

## **QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**

La suscrita, **Martha Angélica Zamudio Macías**, diputada integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que adiciona la fracción XXX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo**, con base en la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

De acuerdo con la *American Psychological Association*, el duelo es el proceso psicológico a través del cual las personas experimentan la pérdida o el deceso de un familiar o ser querido.<sup>1</sup> Este proceso psicológico se manifiesta en comportamientos y respuestas profundamente personales, adoptando características específicas según corresponda al tipo de pérdida, a la estrechez de la relación con el o la fallecida y al estado emocional previo de quien lo procesa.

Las consecuencias físicas y psicológicas de haber experimentado el deceso de alguien cercano construyen un complicado proceso que aún sigue siendo difícil de entender. A falta de un entendimiento psiquiátrico consensado del duelo y el luto,<sup>2</sup> existe un importante volumen de literatura científica que propone entenderles a partir de las consecuencias sociales de los mismos.

El proceso de duelo y el desarrollo del luto toman forma a partir de condiciones y circunstancias específicas, haciendo que la experiencia se manifieste de forma única en distintas personas. No existe una sola forma de experimentar la pérdida de un ser querido, ni tampoco es posible definir una expresión única de cara al evento. La respuesta institucional al duelo debe ser, por lo tanto, una donde no solo se procure brindar de apoyo psicológico cuando sea necesario, sino que también garantice la existencia de un espacio adecuado para que cada persona procese dicha pérdida en sus propios términos.<sup>3</sup>

El deceso de un ser cercano o querido tiene, además de los ya mencionados efectos psicológicos, importantes efectos fisiológicos y físicos para quienes experimentan el estrés relacionado al evento.<sup>4</sup> De acuerdo con un estudio publicado por la revista *Circulation*, por ejemplo, el riesgo potencial de que una persona sufra un infarto o un episodio cardíaco incrementa hasta en veintiún veces al día siguiente del deceso de un ser querido.<sup>5</sup>

Llegando a una conclusión similar, investigadores de la *St. George's University of London* encontraron que el riesgo potencial de un evento cardiovascular agudo puede aumentar hasta por un mes después del deceso de un familiar cercano.<sup>6</sup>

Estos efectos son particularmente notorios en segmentos de la población de mayor edad, particularmente cuando la pérdida en cuestión fue de un hijo, padre o pareja. Sumados al incremento del riesgo de sufrir un episodio cardíaco, diversos estudios han encontrado correlaciones adicionales entre la pérdida de un ser querido o cercano y el incremento en la sensación del dolor,<sup>1</sup> trastornos del sueño<sup>8</sup> e incluso pérdida de peso.<sup>9</sup> Con base en estas investigaciones, es posible concluir que el duelo y el proceso de luto no son fenómenos exclusivamente psicológicos, sino complejos mecanismos fisiológicos con síntomas tanto físicos como mentales.

Una consideración adicional a las consecuencias clínicas del duelo son las emociones que el deceso conlleva. De acuerdo con documentos provistos por la *Advisary, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) del gobierno de Reino Unido,<sup>10</sup> un trabajador puede no haber experimentado los efectos más adversos del deceso en los días inmediatos a seguirle. El proceso de reconocimiento y reconciliación que cada persona lleva a cabo después de la

muerte de un familiar o persona cercana puede repercutir de forma negativa en su desempeño laboral e incluso en la capacidad misma de trabajar. En el documento de apoyo publicado por este organismo se hace una recomendación concreta: después de haber experimentado un deceso, el o la trabajadora no debe de ser presionado a regresar al establecimiento laboral; particularmente si el suceso se dio en circunstancias traumáticas.<sup>11</sup>

Un regreso abrupto y forzado al espacio laboral no solo conlleva un impacto considerable sobre la productividad de la persona y la moral entre sus compañeros; también puede afectar de forma negativa su proceso de recuperación y desempeño a largo plazo. Es fundamental, por lo tanto, que el patrón o empleador tome en consideración la relevancia del evento y actúe de forma acertada, observando las necesidades inmediatas de su trabajador, en tanto que asegura la construcción un mejor espacio de trabajo para el futuro de su empresa o establecimiento.

Actualmente, en México no se cuenta con ninguna disposición normativa que permita brindar una adecuada protección al trabajador con motivo del fallecimiento de una persona o familiar cercano. En este rubro el país se encuentra en el franco retraso; siendo superado por la realidad y ajeno a las mejores prácticas que se aplican a nivel internacional.

