

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO JOSÉ DEL PILAR CÓRDOVA HERNÁNDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

José del Pilar Córdoba Hernández, diputado a la LXIII Legislatura de la honorable Cámara de Diputados, en ejercicio de la facultad conferida en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados iniciativa con proyecto de decreto que agrega la fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de motivos

1. El Poder Legislativo tiene la obligación de impulsar la modernización de las leyes y la armonización de éstas en el contexto real del ciudadano, considerando los cambios de la ley de acuerdo a la persona como sujeto de derecho, como parte de la sociedad y también como ser humano. Por ello, al inducir una adecuación a la ley, es importante mirar en las necesidades existentes, situaciones que suceden en la realidad social, emocional e intelectual, en el caso que nos ocupa, de las y los trabajadores.

2. Los sujetos productivos no pueden considerarse solamente como aquellos que entregan unas horas de su trabajo a cambio de una remuneración, ya que son también personas con emociones, las cuales influyen en el desarrollo, en la productividad y en los resultados de las empresas o lugares de trabajo; tanta es su importancia que así lo ha respetado la ley a través del tiempo, lo cual queda demostrado en la legislación laboral actual que considera el nacimiento como motivo de permiso especial. Pero no sólo los nacimientos forman parte de la vida, también la muerte de un familiar cercano acontece e impacta de manera tal, que debe tomarse en cuenta como parte del conjunto de realidades que afectan a los sujetos productivos.

3. Estudios demuestran que superar la muerte de un familiar cercano lleva por lo menos un año y medio, ya que el dolor emocional que esto causa es profundo y lacerante. Son varias las etapas de duelo que se deben atravesar para superar esta pérdida. La primera y más sofocante es el estado de shock, el cual es un mecanismo de defensa que el cuerpo activa. Ésta puede durar hasta meses.

4. Además de lidiar con la pena de la pérdida, en los primeros días es imprescindible atender las necesidades propias del fatal acontecimiento, como el funeral, el sepelio y los eventos religiosos. Se debe tomar en cuenta que además se requiere tiempo para reorganizar la rutina de aquellos que le sobreviven. A pesar de que pudieran parecer aspectos frívolos, es una realidad que, los trabajadores que atraviesan por este doloroso proceso, necesitan de tiempo para atender lo que conlleva la muerte de un familiar.

5. La muerte de cualquier familiar resulta dolorosa, pero la de un hijo, la del cónyuge o la de los padres, es devastadora para el ser humano. Por lo que quien sufre esta amarga experiencia necesita de un lapso de tiempo para recuperarse, al menos, del dolor que conlleva la pérdida.

6. Nuestra legislación laboral vigente no contempla la circunstancia de muerte de un familiar cercano, sin embargo, sí considera un permiso especial por el nacimiento de un hijo, lo cual es una situación de índole familiar que también impacta la vida del trabajador. Tomando este permiso especial como antecedente de la consideración de un evento de vida como trascendental e impactante, se debería considerar también la muerte de un hijo, del cónyuge, de los padres y de los hermanos como motivo de ausencia laboral justificada, ya que inciden de manera delicada en la vida del sujeto. De la misma forma es de considerarse la muerte de los abuelos y de los padres del cónyuge ya que estos decesos afectan a la pareja y, por lo tanto, la rutina y el desempeño diario del trabajador.

7. Es una realidad que, en la práctica, hay patrones o entidades públicas que otorgan, fuera del margen de la ley, días de permiso con goce de sueldo, dada la empatía que pueden llegar a sentir por el empleado; esto no quiere

decir que el trabajador deba estar atenido al juicio del patrón para disponer de los días que necesite para vivir su duelo, porque también se dan los casos en los que los trabajadores no son del agrado de sus mandos inmediatos y solo reciben permisos sin goce sueldo y muchas veces ni siquiera eso. En cambio debe ser la ley misma la que le ampare y garantice este derecho que debe ser un justo precepto que no dependa de la empatía o de la ausencia de ella.

8. Recurriendo al derecho comparado, la legislación española contempla esta licencia por fallecimiento de un familiar en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo que a la letra dice:

Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

De la 1 a la 9

10. Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

11. Adicionado por el artículo 3, Ley 1468 de 2011.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

9. Esta iniciativa propone que se adicione una fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para que se otorgue un periodo legal de cinco días hábiles con goce de sueldo al trabajador en el caso de muerte de padres, hijos, cónyuge o hermanos; y de dos días con goce de sueldo en el caso de la muerte de sus abuelos o de los padres del cónyuge.

10. De aprobarse, esta disposición se haría cargo del enorme trastorno emocional que representa la pérdida de un ser querido; lo que a su vez implica un gesto positivo y trascendental en el reconocimiento del entorno familiar que influye en el estado de ánimo de los trabajadores.

Por lo antes expuesto, someto a la consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto

Artículo Único. Se agrega la fracción **XXIX** al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

De la I a la XXVIII...

XXIX. Otorgar permiso por luto, de cinco días laborales con goce de sueldo, a las y los trabajadores por muerte de padres, hijos, hermanos o cónyuge; de dos días cuando se trate de sus abuelos o de los padres de su cónyuge.

Estos días serán aquellos inmediatos al deceso y son irrenunciables.

Transitorio

Único: El presente decreto entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San lázaro, 18 de noviembre de 2015.

Diputado José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica)

S I L