

DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XXIX AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Honorable Asamblea:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la LXIII Legislatura, le fue turnada, para análisis y Dictamen la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona la fracción XXIX al Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado José del Pilar Córdova Hernández, perteneciente al grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.

Esta Comisión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39, numerales 1, 2, fracción XLVIII y 3; 45, numeral 6 incisos e), f) y g) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 80; 82 numeral 1; 84; 85; 157 numeral 1, fracción I y 158, numeral 1, fracción IV y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, se abocó al análisis, discusión y valoración del asunto de mérito.

En esa tesitura, las y los integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social formulamos y sometemos a consideración del honorable Pleno de la Cámara de Diputados el presente Dictamen, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

1. En fecha 19 de noviembre del año 2015, el C. Diputado José del Pilar Córdova Hernández, perteneciente al grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó la iniciativa de mérito, objeto del presente dictamen.
2. En fecha 20 de noviembre del presente año, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su análisis y la elaboración del dictamen correspondiente.
3. Con fecha 03 de febrero 2016, esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente.
4. En fecha XX de enero del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora la autorización de la prórroga referida en el numeral inmediato anterior.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA

Para elaborar el presente dictamen, las y los integrantes de esta dictaminadora analizaron los argumentos vertidos por el promovente, mismos que se plasman a continuación en las partes que interesan:

El Diputado proponente asevera que “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” y abunda afirmando que ésta puede durar hasta meses.

En el mismo sentido, asegura que además de lidiar con la pena de la pérdida de un ser cercano, en los primeros días es imprescindible atender las necesidades propias del fatal acontecimiento, como el funeral, el sepelio y los eventos religiosos. Al respecto manifiesta que se debe tomar en cuenta que además se requiere tiempo para reorganizar la rutina de aquellos que le sobreviven; y que 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.

Así mismo, el legislador proponente asevera que 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.

En materia del marco jurídico vigente, el Diputado argumenta que la 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.

Por lo que hace a la cotidianeidad laboral, el promovente asegura 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 atendido 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”*.

De lo vertido se desprende la similitud con la legislación española, la cual contempla la licencia por fallecimiento de un familiar en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

En términos concretos, la iniciativa en estudio 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.

Derivado de los argumentos esgrimidos por el Diputado José del Pilar Córdova Hernández, es de advertirse la propuesta de adición de la fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, con la siguiente redacción:

“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.*”

Una vez analizados los argumentos y el texto normativo propuesto por el C. Diputado proponente, las y los Diputados integrantes de esta Comisión dictaminadora analizaron a fondo su viabilidad, producto de lo cual emiten los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que, en efecto, la problemática relacionada con los permisos que en ocasiones deben solicitar las y los trabajadores por cuestiones de índole familiar, como es el caso del deceso de alguno de sus familiares, no se encuentra contemplada en el marco jurídico vigente. Lo cual sujeta en la práctica a discreción del patrón este tipo de permisos y los convierte en una prestación extra laboral.

SEGUNDO. Que para poder comprender en su justa dimensión la iniciativa en estudio, en virtud de que una de sus implicaciones es de carácter psicológica, es necesario comprender lo mejor posible los efectos del duelo o periodo de luto en la mente del individuo, lo cual permitirá allegarse de mejores elementos cualitativos a los integrantes de esta dictaminadora. Al respecto, las y los Diputados integrantes de esta Comisión de Trabajo y previsión Social encontraron lo siguiente:

1. Según la Dra. Mtra. Jimena Gómez Gutiérrez, la palabra duelo proviene de dos vocablos latinos: Dolus, del latín tardío, que significa dolor, pena o aflicción y Duellum, variante fonética arcaica de bellum, que significa batalla, desafío, combate. Para ella, aunque este concepto se ha transformado y enriquecido con el tiempo, encuentra en el autor Jorge Bucay, una mejor definición de duelo, la cual indica que éste es: “... *el doloroso proceso de elaboración de una pérdida, tendiente a la adaptación y armonización de nuestra situación interna y externa frente a una nueva realidad.*”¹ Para dicha autora, el perder o dejar algo genera en nosotros una transformación, la cual se traduce en una etapa de dolor, menciona que el tiempo que una persona puede demorar en la superación de su duelo depende de sí mismo y es variable en la medida que lo son las mismas situaciones y las personalidades de los que atraviesan por este proceso, además de que las creencias y las prácticas sociales que se hayan adquirido también influyen en la forma en que se va a responder.