El permiso por luto o duelo es un derecho establecido en las normas y leyes de una gran diversidad de países. A continuación, se introduce una breve tabla donde se comparten ejemplos significativos:

País	Ley, Reglamento o Estatuto	Días Autorizados
España	Estatuto de los Trabajadores	2 a 4 Días
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	Los Establecidos en el Reglamento de Trabajo
Uruguay	Ley 18.345	3 Días
Canadá	Canada Labour Code	3 Días
Reino Unido	Employment Rights Act 1996	Los Considerados Razonables por Ambas Partes. Usualmente 3 a 5 Días.
Nueva Zelanda	Holidays Act 2003	3 Días

Como es posible apreciar, la normatividad vigente en los distintos países representados tiende a converger, estableciendo estándares mínimos a nivel internacional. En algunos de los casos, como Colombia y Reino Unido, la extensión del permiso se reserva a juicio de ambas partes, mientras que, en otros, como Nueva Zelanda y Canadá, se establecen mínimos de base con posibilidad de prórroga. En todos, sin embargo, se garantiza el derecho al permiso de duelo, difiriendo únicamente en sus mecanismos de acceso y la duración del mismo.

Tomando en consideración el contexto internacional, es posible observar los importantes márgenes de discrecionalidad que permite el modelo mexicano. A falta de un marco normativo que garantice el derecho de duelo, los trabajadores mexicanos están sujetos a la buena voluntad y disposición de sus jefes directos para ausentarse en caso de experimentar el deceso de un familiar cercano. Estos permisos, adicionalmente, no aseguran la remuneración del trabajador en ningún caso, agregando una carga adicional al afectado y sus dependientes. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, tan solo en 2017 se tuvo registro de 703 mil 47 defunciones en el país.<sup>12</sup>

Más allá de la interpretación estadística que puede hacerse sobre esta cifra, lo anterior significa que más de 700 mil mexicanos sufrieron la pérdida de un familiar cercano o un ser querido durante el transcurso de aquel año. Muchos de ellos habrán tenido la necesidad de ausentarse por unos días de su espacio de trabajo. No se puede tener certeza de cuantos realmente pudieron hacerlo.

Habiendo descrito lo anterior, y tomando en consideración el impacto psicológico, fisiológico, social y laboral que tiene el deceso de un familiar sobre quien lo vive, así como constatando las diversas mejores prácticas que pueden encontrarse en el estadio internacional; someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que adiciona la fracción XXX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de proporcionar un mejor marco normativo tanto para trabajadores como para patrones en lo referente al derecho de duelo.

## **Considerandos**

El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo establece que las normas del trabajo tenderán a “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.<sup>13</sup>

Sobre el trabajo digno, la ley entiende todo “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.<sup>14</sup>

El fortalecimiento de los derechos laborales es, atendiendo estas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, un propósito medular de la normatividad mexicana. El equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social conlleva, necesariamente, la ampliación de oportunidades en un espacio democrático. El establecimiento de un permiso por duelo tiene por objeto el aminorar el impacto que tiene el fallecimiento de un familiar cercano al trabajador, procurando su bienestar físico, psicológico y emocional. Garantizar este derecho no sólo significa una ampliación concreta de los mismos para el trabajador, también permite el establecer mejores bases para la cohesión en el ambiente de trabajo y la disminución de las ramificaciones negativas que pueden darse debido al suceso.

Con relación a las consideraciones de salubridad que conlleva la propuesta, es necesario destacar que el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la protección de la salud como un derecho humano inalienable de toda persona que resida en el país.<sup>15</sup> Siendo el proceso de duelo un fenómeno con consecuencias concretas para la salud, es fundamental tomar lo anterior en consideración.

La Ley General de Salud, en tanto, establece el bienestar físico y mental de la persona como una finalidad concreta del derecho a la protección de la salud,<sup>16</sup> siendo este necesario para que toda persona pueda ejercer plenamente de sus capacidades. Con mayor relevancia para el caso concreto de la presente iniciativa, la misma Ley define como otra finalidad de este derecho a “la extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud”.<sup>17</sup>

La salud, observada desde esta óptica, representa un bien comunitario que se preserva a través del esfuerzo conjunto. El espacio laboral no tendría por qué ser administrado a partir de una lógica ajena a este principio, bajo el entendido de que el correcto funcionamiento de las actividades productivas depende en no menor medida del bienestar físico y mental de quienes participan en ellas.

