes les haya sido diagnosticada dismenorrea primaria o secundaria en un grado incapacitante gozarán de un permiso de dos días laborables con goce de sueldo cada mes. Para ello deberán presentar, ante el área correspondiente, un certificado médico que acredite el diagnóstico, expedido por una persona especialista en ginecología, preferentemente de una institución pública perteneciente al Sistema Nacional de Salud. El certificado tendrá una vigencia de doce meses a partir de su fecha de expedición; al término de los cuales, la trabajadora deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, que no será considerado como enfermedad profesional o causante de riesgo profesional. En caso de que presente un certificado expedido por una o un médico particular, aquél deberá contener el nombre completo y número de cédula profesional de quien lo expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

TRANSITORIOS

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

Dado en el recinto del Senado de la República a los diez días del mes de marzo de 2020.

ATENTAMENTE

SENADORA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS