

There are no translations available.

Circular 2341-Ter-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante acorde a las fechas de día de muertos, sobre los permisos laborales por “luto.”

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 1o de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Qué son los permisos laborales por luto, cómo funcionan y qué países los garantizan

“Actualmente se nos están presentando casos extraordinarios en los que nuestras operadoras de producción han faltado por distintas razones: **fallecimiento de familiares** indirectos, asaltos... Lo único que la empresa toma para validar una falta justificada es el comprobante del IMSS de la misma operadora, ni de sus hijos o esposos lo toman como viable”, escribió una profesional de Recursos Humanos en redes sociales solicitando consejos a colegas.

La muerte de un familiar es un episodio del que nadie está exento. Especialistas en gestión de talento coinciden en que la pérdida de un ser querido tiene un impacto directo en el desempeño de las personas; de hecho, puede [incrementar los riesgos de accidentes](#) y de estrés laboral.

En este contexto, los **permisos por luto** son días que tiene una persona trabajadora para ausentarse por el fallecimiento de padres, hermanos, hijos y cónyuge o pareja, entre otros familiares. Éstos ayudan a que los empleados no pierdan un ingreso, usen días de vacaciones o intercambien tiempo extra para poder tomarse unos días para atender esta necesidad. Entre los países que cuentan con este derecho garantizado en la legislación, los períodos más comunes van **de dos a seis días**.

“Las licencias son fundamentales para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las **responsabilidades familiares**. Permiten a trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia”, destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Latinoamérica, algunas naciones que cuentan en su legislación con **permisos de luto** para los trabajadores están Bolivia (3 días), Perú (5 días), Colombia (5 días), Uruguay (3 días), Ecuador (3 días), Paraguay (3 días), Chile (4 días), Argentina (3 días) y Venezuela (4 días).

En algunos países como España o Perú los trabajadores pueden ampliar su permiso si tienen que trasladarse a otra ciudad, estas extensiones no rebasan los **cuatro días adicionales**. Generalmente todos los días que se otorgan son con goce de sueldo, aunque existen casos como Canadá, donde las personas pueden ausentarse por tres días, pero sólo se les paga uno.

Entre los países que tienen regulada esta prestación, destacan reglas como presentar el **acta de defunción** del familiar al empleador para justificar las faltas y notificar de inmediato al centro de trabajo sobre el deceso del pariente directo.

Este tipo de permisos laborales tiene dos objetivos: apoyar al empleado en la **gestión del duelo** y que las personas cuenten con tiempo para realizar trámites por el fallecimiento de su familiar. En este sentido, la licencia suele cubrir las muertes de hijos, cónyuge o pareja, padres y hermanos, aunque en algunos casos estos también abarcan a tíos, abuelos, primos, sobrinos o cuñados.

Aunque el 2 de noviembre se conmemora el *Día de Muertos* en México, una fecha

emblemática para la cultura nacional, paradójicamente no se cuenta con

permisos por duelo garantizados

en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Otorgar este tipo de licencia es algo que queda a la buena fe de las empresas o a través de la negociación colectiva.

De acuerdo con información del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), algunos **contratos colectivos de trabajo** incluyen permisos con goce de sueldo por fallecimiento de familiares. Algunos ejemplos son el de la Unión de Trabajadores del Hierro, que contempla un apoyo económico de 6,000 pesos y cuatro días remunerados, o el del Sindicato de Trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Macuspana (Tabasco) que cuenta con cinco días pagados por luto.

Permisos por duelo, más de un año en la congeladora

“En la actualidad, existe el permiso por el nacimiento de un hijo; sin embargo, no existe el derecho laboral de poder solicitar un permiso por el **fallecimiento de un familiar**. La muerte de un ser querido no representa únicamente necesitar tiempo para preparar el sepelio o los servicios religiosos, sino que se necesita también tiempo para sobrellevar el duelo”, indica Indeed en un análisis sobre el tema.

En abril de 2021, el Senado le dio primera lectura a un dictamen de reforma a la LFT para establecer el derecho a un **permiso por duelo de cinco días**; 18 meses después, está congelado. El proyecto es resultado de una iniciativa presentada por el Congreso de Nuevo León y que proponía inicialmente un permiso de tres días, pero las comisiones de la Cámara Alta consideraron viable ampliarlo a cinco días.

El proyecto plantea que esta prestación sea efectiva cuando se trate de **familiares en el primer grado** de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora, esto significa que contempla a padres, hijos, hermanos y cónyuge o pareja.

Esta no es la primera vez que se intenta reformar la legislación laboral para incluir los permisos de luto para todos los trabajadores. En el 2016 la Cámara de Diputados aprobó un dictamen para incorporar esta prestación en la LFT por un **período de tres días**, pero el proyecto quedó frenado en el Senado.

A la profesionista que solicitó consejos a colegas de Recursos Humanos en un grupo de Facebook le recomendaron medidas como **tomar los días de luto** a cuenta de vacaciones, cambiarlo por tiempo extra en fines de semana o aplicarlos como permisos sin goce de sueldo. La falta de regulación abre la puerta a que una ausencia por una situación de este tipo pueda implicar desde perder ingresos hasta compensar los días con tiempo de trabajo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”