

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN

PRESENTE

DIPUTADO GASPAR ARMANDO QUINTAL PARRA, integrante de la Fracción Legislativa del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 35 fracción I de la Constitución Política; 16 y 22 fracción VI de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, ambos del Estado de Yucatán; sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES Y SALUD MENSTRUAL DIGNA QUE MODIFICA LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN**, en virtud de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La salud es un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución, y como tal, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar las condiciones necesarias para que todas las personas vivan con dignidad, bienestar físico y emocional, en especial cuando se trata de personas cuya salud menstrual ha sido históricamente invisibilizada en las políticas públicas. Este vacío normativo ha profundizado la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres y personas menstruantes, quienes ven limitado su derecho a la salud, a la no discriminación y al trabajo digno.

El ciclo menstrual forma parte de un proceso fisiológico complejo y cíclico que regula la salud reproductiva de mujeres y personas menstruantes. Está controlado por un delicado equilibrio hormonal que varía significativamente entre individuos, provocando síntomas físicos y mentales que pueden llegar a ser incapacitantes. Este ciclo se compone de cuatro fases: la fase menstrual, que da inicio con un sangrado que dura entre 3 y 7 días; la fase folicular, en la cual se desarrolla el endometrio y maduran los óvulos, durante aproximadamente 7 a 14 días; el día de la ovulación, considerado el más fértil del ciclo; y finalmente, la fase lútea, en la cual el cuerpo se prepara para un posible embarazo, con una duración estimada de 12 a 16 días. Si no se produce la fecundación, el ciclo se reinicia con una nueva menstruación.

Aunque para algunas personas menstruantes este proceso transcurre sin mayores complicaciones, para muchas otras representa un desafío significativo, ya que puede traer consigo



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN

Página 1 de 17



desde molestias leves hasta dolores severos que interfieren directamente en la vida cotidiana. Esta situación se agrava cuando se presentan condiciones médicas como la dismenorrea o la endometriosis. Esta última, reconocida por la comunidad médica internacional como una enfermedad crónica y debilitante, no solo es un problema médico, es un asunto de salud pública, de igualdad sustantiva y de justicia social. Su impacto trasciende lo individual, repercutiendo en la productividad, la permanencia laboral y la igualdad de oportunidades.

Asimismo, este padecimiento puede provocar dolor intenso, sangrado anormal, infertilidad, fatiga, ansiedad y una disminución considerable de la calidad de vida, afectando tanto la esfera personal como profesional de quienes la padecen.

A continuación, se presenta una tabla que clasifica la dismenorrea y sus principales causas clínicas:

DISMENORREA	
Primaria	Alta prevalencia en víctimas de violencia
Secundaria	• Malformaciones Mullerianas • Estenosis cervical • Quistes ováricos • Pólipos Uterinos • Adenomiosis • Miomas • Enfermedad Inflamatoria Pélvica • Adherencias Pélvicas • ENDOMETRIOSIS

Este proceso, que en promedio tiene una duración de 28 días (fluctuando entre 21 y 35 días), no se desarrolla de manera uniforme para todas las personas. Muchas experimentan dolores intensos en alguna o varias fases del ciclo, ya sea durante la ovulación, antes o después de la menstruación, e incluso a lo largo de todo el mes. Estas dolencias, tanto físicas como emocionales, pueden derivar en condiciones clínicas severas y crónicas.

El caso de la endometriosis es particularmente alarmante; se estima que 1 de cada 10 mujeres, niñas y personas menstruantes la padecen, siendo la principal causa de dismenorrea secundaria. Sin embargo, el diagnóstico suele tardar entre 8 y 12 años desde la aparición de los



primeros síntomas, debido a la falta de conocimiento, protocolos médicos adecuados y campañas de sensibilización. Además, el impacto económico que genera es significativo; muchas personas afectadas se ven obligadas a reducir sus jornadas laborales, ausentarse frecuentemente o abandonar su empleo por completo, lo que no solo afecta su autonomía económica, sino también al sistema productivo en su conjunto.

No obstante, a pesar del impacto físico, emocional, económico y social de estos padecimientos, los marcos normativos estatales y federales han sido omisos en garantizar medidas que atiendan estas condiciones desde un enfoque de derechos humanos, salud pública y equidad de género. Esta invisibilidad ha contribuido a la normalización del dolor menstrual y a la falta de atención oportuna, convirtiendo la endometriosis en un ejemplo claro de discriminación indirecta hacia las mujeres, perpetuando la idea de que el dolor menstrual es “normal” y que no merece atención del Estado.

En el marco internacional, diversos países han comenzado a reconocer estas problemáticas y han implementado políticas públicas y reformas legislativas que buscan proteger la salud menstrual y garantizar condiciones laborales dignas. Tal es el caso de Taiwán, que permite a las mujeres solicitar un día de licencia menstrual al mes, aunque con una retribución reducida al 50%; Japón, donde la ley establece que el empleador no puede obligar a trabajar a una mujer que declare dificultades por su periodo menstrual; y Corea del Sur, que contempla una licencia menstrual mensual obligatoria a solicitud de la trabajadora. En Latinoamérica, Colombia y Uruguay han dado pasos importantes al declarar la endometriosis como enfermedad crónica y establecer mecanismos de flexibilización laboral para quienes la padecen, tales como el teletrabajo, horarios ajustables y el reconocimiento de incapacidades médicas.

Estos ejemplos internacionales demuestran que la salud menstrual ya no puede ser relegada a un tema privado. Es un asunto de derechos humanos que exige respuestas legislativas concretas. México no puede quedarse atrás, y Yucatán tiene la oportunidad de colocarse a la vanguardia en el reconocimiento de estos derechos.

En el marco de las legislaciones asiáticas, el artículo 14, párrafos 1 y 2 de la *Gender Equality in Employment Act of Taiwan* (Ley de Igualdad de Género en el Empleo de Taiwán), se reconoce el derecho de las mujeres a solicitar un día de licencia menstrual al mes en caso de que la menstruación



les dificulte realizar sus labores. No obstante, esta misma legislación establece que el salario durante dichos días consistirá únicamente en la mitad del sueldo regular, incluso cuando estas ausencias no se contabilicen como baja por enfermedad. Esta disposición, aunque representa un avance en el reconocimiento de la salud menstrual en el entorno laboral, puede también denotar un cierto grado de discriminación indirecta hacia las mujeres, al traducirse en una penalización económica por ejercer un derecho vinculado a una condición biológica de los cuerpos menstruantes, lo cual contraviene el principio de igualdad sustantiva, mismo artículo que a la letra dice:

“(I) Female employee having difficulties in performing her work during menstruation period may request one day menstrual leave each month. If the cumulative menstrual leaves do not exceed three days in a year, said leaves shall not be counted toward days off for sick leave. All additional menstrual leaves shall be counted toward days off for sick leave.” (Gender Equality in Employment Act, art. 14, paragraph 1) [Traducción propia: “(I) La empleada que tenga dificultades para realizar su trabajo durante la menstruación podrá solicitar un día de licencia menstrual al mes. Si el total de licencias menstruales no supera los tres días en un año, no se computarán como días de baja por enfermedad. Todas las licencias menstruales adicionales se computarán como días de baja por enfermedad.

“(II) Wages for menstrual leaves, whether said leaves are sick leaves or non-sick leaves as prescribed in the preceding Paragraph, shall be half the regular wage.” (Gender Equality in Employment Act, art. 14, paragraph 2) [Traducción propia: “(II) El salario por licencia menstrual, ya sea por enfermedad o no, según lo dispuesto en el párrafo anterior, será la mitad del salario regular.”].¹

Por su parte, la legislación japonesa, a través del artículo 68 relativo a *Measures for Female Workers Who Find It Extremely Difficult to Work on Days of Their Menstrual Periods del Labor Standards Act* (Medidas para las Trabajadoras que Encuentran Extremadamente Dificil Trabajar en los Días de Sus Períodos Menstruales), garantiza a las mujeres el derecho a solicitar un permiso laboral durante los días en que la menstruación les dificulta trabajar. Esta disposición no establece un límite en la cantidad de días ni exige comprobantes médicos, lo cual otorga a la trabajadora una mayor

