

## ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0708-2PO1-22

### I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

<b>1.- Nombre de la Iniciativa.</b>	Que reforma y adiciona diversas disposiciones a las Leyes Federales de Trabajo; y de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de derechos laborales de las mujeres y personas menstruantes.
<b>2.- Tema de la Iniciativa.</b>	Trabajo y Previsión Social.
<b>3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.</b>	Suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario MC.
<b>4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.</b>	MC.
<b>5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.</b>	05 de abril de 2022.
<b>6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.</b>	29 de marzo de 2022.
<b>7.- Turno a Comisión.</b>	Trabajo y Previsión Social, con opinión de Igualdad de Género.

### II.- SINOPSIS

Definir el concepto de igualdad sustantiva. Establecer los parámetros para garantizar la igualdad sustantiva. Incluir la perspectiva de género en el ambiente laboral. Incorporar un permiso de hasta 3 días al mes cuando las trabajadoras se encuentren imposibilitadas de llevar a cabo su jornada laboral debido al periodo menstrual, asimismo, podrá elegir el trabajo vía remota, llevar a cabo su jornada con horarios reducidos o ausencia con goce de sueldo, de igual forma, los centros de trabajo deben asegurar instalaciones adecuadas que cuenten con productos de gestión y salud menstrual, así como servicios sanitarios. Incluir en las obligaciones de los patrones el promover campañas de sensibilización y educación sobre el tema del ciclo menstrual.

### **III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD**

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A y B, todos los anteriores de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

En la sección relativa al texto legal que se propone, se sugiere:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual del precepto que se busca reformar, verificar la totalidad de puntos suspensivos evitando el uso excesivo de los mismos.

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas, cumple en general con los requisitos formales requeridos en la práctica parlamentaria establecidos en el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, y nombre y rúbrica del iniciador.

**V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE**

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p align="center"><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 2o.- ...</b></p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p><i>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades,</i></p>	<p><b>DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DISTINTAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES Y PERSONAS MENSTRUANTES.</b></p> <p><b>Artículo Primero.</b> Se <b>reforma</b> el quinto párrafo del artículo 2 y se <b>adiciona</b> un párrafo sexto; se <b>reforma</b> el artículo 3, párrafos tercero y cuarto; se <b>adiciona</b> el segundo y tercer párrafo al artículo 63; y las fracciones XXVII Ter. y XXVII Cuáter, al artículo 132; todos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 2o. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>La igualdad sustantiva se define como aquella que permite erradicar disparidades de acceso al goce y ejercicio de derechos en igualdad de oportunidades entre las personas. Esto se logra a través de medidas que erradiquen los efectos de la discriminación basada en género y la</b></p>

*considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*

**No tiene correlativo**

**Artículo 3o.- ...**

...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o *preferencias* que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad

**perspectiva sociocultural que mantiene los estereotipos en los que se fundamenta dicha discriminación, y que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales entre géneros.**

**Para garantizar la igualdad sustantiva, se deberán establecer políticas de sensibilización y mecanismos de acciones afirmativas que tengan por objeto eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo, con perspectiva de género.**

Artículo 3o. ...

...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones, preferencias, **acciones afirmativas** o permisos que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada **o en condiciones de salud o género.**

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la

ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

**Artículo 63.- ...**

**No tiene correlativo.**

sustentabilidad ambiental, **y perspectiva de género** así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

**Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un permiso de hasta 3 días al mes, sin que esto afecte su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual la trabajadora o persona menstruante elija:**

- a) Desempeñar su jornada laboral vía remota;**
- b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos de jornada laboral, los cuales serán pactados de forma previa con el patrón; o,**
- c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo.**

**Con independencia de lo anterior, los centros de trabajo deberán garantizar que las mujeres y personas menstruantes tengan en todo momento acceso a instalaciones dignas y adecuadas, que cuenten con productos de gestión y salud**

**Artículo 132.- ...**

**I. ... a XXVII Bis. ...**

**No tiene correlativo.**

**No tiene correlativo.**

**menstrual, así como servicios sanitarios que cuenten con agua potable, recolección de basura y en general que se aseguren condiciones higiénicas que permitan la adecuada gestión menstrual para aquellas personas que opten por las modalidades previstas en el inciso b) del presente artículo, así como aquellas que opten por continuar con su jornada laboral en condiciones normales.**

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis. [...]

**XXVII Ter. Otorgar a elección de las personas menstruantes, las facilidades previstas en el artículo 63 de la presente Ley para la adecuada gestión menstrual. De igual forma proporcionar en los centros de trabajo productos de gestión y salud menstrual seguros y sustentables y contar con instalaciones que garanticen condiciones higiénicas para la salud y gestión menstrual;**

**XXVII Quáter. Promover campañas de sensibilización y educación para todo el personal, con independencia de su género, sobre el ciclo menstrual; gestión y salud menstrual, así como temas asociados a la misma con la finalidad de promover los derechos humanos y evitar prácticas discriminatorias contra personas menstruantes;**

XXVIII. ... a XXXIII. ...

XXVIII. a XXXIII [... ]

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

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se **adiciona** un artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

No tiene correlativo.

**Artículo 27 Bis.** Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un permiso de hasta 3 días al mes, sin que esto afecte su salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido, cuando ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral de forma normal debido a su periodo menstrual la trabajadora o persona menstruante elija:

- a) Desempeñar su jornada laboral vía remota;
- b) Desarrollar su jornada laboral con horarios reducidos de jornada laboral, los cuales serán pactados de forma previa con el patrón; o,
- c) Permiso para ausentarse con goce de sueldo.

Con independencia de lo anterior, los centros de trabajo deberán garantizar que las mujeres y personas menstruantes tengan en todo momento acceso a instalaciones dignas y adecuadas, que

	<p><b>cuenten con productos de gestión y salud menstrual, así como servicios sanitarios que cuenten con agua potable, recolección de basura y en general que se aseguren condiciones higiénicas que permitan la adecuada gestión menstrual para aquellas personas que opten por las modalidades previstas en el inciso b del presente artículo, así como aquellas que opten por continuar con su jornada laboral en condiciones normales.</b></p>
	<p><b>TRANSITORIO.</b></p> <p><b>ÚNICO.</b> El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

*Alondra Hernández*