

DATE: 17 - 04 - 2023

**ALERTA LEGAL /  
LEGAL ALERT**

**SE ENVÍA PROPUESTA PARA  
“LICENCIA MENSTRUAL” AL  
CONGRESO DE LA UNIÓN**

El pasado mes de febrero del año en curso, el Congreso de la Ciudad de México aprobó dos iniciativas que buscan reformar diversas leyes federales en materia laboral, con el fin de otorgar permisos laborales (también denominados como “Licencias Menstruales”) a las personas menstruantes que presenten dismenorrea en grado incapacitante.

La aprobación de las iniciativas busca reformar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el fin de que los patrones tengan la obligación de otorgar dos días al mes con goce de sueldo, a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes que sean diagnosticadas por un médico, con dismenorrea en grado incapacitante (también denominados “cólicos menstruales”).

La presente propuesta de reforma continuará su proceso legislativo ahora en el Congreso de la Unión al tratarse de una modificación a las leyes federales en materia laboral.

**¿ANTE QUIÉN SE DEBERÁ SOLICITAR  
LA LICENCIA MENSTRUAL?**

De acuerdo con las iniciativas aprobadas, la licencia deberá solicitarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (en adelante el “IMSS”) o ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (en adelante el “ISSSTE”), según corresponda, en donde un médico ginecólogo facultado, podrá diagnosticar a una mujer trabajadora o persona menstruante, con el padecimiento de dismenorrea

**“MENSTRUAL LEAVE” PROPOSAL SENT  
TO THE MEXICAN CONGRESS**

This past February, the Congress of Mexico City approved two initiatives that seek to amend various federal labor laws in order to grant work permits (also known as "Menstrual Leave") to menstruating persons who have disabling dysmenorrhea.

The approval of the initiatives seek to amend several articles of the Federal Labor Law, as well as of the Federal Law of Workers in the Service of the State, so that employers have the obligation to grant two days per month with pay to working women and menstruating people who are diagnosed by a doctor with disabling dysmenorrhea (also known as "menstrual cramps").

This reform proposal will continue its legislative process through the Mexican Congress as it is an amendment to federal labor laws.

**TO WHOM SHOULD THE MENSTRUAL  
LEAVE BE REQUESTED?**

According to the approved initiatives, the menstrual leave must be requested before the Mexican Social Security Institute (hereinafter "IMSS" for its acronym in Spanish) or the Security and Social Services Institute for State Workers (hereinafter "ISSSTE" for its acronym in Spanish), where an authorized gynecologist can diagnose a woman or menstruating person with the condition of first- or second-degree dysmenorrhea and/or incapacitating pain.

Contact information: **Jair Bravo. Managing partner. [jbravo@j-bravo.com](mailto:jbravo@j-bravo.com)**

Bldv. Antonio L. Rodríguez 3000, Colonia Santa María, 5to piso, Interior 501 Torre Albia, C.P. 64650 Mty, N.L., México  
T. 52-81-24748538 [www.j-bravo.com](http://www.j-bravo.com)

en primer o segundo grado y/o con dolores incapacitantes.

Una vez que el diagnóstico compruebe el padecimiento sufrido por la mujer o persona menstruante, el ISSSTE o el IMSS expedirán un certificado médico oficial ante terceros que le dará la facultad a las mujeres de solicitar un permiso mensual a sus empleadores, los cuales deberán ser otorgados con goce de sueldo y hasta por un periodo de tres días.

Es importante mencionar que el dictamen médico tendrá una vigencia de un año después de ser expedido, por lo que las mujeres y personas menstruantes deberán renovarlo cada año.

A manera de mayor contexto, desde un punto de vista médico, la dismenorrea en primer grado hace referencia al dolor que tienen las personas menstruantes derivado de la hemorragia normal, sin que existan patologías pélvicas previas; la dismenorrea en segundo grado se refiere al dolor menstrual derivado de padecimientos como los quistes ováricos, la endometriosis, entre otras.