¹ Taiwan Ministry of Justice, *Gender Equality in Employment Act*, Artículo 14, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
I XIV I EGIS ATURA YUCATÁN

[Handwritten signature]
Página 4 de 17



flexibilidad, evitando trámites innecesarios que podrían convertirse en barreras para el ejercicio efectivo de este derecho, reconocimiento que en dicha norma se establece de la siguiente forma:

"If a female worker who finds it to be extremely difficult to work on the day of her menstrual period requests leave, the employer must not have her work on that day of her menstrual period." (Labor Standards Act of Japan, art. 68) [Traducción propia: "Si una trabajadora que encuentra extremadamente difícil trabajar el día de su período menstrual solicita permiso, el empleador no debe tener su trabajo ese día de su período menstrual."]²

De igual manera, la legislación surcoreana, a través del artículo 73 relativo a *Monthly Menstrual Leave* del *Labor Standards Act* (Licencia Menstrual Mensual) reconoce de forma clara y explícita el derecho de las mujeres a contar con un día de licencia menstrual cada mes, siempre que lo soliciten. A diferencia del caso japonés, esta normativa establece un esquema uniforme que no deja margen a la discrecionalidad del empleador, lo cual representa un avance significativo en términos de seguridad jurídica. No obstante, la disposición no especifica si dicho día debe ser remunerado, lo que podría generar diferencias en su aplicación entre empresas y posibles obstáculos para que las trabajadoras ejerzan plenamente este derecho, para mayor ahondamiento se plasma a continuación dicha porción normativa:

"Every employer shall, when any female employee files a claim for a menstrual leave, grant her one day of menstrual leave per month." (Labor Standards Act of South Korea, art. 73) [Traducción propia: "Cada empleador deberá, cuando cualquier empleada presente una solicitud de licencia menstrual, concederle un día de licencia menstrual al mes."]³

Ahora bien, a nivel latinoamericano, en los Artículos 3 y 9 de la Ley #2338 de 2023 del Congreso de la República de Colombia, se manifiesta un avance importante en el reconocimiento legal de la endometriosis como una enfermedad crónica, progresiva y debilitante, visibilizando una condición

² Japanese Law Translation, *Labor Standards Act*, Artículo 68, <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567>

³ Korea Legislative Research Institute, *Labor Standards Act*, Artículo 73, "Monthly Menstrual Leave", https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=68845&lang=ENG



históricamente ignorada, y abriendo caminos para garantizar derechos laborales con enfoque de género y salud pública, mismos artículos que a la letra dicen:

Artículo 3. Declárase la endometriosis como enfermedad crónica progresiva y debilitante, que puede disminuir la calidad de vida debido al dolor intenso de quien la padece.

Artículo 9. La trabajadora diagnosticada con endometriosis y el empleador podrán convenir un horario flexible o habilitación de trabajo en casa... Asimismo, tendrá derecho a que se le reconozca las incapacidades o discapacidades que correspondan según lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social.⁴

Por su parte, en la Cámara de Representantes de Uruguay, a través de los Artículos 3 y 7 de la Ley conforme a la Regulación del Acceso al Diagnóstico y Tratamiento Integral de la Endometriosis, se evidencia un avance relevante en el reconocimiento de esta condición como una enfermedad crónica y en la incorporación de mecanismos de flexibilización laboral que buscan garantizar derechos con enfoque de género y salud pública. Dichos artículos, que, en su redacción oficial, señalan lo siguiente:

Artículo 3 (Categorización). - Declárase la endometriosis como enfermedad crónica, en tanto puede afectar parcial o totalmente la autonomía de las personas que la padecen y tener un impacto significativo en su calidad de vida física, emocional y mental.