2. Por otra parte, según la Dirección General de Divulgación de la Ciencia, de la Universidad Nacional Autónoma de México,² cada persona experimenta de manera distinta la pérdida de un ser querido. Posterior a su muerte, pasamos por una etapa que se conoce como duelo, durante la cual se experimenta una serie de sensaciones físicas, emocionales y espirituales. Incluso menciona que las personas pueden requerir ayuda de un psicólogo o tanatólogo para transitar por las distintas etapas.

3. La Maestra Guadalupe Medina Hernández, de la Facultad de Psicología de la UNAM, afirma que, ante la muerte de un ser querido, la primera reacción es de conmoción o incredulidad. Después de un tiempo el individuo al fin comprende su pérdida y los sentimientos que se experimentan conllevan a la tristeza, la furia, la soledad, la culpa y la desesperación, hasta llegar a la aceptación. La Maestra Medina menciona que una de las recomendaciones luego de la pérdida de un ser querido es “... disponer de espacio y tiempo para llorar, pensar y recordar, darle sentido a lo ocurrido, permitirse trascender la pérdida abriendo espacios de reflexión, encontrando un por qué y para qué de ésta; asimismo es importante comer bien y descansar. Por lo tanto, se recomienda vivir el duelo y dejar de pelear con la realidad porque ésta no es como quisiéramos... el duelo puede volverse patológico si la persona no acepta la pérdida, se niega el evento traumático o no se deja ir al ser querido, a pesar de que ha muerto y ha transcurrido mucho tiempo.”³

TERCERO. Que, de lo expuesto en el considerando inmediato anterior, se desprende que el lapso de tiempo adyacente a la pérdida de una familiar resulta fundamental para que el individuo mantenga un equilibrio emocional, lo cual, en última instancia, actuará en favor del desarrollo habitual de sus actividades laborales.

CUARTO. Que, si bien hasta ahora se ha analizado la implicación psicológica inherente a la propuesta en estudio, esta dictaminadora es consciente de que debe analizarse el aspecto jurídico de ésta, en virtud de poder estar en condiciones de pronunciarse respecto a la viabilidad de incluirla en el marco jurídico nacional.

QUINTO. Que, en virtud de lo anterior, esta dictaminadora encontró elementos de derecho comparado que pueden orientar respecto a su pronunciamiento, ante lo cual es menester hacer una precisión antes de continuar con su estudio.

El Diputado proponente, manifiesta en su exposición de motivos que la legislación internacional reconoce el tipo de licencia por luto, encontrando disposiciones por permisos por el fallecimiento de familiares, con diferencias respecto al alcance en términos de temporalidad y de parentesco:

PAÍS	ORDENAMIENTO	DÍAS DE LICENCIA	GRADO DE PARENTESCO
ESPAÑA	Estatuto de los Trabajadores	2 días (no especifica si son hábiles o naturales)	Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
COLOMBIA	Código Sustantivo del Trabajo	5 días hábiles	Hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
URUGUAY	Ley No. 18.345	3 días hábiles	Padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos
PARAGUAY	Ley No. 3.384/07	3 días (no se especifica si son hábiles o naturales)	Cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos.
VENEZUELA	Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores	Indefinido. Sujeto al acuerdo entre patrón y trabajador.	Cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad

SEXTO. Que una vez analizados los casos internacionales que coinciden con la inquietud manifestada por el Diputado proponente, las y los legisladores integrantes de esta dictaminadora, consideramos hacer lo propio en el marco jurídico nacional, a efecto de allegarse de más criterios orientadores que den certeza y robustezcan los argumentos del presente dictamen, ante lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Por lo que hace a la propia Ley Federal del Trabajo, en el Título Cuarto, denominado “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones”, Capítulo II, Artículo 134, fracción V, se establece la obligación el trabajador de avisar inmediatamente, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan acudir a su trabajo.

El mismo ordenamiento, dentro del Título Séptimo, denominado “Relaciones Colectivas de Trabajo”, Capítulo V, concretamente en el artículo 423, fracción IX, se establece que los permisos y licencias estarán contenidos en el Reglamento Interior de Trabajo, mismos que de conformidad con el artículo 424 del mismo ordenamiento, será formulado por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Lo anterior pone de manifiesto que actualmente se encuentra sujeto al acuerdo entre los representantes de ambos sectores (obrero-patronal) que se incluya o no, la figura de licencia por luto y cuyos reglamentos se encuentran en poder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según dispone la fracción II del citado artículo 424.

