



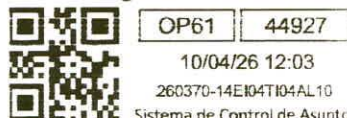
Querétaro, Qro. a 10 de abril de 2026.

ASUNTO: Se presenta iniciativa.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA LEGISLATURA
ESTADO DE QUERÉTARO**

PRESENTE

Poder Legislativo de Querétaro



OP61

44927

10/04/26 12:03

260370-14E104TI04AL10

Sistema de Control de Asuntos

La que suscribe Dip. Rosalba Vázquez Munguía, perteneciente al Grupo Parlamentario de Morena en la Sexagésima Primera Legislatura del Estado de Querétaro, con dicha personalidad y en ejercicio de las facultades conferidas por la ley y con fundamento en los artículos 18 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro y 42 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro, someto su consideración la presente: **INICIATIVA DE LEY POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN MATERIA DE INCORPORACIÓN DE LA LICENCIA MENSTRUAL**, fundamentada y estructurada bajo los siguientes puntos:

EXPOSICION DE MOTIVOS

En nuestro país, por medio de las instituciones se busca la consolidación de un pleno Estado de Derecho, cumpliendo con la actualización y armonización de la legislación mexicana, garantizando la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Aplicando lo anterior, al contexto del desempeño de las mujeres y personas menstruantes en el ámbito laboral, es indispensable reconocer las condiciones fisiológicas propias que pueden intervenir, modificar o afectar su desempeño en diversos ámbitos de la vida. La licencia menstrual busca atender una realidad biológica que, históricamente, ha sido invisibilizada.

En el año 2011 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformada de manera fundamental, esto con la finalidad de incorporar el reconocimiento a los derechos humanos en nuestra Carta Magna.

Aunado a lo anterior, con las recientes reformas en materia de igualdad sustantiva, resulta evidente la importancia de continuar el trabajo para seguir consolidando este principio no solo en el papel, sino en la realidad, buscando el ejercicio y garantía de los mismos derechos, oportunidades y condiciones para el pleno desarrollo. Con esto, se busca contribuir para hacer efectiva la igualdad en la vida cotidiana.

De acuerdo con datos oficiales, México cuenta con una población total de 126,014,024 personas, de las cuales 61,473,390 son hombres y 64,540,634 son mujeres. Esto equivale a que el 51.2% de la población total son mujeres. Para el Estado de Querétaro se reporta una población total de 2,368,467 de habitantes, 1,211,647 mujeres (51.2%) y 1,156,820 hombres (48.8%) (Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020).

Resulta importante precisar el dato de la población de hombres y mujeres, ya que la iniciativa que se presenta en este acto va enfocada a ese 51.2% de la población de mujeres y personas menstruantes, ya que las mujeres, en determinada etapa de la vida experimentan el ciclo menstrual.

El ciclo menstrual es un proceso fisiológico que viven mujeres y personas menstruantes y puede explicarse como: *“El sistema reproductor femenino, a diferencia del masculino, experimenta cambios cíclicos regulares conocidos como ciclo menstrual, que sirve como preparación periódica del cuerpo para la ovulación y un posible embarazo. El aspecto más notable del sistema reproductor femenino es la menstruación, o sangrado vaginal cíclico, que ocurre junto con una serie de cambios hormonales coordinados. La menstruación, suele comenzar alrededor de la pubertad y cesa con la menopausia”* (Fisiología, ciclo menstrual, 2024).

En México, millones de mujeres y personas menstruantes presentan día a día dolores que llegan a ser incapacitantes en muchos de los casos, ello derivado de la menstruación, lo que medicamente se ha conceptualizado como, dismenorrea. De acuerdo con datos de la Secretaría de Salud, particularmente de la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, la dismenorrea provoca dificultad en el desempeño de las actividades diarias normales. Se estima que el 50% de las mujeres han presentado dismenorrea en algún momento de sus vidas. Aunado a lo anterior, diversos estudios científicos señalan que entre el 50% y 80% de la población menstruante presenta molestias que llegan a ser significativas e influyen de cierta manera en el desarrollo de sus actividades cotidianas, mientras que al menos un 10% padece dolores intensos que limitan su capacidad para el desarrollo normal de sus actividades cotidianas, lo que incluye el desempeño escolar y laboral.