Artículo 7 (Flexibilización laboral). - Los empleadores podrán implementar, a solicitud de la persona interesada y sujeto a las recomendaciones de su médico tratante, medidas de flexibilización laboral para las personas trabajadoras diagnosticadas con endometriosis, tales como el teletrabajo, reasignación de tareas y otros acomodos razonables, atendiendo a las circunstancias del caso, conforme a lo dispuesto por el literal E) del artículo 3° de la Ley N° 19.978, de 30 de agosto de 2021.⁵

⁴ Alcaldía de Bogotá, Ley 2338 del 12 de octubre de 2023, Arts. 3 y 9, <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=149885>

⁵ Uruguay, Ley N.º 20.374: Regulación del acceso al diagnóstico y tratamiento integral de la endometriosis, publicada 2 de octubre de 2024, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20374-2024>



Por otra parte, algunos estados de México reconocen esta problemática y se han proyectado al respecto por medio de legislaciones a sus marcos normativos dirigidos a personas trabajadoras al servicio del Estado.

A continuación, se muestra una tabla ilustrativa de los estados que refieren permisos y licencias en sus leyes locales:

ESTADOS	LEYES ESTATALES
BAJA CALIFORNIA SUR	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR Artículo 29 BIS.- Las mujeres y/o personas menstruantes a quienes se les haya diagnosticado dismenorrea en grado incapacitante o endometriosis, tendrán derecho al otorgamiento de una licencia con goce de sueldo íntegro, de hasta 2 días, cada mes, cuando estos padecimientos les imposibiliten temporalmente desempeñar su jornada trabajo. Para tal efecto, las mujeres y/o personas menstruantes deberá dar aviso en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir y presentar en las oficinas de recursos humanos o área correspondiente de su centro laboral, un certificado médico vigente expedido por médico perteneciente a una Institución de Seguridad Social o de Salud Pública Federal o Estatal. Cuando se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien la expida, así como la fecha y el estado de salud de la persona trabajadora y demás requisitos establecidos en la Ley General de Salud. Las licencias que se concedan en los términos del presente artículo, se computarán como tiempo efectivo de servicios para efectos del escalafón y para computar antigüedad. En ningún caso, el otorgamiento de esta licencia causará afectación alguna en el monto de su sueldo, remuneración y demás prestaciones.



ESTADOS	LEYES ESTATALES
COLIMA	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA Artículo 54.- De igual forma tratándose de mujeres o personas menstruantes trabajadoras que se rijan bajo la presente ley, y hayan sido diagnosticadas con dismenorrea, acreditando dicho padecimiento mediante certificado médico expedido por Médico especialista en Ginecología adscrito a Institución Pública de Salud, podrán acceder a un permiso con goce de sueldo, durante los días que determine el certificado que les sea imposible acudir, por los síntomas propios de esa patología.
HIDALGO	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPALES, ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE HIDALGO Artículo 17.- Las mujeres y personas menstruantes trabajadoras a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante



ESTADOS	LEYES ESTATALES
	dispondrán de permiso con goce de sueldo para ausentarse de su centro de trabajo por dos días cada mes. ...
MICHOACÁN	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS Artículo 22.- I. al V. VII. inciso a y b... c) Conceder licencias con goce de sueldo a trabajadoras y personas menstruantes. A quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, podrán ausentarse hasta dos días, presentando el certificado médico o la constancia médica que acredite dicha condición. Los días utilizados serán con goce de sueldo y no afectarán las prestaciones laborales establecidas. Para tal efecto, deberán presentar en el área correspondiente de su centro laboral el certificado médico o la constancia médica que lo acredite, mismo que será emitido por la persona especialista en ginecología de alguna institución del Sistema Nacional de Salud o Institución de Seguridad Social subrogada. Dicho certificado tendrá vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse una nueva valoración médica que de constancia del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad profesional o riesgo de trabajo.
NUEVO LEÓN	LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN Artículo 24 Bis 7.- Las trabajadoras menstruantes a quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, podrán ausentarse hasta dos días, sustituyéndolos por