Dadas las consideraciones anteriores y la exposición de motivos que les presidieron; se somete a consideración de esta honorable Cámara de Diputados el siguiente:

## **Decreto**

**Primero.** Se adiciona la fracción XXX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones:

I. a XXIX.

**XXX. Otorgar permiso por duelo, de cuando menos cuatro días hábiles con goce de sueldo, a las y los trabajadores por muerte de un familiar hasta en segundo grado por consanguinidad. Estos días serán aquellos inmediatos posteriores al deceso.**

**El trabajador deberá justificar el presente y dispondrá de 30 días a partir del deceso para presentar el acta de defunción correspondiente al patrón o a la persona designada para tal función.**

## **Transitorios**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Los patrones contarán con un plazo no mayor a 90 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para modificar sus reglamentos y con ello establecer el procedimiento y otorgamiento de permisos por duelo.

## **Notas**

1 American Psychological Association. Grief. Washington DC. American Psychological Association. 2019. Consultado en: <https://www.apa.org/helpcenter/grief>.

2 Zisook, Sidney; Shear, Katherine. "Grief and Bereavement: What Psychiatrist Need to Know". En World Psychiatry. Vol. 8. Núm. 2. Hoboken. World Psychiatric Association (Wiley-Blackwell). 2009. Pág. 67-74. Consultado en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2691160/>.

3 Brody, Jane E. Understanding Grief. Nueva York. The New York Times. 2018. Consultado en:

<https://www.nytimes.com/2018/01/15/well/live/understanding-grief.html>.

4 Romm, Cari. Understanding How Grief Weakens the Body. Nueva York. The Atlantic. 2014. Consultado en: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2014/09/understanding-how-grief-weakens-the-body/380006/>.

5 Mostofsky, Elizabeth; Maclure, Malcolm, Sherwood, Jane; et al. "Risk of Acute Myocardial Infraction After the Death of a Significant Person in One's Life". En Circulation. Vol. 125. Núm. 3. Dallas. American Heart Association. 2012. Consultado en:

<https://www.ahajournals.org/doi/full/10.1161/CIRCULATIONAHA.111.061770>.

6 Carey, Iain M.; Shah, Sunil M.; DeWilde, Stephen; et al. "Increased Risk of Acute Cardiovascular Events After Partner Bereavement". En Journal of the American Medical Association – Internal Medicine. Vol. 174. Núm. 4. Chicago. American Medical Association. 2014. Pág. 598-605. Consultado en:

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/1832196>.

7 Bradbeer, M.; Helme, R.; Yong, HH.; et al. "Widowhood and Other Demographic Associations of Pain in Independent Older People. En The Clinical Journal of Pain. Vol. 19. Núm. 4. Filadelfia. Lippincott Williams & Wilkins. 2003. Pág. 247-254. Consultado en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12840619>.

8 Buckley, T.; Sunari, D.; Marshall, A.; et al. "Physiological Correlates of Bereavement and the Impact of Bereavement Interventions". En Dialogues in Clinical Neuroscience. Vol. 14. Núm. 2. Suresnes. Laboratoires Servier. 2012. Pág. 129-139. Consultado en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3384441/>.

9 Shahar, DR.; Schultz, R.; Shahar, A.; Wing, RR. "The Effect of Widowhood on Weight Change, Dietary Intake, and Eating Behavior in the Elderly Population". En Journal of Aging and Health. Vol. 13. Núm. 2. Newbury Park, California. SAGE Publishing. 2001. Pág. 189-199. Consultado en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11787511>.

10 Advisory, Conciliation and Arbitration Service. Managing Bereavement in the Workplace – A Good Practice Guide. Londres. Gobierno del Reino Unido. 2018. Consultado en:

<http://www.acas.org.uk/media/pdf/n/b/Managing-bereavement-in-the-workplace-a-good-practice-guide.pdf>.

11 Ibid. Pág. 5-6.

12 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mortalidad. Ciudad de México. INEGI. 2018. Consultado en:

[https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=11144](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=11144).

13 Ley Federal del Trabajo. Artículo 2o., párrafo primero. (Última Reforma: DOF 22-06-2018)

14 LFT. Artículo 2o., párrafo segundo. (Última Reforma: DOF 22-06-2018)

15 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 4o., párrafo cuarto. (Última Reforma: DOF 14-03-2019)

16 Ley General de Salud. Artículo 2o., fracción I. (Última Reforma: 12-07-2018)

17 LGS. Artículo 2o., fracción IV. (Última Reforma: 12-07-2018)

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de abril de 2019.

Diputada Martha Angélica Zamudio Macías (rúbrica)