De conformidad con el informe presentado a partir de la Primera Encuesta Nacional de Gestión Menstrual en México 2022, el 20% de las adolescentes, mujeres y/o personas menstruantes que estudian o trabajan no cuentan con la infraestructura necesaria para la gestión menstrual en escuelas, oficinas u hogares; 9 de cada 10 adolescentes, mujeres y/o personas menstruantes encuestadas consideran muy importante para su vida cotidiana el implementar diferentes tipos de iniciativas (favorecer/otorgar permisos menstruales y aumentar la disponibilidad de mayores recursos públicos para acceder a productos de gestión menstrual). Se señala que, sin distinción por escenario evaluado, la ignorancia y la desinformación son las

principales razones mencionadas como explicación a las malas situaciones vividas, como lo son: los comentarios inapropiados en la calle, las frases molestas de familiares y las burlas de colegas o compañeros son las situaciones desagradables que han tenido que vivir las adolescentes, mujeres y/o personas menstruantes durante sus ciclos. La intensidad de los dolores y el miedo a manchar la ropa son las dos principales razones que explican por qué dejan de realizar diferentes actividades.

La incorporación del reconocimiento de una licencia menstrual en el marco normativo, puede señalarse como una medida legislativa que materializa los principios de igualdad y no discriminación previstos en el artículo 1º constitucional. Al mismo tiempo, fortalece el derecho a la salud y al trabajo digno, previstos en los artículos 4º y 123, respectivamente.

En otros países la licencia menstrual se ha aprobado y lleva ya en operación algunos años, como ejemplo tomamos el caso de España que, en diciembre de 2022, aprobó el proyecto de Ley de Salud Sexual y Reproductiva la que contempla una baja menstrual retribuida para las mujeres que sufren fuertes cólicos menstruales.

En la actualidad, en nuestro país ya varias entidades federativas como: Colima, Hidalgo, Tamaulipas, Quintana Roo, Campeche, Nuevo León y Guerrero han modificado el marco legal a fin de otorgar licencia menstrual, pero únicamente para las mujeres que trabajan en el sector público, presentando un certificado médico expedido por instituciones de salud pública (Licencia menstrual en México: Avances y Retos, UNAM Global, 2025). Conforme a estas modificaciones al marco normativo en algunos Estados, se entiende como urgente hacer las adecuaciones pertinentes en el marco jurídico nacional a fin de garantizar este derecho para todas las mujeres trabajadoras, que desempeñan sus labores tanto del ámbito público como del privado.

Se busca que esta medida contribuya para la creación efectiva de un entorno laboral inclusivo al reconocer de forma explícita las necesidades biológicas que afectan la vida laboral de las mujeres y personas menstruantes.

Se pretende la armonización legislativa, por lo que en tanto la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, busca que los lineamientos y los mecanismos institucionales del Estado tiendan al cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones a favor de la equidad de género.

El objetivo general de la presente iniciativa es contribuir en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y personas menstruantes a fin de solicitar una licencia laboral justificada y remunerada durante los días de incapacidad derivada del ciclo

menstrual doloroso, sin que esto le implique afectación alguna en sus derechos laborales o alguna forma de discriminación.

Es importante mencionar que la presente iniciativa, como se mencionó en líneas anteriores, impactaría de manera directa a las personas trabajadoras del sector público en el Estado, a las que les aplica la presente Ley, pero esta iniciativa busca complementar iniciativas a que a nivel nacional están impulsando el impacto generalizado a todas las trabajadoras tanto del sector público, así como del sector privado.

Dentro de las facultades establecidas para la Legislatura del Estado de Querétaro, se encuentra la de expedir leyes según lo dispuesto en 18 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro y 42 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro.