ESTADOS	LEYES ESTATALES
	trabajos a distancia, mediante el uso de las tecnologías de información y de la comunicación. En el caso de que por la naturaleza del trabajo no sea posible realizar el trabajo a distancia, podrán dejar de laborar hasta por dos días, siempre y cuando lo justifiquen mediante prescripción médica. Para tal efecto, el certificado de salud correspondiente será expedido por el médico de la institución de seguridad social del Gobierno del Estado o del Municipio, en su caso. Cuando se presente autorización de médicos particulares deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien la expida, así como la fecha y el estado de salud de la persona trabajadora. Los días utilizados en estos casos serán con goce sueldo y no afectarán las prestaciones laborales establecidas en la Ley de Servicio Civil y en la Ley Federal del Trabajo.
OAXACA	LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO Artículo 21 Quáter.- A las mujeres trabajadoras y personas menstruantes que presentan dismenorrea en grado incapacitante, avalado con constancia o certificado médico de institución pública de salud, se le otorgarán dos días de permiso durante su período menstrual. Este permiso no afectará salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, incentivos u otro derecho laboral adquirido.
QUINTANA ROO	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL, DE LOS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO Artículo 35 Octies.- Las mujeres trabajadoras y personas menstruantes a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, o que, por otros síntomas ocasionados por el periodo menstrual, no puedan cumplir con sus obligaciones laborales tendrán derecho



ESTADOS	LEYES ESTATALES
	a un permiso de dos a tres días hábiles mensuales de descanso con goce íntegro de sueldo. Para justificar el permiso, se deberá presentar el certificado médico expedido por persona especialista en ginecología, perteneciente a alguna institución del Sistema Nacional de Salud, que diagnostique cualquiera de las afectaciones a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho certificado tendrá vigencia de un año a partir de su expedición, al término del cual, deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico, mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad profesional o riesgo de trabajo.
SINALOA	LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA Artículo 86 Bis.- Las mujeres y personas trabajadoras menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, tendrán derecho a permiso para ausentarse de su centro de trabajo de uno a tres días cada mes, con goce de salario íntegro. Para tal efecto, deberán presentar un certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud para su validez, expedido por un médico especialista en Ginecología, preferentemente, de alguna institución pública de seguridad social, que acredite el diagnóstico. El certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse la revaloración del diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad o riesgo de trabajo.
TAMAULIPAS	LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS Artículo 32 Quater.- Las mujeres y personas menstruantes servidoras públicas del Gobierno del Estado de Tamaulipas que hayan sido diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante y/o con el Síndrome de Ovarios Poliquísticos, dispondrán de permiso con goce de sueldo para ausentarse de su centro de trabajo por 3 días cada mes.



ESTADOS	LEYES ESTATALES
	El diagnóstico deberá ser emitido mediante certificado por la institución de salud estatal o federal con la que medie convenio para prestar el servicio médico a las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de Tamaulipas. Dicho certificado tendrá una vigencia de 6 meses a partir de su expedición, al término del cual la mujer o persona menstruante deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico. El certificado deberá presentarse en el área correspondiente de su centro de trabajo.
ZACATECAS	LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS Artículo 54 Ter.- Las mujeres y personas menstruantes diagnosticadas por un especialista en ginecología con endometriosis grado dos o dismenorrea incapacitante tendrán derecho a dos días de licencia con goce de sueldo al mes. Para tal efecto, deberán presentar en el área correspondiente de su centro laboral, el certificado médico emitido por personal especialista en ginecología, preferentemente, perteneciente a alguna institución del Sistema Nacional de Salud, como el IMSS o el ISSSTE. El certificado médico podrá ser renovado periódicamente cuando así lo solicite la entidad pública. El goce de este tipo de licencia no afectará los derechos laborales.

Derivado del estudio de derecho comparado, en materia de licencias para personas trabajadoras al servicio del Estado y de los Ayuntamientos de los 32 estados de la República, se percibe que 10 entidades siendo estas Baja California Sur, Colima, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas y Zacatecas, reconocen que a las trabajadoras menstruantes se les otorgue un permiso para poder ausentarse de sus actividades laborales por un período corto de tiempo y continuar gozando de su sueldo íntegro.