2. Respecto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, el Título Segundo denominado “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares”, Capítulo IV, contempla dentro del Artículo 43, fracción VIII, inciso e), la obligación de los titulares de otorgar licencias en términos de las Condiciones Generales de Trabajo “por razones de carácter personal de los trabajadores”. Por lo que, a pesar de que no se especifica en dicha Ley la licencia bajo la modalidad de “luto”, éstas si se consideran en algunos casos dentro de las Condiciones Generales de Trabajo de los entes obligados.⁴ Tal es el caso del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en cuyas Condiciones Generales de Trabajo,⁵ en el artículo 55, fracción III, se prevé la licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles, para el trabajador de dicha institución, por fallecimiento de un familiar en primer grado, con parentesco por consanguinidad, afinidad o su cónyuge, debiendo presentar a su representación sindical, dentro de un plazo de quince días posteriores a la conclusión del periodo de licencia, copia del acta de defunción respectiva.

3. El tercer criterio orientador que ha encontrado esta dictaminadora dentro del marco jurídico nacional, se halla en los *“LINEAMIENTOS DEL TREINTA DE MARZO DE DOS MIL DOCE, POR LOS QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y MATRIMONIO, ASÍ COMO CRITERIOS ADICIONALES POR CONCEPTO DE CUIDADOS MATERNOS Y PATERNOS, FALLECIMIENTO DE FAMILIARES Y DÍAS ECONÓMICOS, A FAVOR DE LAS SERVIDORAS PÚBLICAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN”*.⁶ En dicho instrumento, cuyo ámbito de aplicación alcanza a las y los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) dentro de la Sección VI, denominada “Licencias por días económicos”, los lineamientos décimo octavo, décimo noveno y vigésimo prevén una licencia con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles, por el fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, o de algún ascendiente o descendiente en primer grado, para lo cual dispone de treinta días hábiles posteriores al deceso motivo de la licencia para presentar el acta de defunción correspondiente a la persona titular del órgano de su adscripción.

SÉPTIMO. Del estudio del marco jurídico laboral vigente en nuestro país, es dable concluir que actualmente no todos los trabajadores mexicanos cuentan con lo que hasta ahora se ha denominado como “licencia por luto”, ya que este tipo de licencias remuneradas sólo son asequibles, según los casos expuestos, para los trabajadores al servicio del Estado, únicamente en los casos y en la medida en que sus respectivos sindicatos hayan negociado dicha prestación dentro de las Condiciones Generales de Trabajo.

OCTAVO. Que, en base a la información hasta ahora expuesta, las y los legisladores de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, consideramos que resulta importante, en primer término, asegurar a los trabajadores condiciones que procuren su salud integral y su estabilidad laboral.

NOVENO. Que, en términos de salud pública, es importante asentar en el presente instrumento, que la Ley General de Salud reconoce en su artículo 3, fracción VI a la Salud Mental como materia de salubridad general. Así mismo, dicho ordenamiento, dentro de su Título Tercero, dedica el Capítulo VII a la Salud Mental, en donde el artículo 72 a la letra prescribe:⁷

“Artículo 72.- La prevención y atención de los trastornos mentales y del comportamiento es de carácter prioritario. Se basará en el conocimiento de los factores que afectan la salud mental, las causas de las

alteraciones de la conducta, los métodos de prevención y control multidisciplinario de dichos trastornos, así como otros aspectos relacionados con el diagnóstico, conservación y mejoramiento de la salud mental.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por salud mental el estado de bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales, y, en última instancia el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación.

...”

DÉCIMO. Que, en virtud de lo anterior y en concatenación con lo expuesto en el considerando segundo del presente instrumento, la salud mental de las y los trabajadores debe ser salvaguardada concediendo, en este caso, el tiempo necesario para que puedan asimilar las consecuencias psicológicas inherentes a la pérdida de algún ser o familiar cercano.

DÉCIMO PRIMERO. Que, si bien hasta ahora se ha abundado en relación al factor psicológico del individuo, así como en los criterios aportados por el derecho comparado y la propia legislación nacional, en términos de la falta de regulación respecto a la denominada “licencia por luto”, existen dos vertientes que obligadamente deben ser abordadas, en virtud de perfeccionar el criterio de esta dictaminadora.

Dichas vertientes versan sobre:

1. La temporalidad necesaria para que este tipo de licencia no se traduzca en un obstáculo para el correcto funcionamiento de los centros de trabajo que potencialmente se encuentran sujetos a prescindir de los trabajadores que, en la cotidianeidad, de hecho, solicitan este tipo de licencias.
2. La certeza de que la solicitud de este tipo de licencia, verdaderamente obedezca al hecho aludido, es decir, que en efecto se configure el fallecimiento de un familiar, para que tanto el trabajador tenga la garantía de que se le otorgará el permiso; y por su parte el patrón cuente con la certeza de que este tipo de hechos, no se está empleando como evasión o pretexto para faltar a laborar.