En la siguiente tabla se presenta, de manera sintetizada el contenido del proyecto de reforma a la ley:

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 51.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso; En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33 Bis de la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá solicitar hasta tres licencias consecutivas. (Ref. P. O. No. 25, 18-V-12)</p>	<p>Artículo 51.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso; En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33 Bis de la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá solicitar hasta tres licencias consecutivas. (Ref. P. O. No. 25, 18-V-12)</p>

II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;

III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales: a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo; b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley. Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses. Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su

II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;

III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales: a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo; b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley. Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses. Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su

reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

V. Asimismo, las personas menstruantes tendrán derecho a una licencia por menstruación dolorosa, misma que se otorgará con base en el certificado médico expedido por la institución de salud competente. Bajo dicha licencia, la persona trabajadora podrá ausentarse de sus actividades laborales hasta por dos días por cada ciclo menstrual, con goce íntegro de sueldo, sin que ello implique afectación a su antigüedad, prestaciones laborales, evaluación del desempeño o cualquier otra condición de trabajo. El plazo referido en esta fracción podrá ampliarse cuando así lo determine el certificado médico correspondiente, atendiendo a la condición de salud de la persona trabajadora. Las instituciones y dependencias deberán proporcionar todas las facilidades necesarias para hacer efectivo este derecho y garantizarán el acceso a un entorno laboral digno y libre de discriminación por motivos menstruales, sin que puedan imponerse requisitos excesivos o desproporcionados para el otorgamiento de la licencia referida en esta fracción.

Por lo expuesto, mediante la presente someto a la consideración de esta Sexagésima Primera Legislatura del Estado, la presente:

INICIATIVA DE LEY POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN MATERIA DE LA INCORPORACIÓN DE LA LICENCIA MENSTRUAL.

ARTÍCULO ÚNICO: La reforma el artículo 51 de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, que se propone quedará conforme a lo siguiente:

Artículo 51.- Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso; En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33 Bis de la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá solicitar hasta tres licencias consecutivas. (Ref. P. O. No. 25, 18-V-12)

II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;

III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales: a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo; b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley. Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses. Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

V. Asimismo, las personas menstruantes tendrán derecho a una licencia por menstruación dolorosa, misma que se otorgará con base en el certificado

médico expedido por la institución de salud competente. Bajo dicha licencia, la persona trabajadora podrá ausentarse de sus actividades laborales hasta por dos días por cada ciclo menstrual, con goce íntegro de sueldo, sin que ello implique afectación a su antigüedad, prestaciones laborales, evaluación del desempeño o cualquier otra condición de trabajo. El plazo referido en esta fracción podrá ampliarse cuando así lo determine el certificado médico correspondiente, atendiendo a la condición de salud de la persona trabajadora. Las instituciones y dependencias deberán proporcionar todas las facilidades necesarias para hacer efectivo este derecho y garantizarán el acceso a un entorno laboral digno y libre de discriminación por motivos menstruales, sin que puedan imponerse requisitos excesivos o desproporcionados para el otorgamiento de la licencia referida en esta fracción.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro “La Sombra de Arteaga”.

ARTÍCULO SEGUNDO. Dentro de un plazo no mayor a noventa días naturales contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las autoridades y dependencias competentes deberán emitir los lineamientos y disposiciones administrativas necesarias para la implementación de la licencia por menstruación dolorosa, incluyendo los criterios para la emisión del certificado médico correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO. Las erogaciones que, en su caso, se generen con motivo de la entrada en vigor de la presente Ley, se cubrirán con cargo a los presupuestos aprobados de las dependencias y entidades correspondientes para el ejercicio fiscal respectivo.

Querétaro, Qro. 10 de abril de 2026.



Diputada Rosalba Vázquez Munguía



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1.- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. Censo de Población y Vivienda, 2020.

2.- Secretaría de Salud. Qué es la dismenorrea, 2015.
<https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-dismenorrea>

3.- Primera Encuesta Nacional de Gestión Menstrual, 2020.

https://www.essity.mx/Images/Reporte%20Resultados%20Encuesta%20Essity%200MD%20y%20UNICEF_tcm347-146768.pdf

4.- National Library of Medicine. Fisiología, ciclo menstrual, Dhanalakshmi K. Thiyagarajan ; Hajira Basit ; Rebeca Jeanmonod. 2024.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK500020/>