En esta misma línea, el estado de Quintana Roo contempla un permiso de entre 2 y 3 días; Hidalgo y Oaxaca de 2 días, Baja California Sur, Michoacán, Nuevo León y Zacatecas establecen un máximo de 2 días; mientras que Sinaloa y Tamaulipas concederán hasta 3 días; mientras por su parte Colima otorga el número de días que el certificado médico establezca. De esta comparación se advierte que Quintana Roo, Hidalgo y Oaxaca resultan los más protectores, al garantizar un número mínimo mayor de días respecto de las demás entidades.

El análisis comparado de los permisos por endometriosis y dismenorrea en las legislaciones estatales permite observar avances significativos en materia de derechos laborales con perspectiva de género, otorgando más reconocimiento a la salud menstrual como un tema que impacta directamente en el desempeño y bienestar de las trabajadoras menstruantes. Únicamente son diez entidades federativas las que han reconocido este tipo de licencia, demostrando el largo camino que existe por afrontar esta problemática, es por esto que Yucatán necesita sumarse al cambio y reformar su legislación, garantizando condiciones laborales más inclusivas respecto de las necesidades de las personas menstruantes en el servicio público.

Ahora bien, uno de los mayores retos en torno a la endometriosis es la falta de investigación. A diferencia de otras enfermedades crónicas, los fondos destinados a comprender sus causas, mecanismos y tratamientos, siguen siendo limitados. Esto ha provocado que, a nivel global, la endometriosis sea catalogada como una de las condiciones más infradiagnosticadas y subestimadas, con retrasos de varios años en la identificación de los casos.

Este vacío científico y médico tiene consecuencias directas en la vida cotidiana de quienes la padecen, pues las opciones de tratamiento suelen centrarse únicamente en aliviar de manera temporal los síntomas.

Asimismo, la falta de visibilidad pública refuerza un círculo de desinformación. Numerosas jóvenes desconocen qué es la endometriosis y sólo descubren su existencia al recibir un diagnóstico tardío. La educación menstrual, todavía limitada en muchos contextos, rara vez incluye información sobre este padecimiento. Esto impide que las nuevas generaciones puedan reconocer síntomas tempranos y exigir atención adecuada.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
XIV LEGISLATURA YUCATÁN

Página 13 de 17



Ante este panorama, es fundamental entender la endometriosis no solo como un desafío médico, sino como un problema de derechos humanos y de justicia social. La presente propuesta busca saldar una deuda histórica con las mujeres y personas menstruantes de Yucatán reconociendo que la endometriosis y la dismenorrea incapacitante son enfermedades crónicas que requieren no solo atención médica, sino también adecuaciones en el ámbito laboral que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos.

En consecuencia, es urgente que los Estados avancen en la construcción de políticas públicas en favor de la salud menstrual, una demanda que ha sido planteada por diversos organismos internacionales, entre ellos la OMS, UNICEF, UNESCO y la ONU, así como por sociedades científicas y organizaciones de la sociedad civil.

Un ejemplo clave se dio en la 50ª sesión del Consejo de Derechos Humanos en 2022, cuando la Organización Mundial de la Salud solicitó que la salud menstrual sea reconocida, enmarcada y abordada como un problema de salud y derechos humanos, y no únicamente como un tema de higiene.⁶

En ese contexto, la OMS planteó tres acciones prioritarias:

1. Reconocer la menstruación como un problema de salud con dimensiones físicas, psicológicas y sociales, que debe abordarse desde antes de la menarquia hasta después de la menopausia.
2. Garantizar que las mujeres, niñas y personas menstruantes tengan acceso a educación menstrual, productos adecuados, instalaciones de agua y saneamiento, atención médica competente y empática, así como un entorno social y laboral en el que la menstruación se perciba como algo positivo y saludable, no como un motivo de vergüenza.
3. Asegurar que estas acciones se incluyan en los planes de trabajo y presupuestos sectoriales pertinentes, además de establecer mecanismos de evaluación de su cumplimiento.

⁶ World Health Organization (WHO). (2022, June 22). WHO statement on menstrual health and rights [Declaración en la 50ª sesión del Consejo de Derechos Humanos].