DÉCIMO SEGUNDO. Que, de conformidad con lo expuesto en el considerando inmediato anterior, esta dictaminadora es consciente de que el regular este tipo de permisos debe operar no únicamente en favor del trabajador, sino que, en los hechos, debe traducirse en dotar de certeza a los patrones a efecto de no transgredir el ámbito productivo económico.

Para ello, las y los legisladores integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social consideran pertinente realizar modificaciones a la propuesta original del C. Diputado José del Pilar Córdova Hernández, por las razones que a continuación se exponen:

1. Respecto a la temporalidad de cinco días laborales propuesta por el iniciador, esta dictaminadora considera pertinente analizar si ésta es la idónea y resulta estrictamente necesaria. Para ello, es preciso tener en consideración dos cuestiones:

a) Trámites administrativos. La praxis cultural común, no sólo en México, sino en gran parte del mundo occidental, conlleva a los individuos cercanos al finado a realizar los trámites relativos a la inhumación o de la cremación. Lo cual, sin lugar a dudas conlleva cierto tiempo, ya que, para ello, se debe atender a un procedimiento contemplado por el derecho positivo mexicano.

Muestra de lo anterior, radica en el Código Civil Federal, cuyo Título Cuarto, denominado “Del Registro Civil”, contempla en su Capítulo IX las Actas de Defunción, estableciendo literalmente en el artículo 117, lo siguiente:

“Artículo 117.- Ninguna inhumación o cremación se hará sin autorización escrita dada por el Juez del Registro Civil, quien se asegurará suficientemente del fallecimiento, con certificado expedido por médico legalmente autorizado. No se procederá a la inhumación o cremación sino hasta después de que transcurran veinticuatro horas del fallecimiento, excepto en los casos en que se ordene otra cosa por la autoridad que corresponda.”

De la lectura de la disposición anterior, se desprende el reconocimiento de la inhumación y la cremación como métodos legales, así como el requerimiento de un certificado de defunción para poder proceder con dichos métodos y la existencia de una temporalidad mínima de veinticuatro horas de la que dispondrán para hacerlo,

2. Otro aspecto importante es dotar de certeza la propuesta de reforma en estudio, para que ésta brinde una herramienta de comprobación que permita tanto al trabajador, como al patrón, estar en condiciones de solicitar y brindar respectivamente una licencia por concepto de luto.

En efecto, esta dictaminadora es consciente de que no basta únicamente asentar en el texto legal la obligación del patrón de brindar una licencia en caso de fallecimiento de algún familiar del trabajador, sino que se debe brindar certidumbre de que tal hecho en efecto se ha configurado.

Ello como se establece en las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como en los Lineamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), al señalar que se requiere la comprobación posterior al hecho que da origen a la licencia por fallecimiento de algún familiar, para lo cual, la constante es la presentación del documento que acredite el fallecimiento dentro de un periodo que oscila entre los quince y hasta los treinta días posteriores al deceso. Siendo, para el caso mexicano, el periodo de quince días el idóneo en virtud de que dicho trámite se puede realizar, una vez obtenido el certificado de defunción, el cual a su vez es entregado horas después de fallecida una persona, salvo algún hecho extraordinario.

Por lo que hace al documento que posee la validez legal para hacer fehaciente el deceso de algún familiar, se ha expuesto ampliamente que es el Código Civil Federal y la Ley General de Salud, los ordenamientos que instituyen al Acta de Defunción como el único medio válido para acreditar ante cualquier instancia la muerte de una persona.

Una vez expuestos los razonamientos anteriores, es dable concluir, que conforme a lo establecido en los ordenamientos anteriormente descritos, para este órgano colegiado la propuesta original requiere de modificación en su redacción a efecto de señalar el mínimo de temporalidad del permiso en los casos de fallecimiento de un familiar para que sea de por lo menos setenta y dos horas laborables, es decir, tres días hábiles e inmediatamente posteriores al fallecimiento, en el entendido de que queda a discrecionalidad del empleador otorgar más días conforme a los criterios que para el efecto se establezca en el centro de trabajo.

Por cuanto hace al grado de parentesco, esta Comisión dictaminadora, considera pertinente, tomar como base lo que se establece en favor de los servidores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar que se otorgará el permiso por el fallecimiento del cónyuge, concubina, concubinario o ascendente o descendente en primer grado, lo anterior con la finalidad de no transgredir el ámbito productivo.

