

Año: 2020

Expediente: 13571/LXXV

# H. Congreso del Estado de Nuevo León



## LXXV Legislatura

**PROMOVENTE** C. DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, COORDINADOR DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXV LEGISLATURA

**ASUNTO RELACIONADO:** MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACIÓN DE LAS FRACCIONES XXXII Y XXXIII Y POR ADICIÓN DE UNA FRACCIÓN XXXIV AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

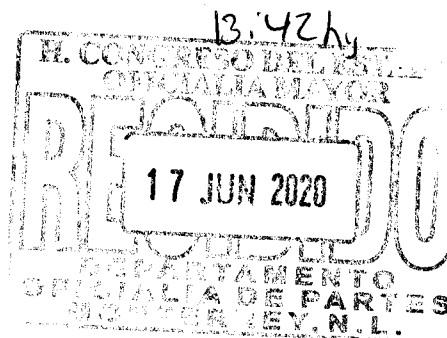
**NICIADO EN SESIÓN:** 24 de junio del 2020

**SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES):** Legislación

**Lic. Armida Serrato Flores**

**Oficial Mayor**

**C. DIP JUAN CARLOS RUÍZ GARCÍA**  
**PRESIDENTE DE LA DIPUTACION**  
**PERMANENTE DE LA LXXV**  
**LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL**  
**ESTADO DE NUEVO LEÓN**  
**P R E S E N T E.-**



El suscrito **DIPUTADO LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS**, en representación de los integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la LXXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo previsto en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, nos permitimos proponer **Iniciativa de reforma por modificación de las fracciones XXXII y XXXIII y adición de una fracción XXXIV el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo**, bajo el tenor de la siguiente:

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Las leyes, como las entendemos, son figuras jurídicas que norman las relaciones entre individuos que regulan la vida de las personas en sociedad, mismas que no deben ser estáticas ni inmutables ya que la historia reciente de los pueblos puede entenderse como la constante conquista de derechos, particularmente derechos laborales de la clase trabajadora. Las reformas a dichas regulaciones son un espejo de la constante adaptación de la ley a determinada época. Por ende, un reflejo del avance de nuestra historia.

Mientras que nuestra Constitución fue pionera en el momento de su promulgación por su amplio contenido social, hoy, nuestras normas jurídicas han quedado rezagadas del avance progresista que han tenido otros pueblos que adoptan regulaciones que comprenden las necesidades actuales del ser humano para llevar una vida plena y compasivas del sentimiento y emociones que rigen a las personas.

Respecto de lo mencionado anteriormente, es que se realizó una investigación de derecho comparado en la cual queda claro el rezago de nuestra ley laboral en el reconocimiento del "derecho al duelo", mismo que consiste en el otorgamiento de días justificados a las y los trabajadores que hayan sufrido la pérdida de un ser querido.

Por mencionar algunos de los países en los que se garantiza dicho derecho, se puede mencionar que en Inglaterra recientemente se promulgó una extensión de días al derecho al duelo, conocida como "*Jack's Law*", en dicha ley, se les da un mínimo de dos semanas de descanso con salario incluido a los padres y madres que por fallecimiento hayan perdido un hijo menor de 18 años o que hayan sufrido un aborto involuntario después de la semana 24 de embarazo. Dicho período puede ser utilizado de manera completa, esto es, no asistiendo a laborar por 2 semanas o bien, dividir dichas semanas en bloques de una semana cada uno por las 56 semanas posteriores a la muerte de su hijo. Esta ley responde a la lucha de una madre, cuyo hijo Jack falleció en 2010, al enterarse que al padre del niño únicamente le daban tres días para su duelo. De tal forma que, si requería tomar más tiempo para su duelo, tendría que usarlo a partir de su derecho a vacaciones.

De manera similar, España extiende dicho derecho a parientes de segundo grado. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37 establece que "*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*"

De igual manera, Francia, dentro de su ley laboral otorga a los trabajadores tres días con goce de sueldo para quien por fallecimiento haya perdido un cónyuge/pareja, padres, suegros o hermanos, además de que otorga hasta 5 días con goce de sueldo, para los padres que hayan perdido un hijo.

En nuestro país, si bien, la Ley Federal del Trabajo no contempla dicho derecho, en diversas instituciones del país se ha observado y garantizado el cumplimiento del derecho de luto, como lo son el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en cuyas Condiciones Generales de Trabajo, en el artículo 55, fracción III 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.

En ese mismo orden de ideas, en los lineamientos administrativos del treinta de marzo de 2012 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se prevé 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.

Si bien reconocemos que se dan las buenas prácticas en el sector empresarial que quedan plasmadas en políticas internas que ya consideran este tipo de permisos, o bien, que existen contratos colectivos que lo pueden establecer, también creemos que la ley debe homologar aquellas mejores prácticas para no dejar al arbitrio del patrón el otorgar un tiempo necesario para atender el fallecimiento de un familiar, así como encontrar la pronta recuperación tras esta pérdida.

Derivado de lo anterior proponemos una adición de una fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de establecer que es obligación de los patrones el otorgarle a las y los trabajadores el derecho de luto, el cual les permitirá ausentarse con goce de sueldo de sus relaciones laborales por un plazo mínimo de 3 días posteriores al fallecimiento de un familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad.

Es por lo anteriormente expuesto que se propone el siguiente proyecto de:

**DECRETO:**

**ÚNICO.** Se reforma por modificación de las fracciones XXXII y XXXIII y adición de la fracción XXXIV el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**“Artículo 132.- ...**

**I a XXXI. ...**

**XXXII.** Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

**XXXIII.** Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; y

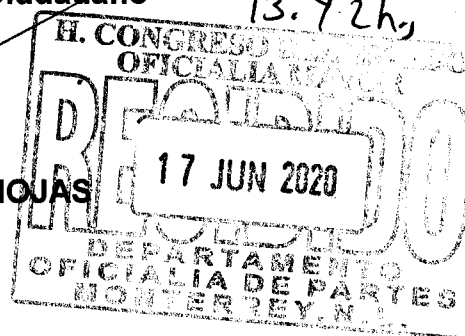
**XXXIV.** Otorgar permiso por luto, por un plazo mínimo de 3 días con goce de sueldo a las personas trabajadoras por muerte de algún familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso.”

### TRANSITORIOS

**ÚNICO.** - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León a junio de 2020  
Por el Grupo Legislativo Movimiento Ciudadano

  
DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS



Ultima hoja que contiene la Iniciativa de reforma por modificación de las fracciones XXXII y XXXIII y adición de una fracción XXXIV el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.