La aprobación de estas iniciativas tiene la oportunidad de fortalecer el marco jurídico en materia de perspectiva de género, debido a que los patrones no podrán justificar el despedir a sus empleadas cuando estas últimas se hubieran ausentado al centro de trabajo por sufrimiento de este tipo de padecimientos.

En ese sentido, la aprobación de las iniciativas afectaría entre 45 a un 95% de las mujeres y personas menstruantes que se encuentran en edad reproductiva dentro del país, por lo que esta reforma buscaría proteger los derechos laborales y de salud de una gran parte de la población mexicana.

Otro punto importante a destacar de las iniciativas aprobadas es que no solamente se buscan proteger los derechos de las mujeres y personas menstruantes, sino que aparte de que se les otorgará un día de trabajo con goce de sueldo para que puedan realizarse estudios médicos anuales de mastografía y Papanicolau, los hombres trabajadores gozarán de un permiso de medio día para que acudan a someterse a un examen de próstata de manera anual.

Once the diagnosis proves the condition suffered by the menstruating woman or person, the ISSSTE or IMSS will issue an official medical certificate to third parties that will entitle women to request monthly leave from their employers, which must be granted with full pay and for a period of up to three days.

It is important to mention that the medical certificate will only be effective for one year after it is issued, so women and menstruating people must renew it every year.

For further context, from a medical point of view, first-degree dysmenorrhea refers to pain in menstruating people resulting from normal bleeding, without previous pelvic pathologies; second-degree dysmenorrhea refers to menstrual pain resulting from conditions such as ovarian cysts, endometriosis, among others.

The approval of these initiatives has the opportunity to strengthen the legal framework regarding gender perspective, since employers will not be able to justify the dismissal of their employees when the latter have been absent from the workplace due to suffering from these types of ailments.

In this sense, the approval of the initiatives would affect between 45-95% of women and menstruating people of reproductive age in the country, so this reform would seek to protect the labor and health rights of a large part of the Mexican population.

Another important point to highlight in the approved initiatives is that not only do they seek to protect the rights of women and menstruating people, but in addition to granting them a paid day off work so that they can undergo annual medical studies of mastography and Papanicolau, male workers will also be granted a half-day leave so that they can undergo an annual medical prostate examination.

**Contact information: Jair Bravo. Managing partner. [jbravo@j-bravo.com](mailto:jbravo@j-bravo.com)**

Bldv. Antonio L. Rodríguez 3000, Colonia Santa María, 5to piso, Interior 501 Torre Albia, C.P. 64650 Mty, N.L., México  
T. 52-81-24748538 [www.j-bravo.com](http://www.j-bravo.com)

La propuesta que se enviará al Congreso de la Unión para su revisión sigue la tendencia internacional en materia laboral, esto debido a que países europeos como España han realizado diversas propuestas para modificar el cuerpo normativo en materia laboral y conceder este tipo de “licencias menstruales” a aquellas personas menstruantes que sufran dismenorrea (cólicos menstruales) en un grado incapacitante.

Por todo lo anterior, en **Bravo Abogados** nos ponemos a su entera disposición para contestar cualquier duda que pudieran tener en cuanto al contenido de la presente alerta legal.

The proposal to be sent to the Mexican Congress for its review, follows the international trend in labor matters, since European countries such as Spain have made several proposals to amend the regulatory body in labor matters and grant this type of “menstrual leave” to those menstruating people who suffer from dysmenorrhea (menstrual cramps) to an incapacitating degree.

In light of the above, in **Bravo Abogados** we would be happy to answer any question you may have regarding this legal alert.



Socio Administrador / Managing Partner  
Jair Bravo Gutiérrez  
[jbravo@j-bravo.com](mailto:jbravo@j-bravo.com)



Asociado / Associate  
Gustavo Rosiles Lozano  
[grosiles@j-bravo.com](mailto:grosiles@j-bravo.com)