Así mismo, se concluye que para efectos de otorgar certeza y legalidad a la reforma objeto del presente dictamen, es necesario complementar la redacción propuesta a efecto de que el texto legal estipule el requisito de presentar,

por parte del trabajador, el Acta de Defunción del familiar fallecido a efecto de comprobar fehacientemente el hecho que da origen a la falta del trabajador o trabajadora, al centro de trabajo. En tal virtud, se considera idóneo un plazo máximo de quince días hábiles para que se pueda realizar dicha comprobación.

DÉCIMO TERCERO. Que, como resultado de lo expuesto en los considerandos precedentes, este cuerpo colegiado dictaminador plantea hacer una adición a la redacción original propuesta por el Diputado iniciador, atendiendo los criterios, motivaciones y fundamentación expuesta a lo largo del presente dictamen.

Para efectos de claridad respecto a dicha adición, a continuación, se plasma un cuadro comparativo entre el texto vigente del artículo a modificar, la propuesta original del Diputado promovente y la propuesta de redacción de este órgano colegiado.

Texto vigente	Texto iniciativa	Texto propuesto CTyPS
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
Fracciones I. a XXVIII.	Fracciones I. a XXVIII.	Fracciones I. a XXVIII.
	<p>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.</p> <p>Estos días serán aquellos inmediatos al deceso y son irrenunciables.</p>	<p>XXIX. Otorgar permiso por luto, de cuando menos tres días hábiles con goce de sueldo, a las y los trabajadores por muerte de padres, hijos, hermanos, cónyuge, concubina o concubinario. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso.</p> <p>El trabajador deberá justificar el evento y dispondrá de quince días hábiles para presentar al patrón, o a quien éste designe, el Acta de Defunción correspondiente.</p>
	Transitorio	Transitorio
	Único: El presente decreto entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

DÉCIMO CUARTO. Que las y los legisladores integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, consideran que, con las adecuaciones formuladas, se satisface la inquietud del legislador, al tiempo que se resuelve la problemática que éste plantea garantizando certeza y efectividad. Así mismo, con la eventual aprobación del presente dictamen, se considera que se continúa fortaleciendo la conciliación entre el ámbito familiar y el laboral, lo que a su vez se busca impacte positivamente en la productividad del individuo en beneficio de las empresas.

DÉCIMO QUINTO. Que esta dictaminadora considera que se ha atendido el principio de exhaustividad en aras de contar con los mejores elementos que, en última instancia, han contribuido a formar un mejor juicio para pronunciarse respecto a la iniciativa en estudio.

Por lo anteriormente expuesto y fundado esta Comisión de Trabajo y Previsión Social somete a la consideración del pleno de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXIX AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo Único.- Se adiciona una fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis.- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

XXIX.- Otorgar permiso por luto, de cuando menos tres días hábiles con goce de sueldo, a las y los trabajadores por muerte de padres, hijos, hermanos, cónyuge, concubina o concubinario. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso.

El trabajador deberá justificar el evento y dispondrá de quince días hábiles para presentar al patrón, o a quien este designe, el Acta de Defunción correspondiente.

Transitorio

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Gómez Gutiérrez, Jimena, *La Reacción ante la Muerte en la Cultura del Mexicano Actual* en “Investigación y Saberes Septiembre/diciembre 2011”, Universidad de Londres, pp.39-48. Disponible en: www.udlondres.com/investigacion_saber_es/pdf/reaccion.pdf

2 <http://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/aceptarmuerte/>

3 www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/aceptarmuerte/

4 Los entes obligados, se establecen en el Artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5 http://normateca.issste.gob.mx/webdocs/X13/200506211107_280584.pdf

6 https://www.scjn.gob.mx/documents/lineamientos_licencias.pdf

7 http://www.Diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_121115.pdf

Así lo acordaron las y los diputados secretarios e integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en su tercera reunión ordinaria, celebrada en las instalaciones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 29 días del mes de marzo del año 2016.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputados: Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica), presidenta; Marco Antonio Aguilar Yunes (rúbrica), Gabriel Casillas Zanatta (rúbrica), José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica), Rafael Yerena Zambrano (rúbrica), Enrique Cambranis Torres (rúbrica), Juan Corral Mier, Enrique Pérez Rodríguez (rúbrica), Julio Saldaña Morán (rúbrica), Miguel Ángel Sedas Castro (rúbrica), Mario Ariel Juárez Rodríguez, Soralla Bañuelos de la Torre (rúbrica), Roberto Alejandro Cañedo Jiménez, César Flores Sosa, Sandra Méndez Hernández, Luz Argelia Paniagua Figueroa (rúbrica), José Luis Sáenz Soto (rúbrica), Pedro Alberto Salazar Muciño (rúbrica), Marbella Toledo Ibarra (rúbrica), David Aguilar Robles (rúbrica).