Es por todo lo anterior, que como Diputado del Partido Revolucionario Institucional, me permito presentar ante esta soberanía, la presente propuesta en materia de reconocimiento de permisos laborales con goce de sueldo para mujeres y personas menstruantes con diagnóstico por dismenorrea, endometriosis, o algún otro síntoma ocasionado por el período menstrual que imposibilite las actividades laborales en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, otorgándoles un permiso de 2 a 3 días hábiles mensuales para ausentarse de sus centros laborales, con goce íntegro de sueldo.

Resulta urgente establecer este tipo de beneficios laborales, ya que las enfermedades crónicas como la dismenorrea incapacitante y la endometriosis afectan de manera significativa la vida cotidiana de mujeres y personas menstruantes. Reconocer este derecho implica garantizar condiciones laborales justas, inclusivas y con perspectiva de género. Para mayor claridad, a continuación, se presenta el cuadro comparativo con la propuesta técnica:

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN	
LEGISLACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DEL PRI
SIN CORRELATIVO	Artículo 32 Ter. - Las mujeres y personas menstruantes a quienes se les haya diagnosticado dismenorrea, endometriosis, o algún otro síntoma ocasionado por el período menstrual que imposibilite las actividades laborales, acreditando el diagnóstico con certificado médico, tendrán derecho a que se les otorgue un permiso de 2 a 3 días hábiles mensuales con goce de sueldo para ausentarse de sus centros laborales. El diagnóstico deberá acreditarse mediante certificado médico expedido por persona



	especialista en ginecología de alguna institución pública o privada de salud legalmente reconocida. El certificado médico tendrá una vigencia de doce meses a partir del momento de su expedición.
--	--

Es por todo lo anteriormente expuesto y de conformidad con la legislación previamente invocada, que como representante del Partido Revolucionario Institucional en esta LXIV Legislatura, presento el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO: SE ADICIONA EL ARTÍCULO 32 TER A LA LEY DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 32 Ter. - Las mujeres y personas menstruantes a quienes se les haya diagnosticado dismenorrea, endometriosis, o algún otro síntoma ocasionado por el período menstrual que imposibilite las actividades laborales, acreditando el diagnóstico con certificado médico, tendrán derecho a que se les otorgue un permiso de 2 a 3 días hábiles mensuales con goce de sueldo para ausentarse de sus centros laborales.

El diagnóstico deberá acreditarse mediante certificado médico expedido por persona especialista en ginecología de alguna institución pública o privada de salud legalmente reconocida. El certificado médico tendrá una vigencia de doce meses a partir del momento de su expedición.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN

Página 16 de 17



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

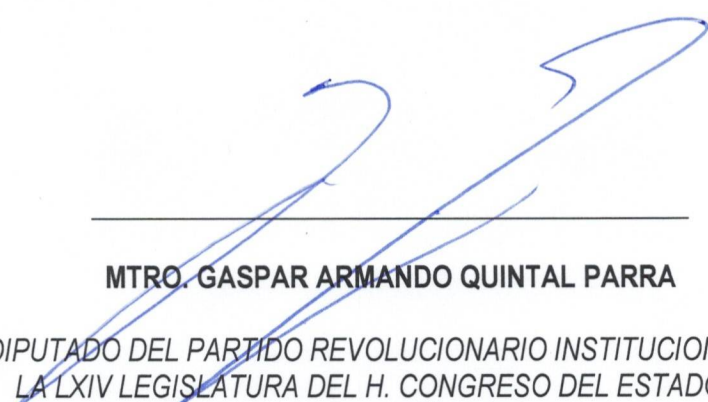
PRIMERO. Entrada en vigor

Las disposiciones de este decreto entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

SEGUNDO. Derogación expresa

Se derogan todas las disposiciones de igual o menor rango que se opongan a lo establecido en este decreto.

PROTESTAMOS LO NECESARIO EN LA CIUDAD DE MÉRIDA, YUCATÁN A LOS 05 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2025.



MTRO. GASPAR ARMANDO QUINTAL PARRA

*DIPUTADO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL EN
LA LXIV LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE
YUCATÁN*



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN

