



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

DIP. CLAUDIA ESTEFANÍA BAEZA MARTÍNEZ.

PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN

PRESENTE

Quien suscribe, Diputado Marco Antonio Pasos Tec, integrante de la Fracción Legislativa del Partido Acción Nacional de la LXIV Legislatura de este H. Congreso del Estado de Yucatán, a nombre y representación de la misma y en ejercicio de la facultad conferida en el Artículo 35 fracción I de la Constitución Política del Estado de Yucatán; los artículos 16 y 22, fracción VI de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo del Estado de Yucatán, así como el diverso 68 y 69 del Reglamento de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, someto a consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adicionan diversos párrafos a los artículos 32 y 32 Bis del Capítulo II "De las Jornadas de Trabajo" del Título Segundo "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores" de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, en materia de garantía al derecho al duelo y al otorgamiento de permisos por cuidados geriátricos y pediátricos a cuidadores de personas adultas mayores y menores de edad, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO.- DEL DERECHO AL DUELO.

El fallecimiento de un ser querido representa uno de los eventos más significativos y dolorosos en la vida de cualquier persona. Cuando una persona sufre la pérdida de un ser querido, sea un padre, madre, hijo, pareja o alguien cercano, se enfrenta a una experiencia profundamente transformadora, muchas veces traumática. El duelo es un proceso natural, pero complejo, que requiere tiempo, espacio y apoyo para ser transitado de manera saludable.

El duelo conlleva un abanico de reacciones emocionales, como lo son la tristeza profunda, confusión, ansiedad, culpa, enojo y, en algunos casos, síntomas físicos. Diversas disciplinas, desde la psicología clínica hasta la medicina, reconocen que el duelo no es un simple "trámite emocional", sino un proceso adaptativo necesario para recuperar el equilibrio mental y funcional.

En ese sentido, el proceso de duelo no solo afecta la vida personal, sino que también tiene un impacto significativo en la vida laboral. El trabajo y la productividad no deben imponerse sobre la dignidad humana. Obligar a una persona a presentarse a trabajar a las pocas horas de haber perdido a un familiar cercano, es una forma de violencia institucional encubierta, ya que invisibiliza el sufrimiento, ignora el vínculo afectivo y deshumaniza al individuo.



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

En la mayoría de los marcos jurídicos, el duelo ha sido abordado de forma limitada, en ocasiones reducido a permisos laborales breves y sin reconocimiento expreso de su impacto emocional, psicológico y funcional. Numerosos estudios de la psicología clínica, el trabajo social y la salud pública han evidenciado que un proceso de duelo no atendido puede derivar en trastornos como depresión, ansiedad, ausentismo laboral prolongado y afectaciones en las relaciones personales y laborales. Por ello, es urgente avanzar hacia un marco normativo que no solo reconozca este proceso como legítimo, sino que establezca condiciones mínimas para su ejercicio digno.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) no contempla de manera explícita el derecho al duelo, lo que deja a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad y sin un tiempo adecuado para enfrentar y procesar la pérdida. En el mejor de los casos, los trabajadores pueden acceder a los días de descanso por causas extraordinarias como licencias personales o vacaciones acumuladas, pero esto depende de la buena voluntad del empleador. Por ejemplo, el artículo 132 de la LFT menciona la obligación de los empleadores de otorgar permisos para cumplir con obligaciones legales o familiares, pero no considera el duelo como una causa justificada. Esto crea una laguna legal y deja a los trabajadores sin un respaldo claro en uno de los momentos más vulnerables de sus vidas.

Se han realizado varias iniciativas tanto en la cámara de senadores como en la cámara de diputados durante años previos, pero al día de hoy ninguna se ha aprobado, como por ejemplo: la presentada por Arias Trevilla, Alejandra. (2024). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el Párrado XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Cámara de Senadores LXVI Legislatura. La presentada por Castañón Ramírez, Noe Fernando. (2023). Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se agrega una fracción XXIX Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Cámara de Senadores. LXV Legislatura. La presentada por Toledo Gutiérrez, Mauricio Alonso. Escobar y Vega, Arturo. (2020). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción XXIX Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados. LXIV Legislatura.

Así mismo, en diversas partes del mundo, el duelo ha sido reconocido como un derecho laboral básico, y se han implementado políticas específicas para proteger a los trabajadores. Algunos ejemplos incluyen:

El Reino Unido, que establece el derecho a una licencia por duelo bajo la Parental Bereavement Leave and Pay Act 2020, que garantiza a los empleados que hayan perdido a un hijo el acceso a dos semanas de licencia con goce de sueldo parcial. Además, los empleadores suelen ofrecer licencias adicionales por duelo para otros familiares, aunque estas no están estipuladas de manera uniforme en la legislación.

Nueva Zelanda. En 2021 amplió su legislación laboral para incluir tres días de licencia pagada por duelo, aplicables a la pérdida de familiares cercanos y, de manera notable, también a la pérdida de un embarazo, en un esfuerzo por reconocer el impacto emocional de dichas situaciones.



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

Sudáfrica, la legislación sudafricana, bajo el Basic Conditions of Employment Act, otorga tres días de licencia por duelo (family responsibility leave) para empleados que hayan perdido a un familiar inmediato.

Canadá, muchas provincias permiten entre 3 y 10 días de licencia por duelo, dependiendo de la relación del trabajador con el fallecido. Algunos territorios también ofrecen días adicionales para aquellos empleados que necesiten viajar para asistir al funeral.

Países Bajos, tienen políticas flexibles que permiten a los trabajadores negociar períodos de licencia por duelo con sus empleadores, basándose en la cercanía del vínculo con el fallecido y las necesidades específicas del trabajador.

Por lo anterior, la necesidad de establecer el derecho al duelo como una prestación laboral en México se sustenta en los siguientes argumentos:

1. Protección de la salud mental y bienestar de los trabajadores. El duelo no procesado puede derivar en consecuencias graves para la salud mental, como ansiedad crónica, depresión y trastorno de estrés postraumático. Estas condiciones no solo afectan la calidad de vida de los empleados, sino que también incrementan los costos relacionados con la atención médica y reducen la productividad laboral.

Un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que las empresas que invierten en políticas de apoyo emocional, como el derecho al duelo, reportan mejoras significativas en la satisfacción y retención de los empleados.

2. Derechos humanos y dignidad laboral. Negar a los trabajadores el tiempo necesario para afrontar una pérdida vulnera su derecho fundamental a una vida digna, tal como se establece en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Garantizar días de licencia por duelo es un acto de respeto hacia los derechos humanos y la dignidad de los empleados.

3. Reducción de costos a largo plazo. Aunque a primera vista otorgar días de licencia por duelo podría parecer un gasto adicional para el gobierno, los beneficios a largo plazo son significativos. La recuperación emocional de los empleados permite reducir el ausentismo no planificado, las bajas por enfermedad y los costos asociados al reemplazo de personal.

4. Precedente internacional y competitividad laboral. La implementación de este derecho posicionaría a Yucatán como un Estado más competitivo en términos laborales y sociales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve políticas de bienestar para los trabajadores como un componente clave para atraer y retener talento en un mercado laboral globalizado.

5. Coherencia con los valores culturales y sociales de México. Se valora profundamente los lazos familiares y los rituales asociados a la muerte, como lo demuestra la celebración



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

del Día de Muertos. Incorporar el derecho al duelo en la legislación laboral no solo refuerza estos valores, sino que también asegura que los trabajadores tengan tiempo para honrar a sus seres queridos sin repercusiones negativas en su empleo.

El derecho al duelo no es un lujo, sino una necesidad humana básica. Implementarlo en Yucatán no solo alinea al Estado con estándares internacionales, sino que también promueve la justicia social, la protección de la salud mental y la productividad laboral. Al garantizar este derecho, se envía un mensaje claro: la dignidad y el bienestar de los trabajadores son una prioridad para Yucatán, y que seamos un trampolín para la legislación Federal.

SEGUNDO.- DE LOS PERMISOS LABORALES POR CUIDADOS GERIÁTRICOS Y PEDIÁTRICOS.

En el Partido Acción Nacional nos preocupamos por dos sectores muy importantes, sectores que presenta un alto rezago social, el primero es la población adulta mayor, que durante su vida productiva contribuyeron al bienestar de sus familias, y segundo a las hijas o hijos menores de edad, quienes son los que contribuirán al bienestar de las futuras familias.

En México y el mundo se enfrenta un envejecimiento acelerado de la población. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) estima que para 2050, una de cada cuatro personas en el país será adulta mayor. Este cambio demográfico implica una mayor demanda de cuidados geriátricos, gran parte de los cuales recaen sobre familiares, en condiciones muchas veces informales y no reconocidas legalmente. En Yucatán no es la excepción. Respecto al panorama sociodemográfico de la población Adulta Mayor en Mérida (2020) advierte de los problemas de enfermedad, pobreza, aislamiento y dependencia económica, al igual es una población en riesgo por enfermedades vasculares, diabetes mellitus y obesidad.

En el ámbito internacional, en 2002, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Entre sus recomendaciones, se señala como prioridades para la acción a favor de las personas mayores y el desarrollo: el fomento de la salud y el bienestar.

Actualmente, los cuidadores de personas adultas mayores o menores de edad enfrentan una doble carga, esto es, sostener un empleo remunerado y brindar cuidados intensivos, sin contar con derechos laborales que respalden esa labor. Esta situación reproduce la desigualdad, afecta la salud física y emocional de los cuidadores, y pone en riesgo la calidad del cuidado proporcionado.

Este proyecto de iniciativa encuentra sustento en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece la obligación de todas las autoridades de



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como en el derecho al trabajo digno y socialmente útil (Artículo 123), y el derecho a la salud (Artículo 4°).

Asimismo, responde a obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano, como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que establece en su artículo 7 el derecho al cuidado y la corresponsabilidad social en el mismo. Al igual se establecieron en la Declaración de los Derechos del Niño de 1959 de la ONU diez principios básicos para la protección de la niñez basados en el interés superior del niño, como lo es el derecho a desarrollarse en buena salud y el derecho a la atención médica.

Por ello, esta iniciativa propone adicionar derechos a los artículos ya existentes, que establezca un esquema de flexibilidad laboral para quienes acrediten ser responsables del cuidado de madre o padre adultas mayores e hijas e hijos menores de edad en situación de dependencia, con el objetivo de armonizar el ejercicio de los derechos laborales con las obligaciones de cuidado.

TERCERO.- ADICIONES PROPUESTAS.

La iniciativa que se propone no busca crear derechos nuevos, sino reconocer y garantizar derechos humanos ya existentes que han sido históricamente invisibilizados: el derecho al duelo y el derecho al cuidado. La protección legal de estos derechos no solo dignifica la vida de quienes los ejercen, sino que fortalece el tejido social, fomenta la corresponsabilidad familiar e institucional, y promueve una sociedad más justa y empática. A continuación se inserta una tabla comparativa entre el texto vigente y el texto propuesto en esta iniciativa:

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 32.- Las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.	Artículo 32.- Las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.
En el período de lactancia, y hasta por un	En el período de lactancia, y hasta por un



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

<p>plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.</p> <p>Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de diez días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.</p> <p>Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso de diez días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo.</p> <p>Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.</p> <p>Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de diez días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.</p> <p>Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso de diez días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo.</p> <p>Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.</p> <p>Las y los trabajadores tienen derecho de un permiso de cinco días hábiles consecutivos con goce de sueldo, cuando se trate del fallecimiento de un familiar directo, padre, madre, hermana, hermano, esposa o esposo, concubino o concubina, hija o hijo por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá</p>
--	--



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

Sin correlativo.	acreditarlo con acta de defunción. La trabajadora o el trabajador tendrán hasta 15 días naturales para comprobar el fallecimiento de su familiar.
------------------	--

<p>Artículo 32 Bis.- Las mujeres trabajadoras gozarán del permiso de un día al año con goce íntegro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer de mama y cervicouterino; para justificarles permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.</p> <p>Los hombres trabajadores también gozarán del permiso de un día al año, con goce íntegro de su sueldo, para someterse la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer de próstata; para justificar este permiso, deberán presentar el documento que se señala en el párrafo anterior.</p> <p>Las y los trabajadores gozarán de permiso con goce de sueldo para acudir a citas médicas cuya finalidad sea la práctica de quimioterapias, radioterapias o procedimiento oncológico diverso en contra de cualquier tipo de cáncer cuando algún</p>	<p>Artículo 32 Bis.- Las mujeres trabajadoras gozarán del permiso de un día al año con goce íntegro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer de mama y cervicouterino; para justificarles permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.</p> <p>Los hombres trabajadores también gozarán del permiso de un día al año, con goce íntegro de su sueldo, para someterse la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer de próstata; para justificar este permiso, deberán presentar el documento que se señala en el párrafo anterior.</p> <p>Las y los trabajadores gozarán de permiso con goce de sueldo para acudir a citas médicas cuya finalidad sea la práctica de quimioterapias, radioterapias o procedimiento oncológico diverso en contra de cualquier tipo de cáncer cuando algún</p>
---	---

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page]



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

hijo o hija menor de edad padezca tal enfermedad. Asimismo las y los trabajadores, gozarán del permiso de un día al año, con goce íntegro de sueldo para acudir a citas para la donación de sangre.

Todos los trabajadores con algún tipo de discapacidad gozarán de permiso con goce de sueldo para acudir a sesiones de terapia. Para el caso de la justificación, ésta, será en los términos del párrafo anterior.

Para justificar dicho permiso bastará con presentar constancia médica expedida por institución pública o privada, así como bancos de sangre públicos o privados.

Sin correlativo.

Sin correlativo.

hijo o hija menor de edad padezca tal enfermedad. Asimismo las y los trabajadores, gozarán del permiso de un día al año, con goce íntegro de sueldo para acudir a citas para la donación de sangre.

Todos los trabajadores con algún tipo de discapacidad gozarán de permiso con goce de sueldo para acudir a sesiones de terapia. Para el caso de la justificación, ésta, será en los términos del párrafo anterior.

Para justificar dicho permiso bastará con presentar constancia médica expedida por institución pública o privada, así como bancos de sangre públicos o privados.

Las y los trabajadores gozarán de permiso por 5 días hábiles al año no acumulable por padre o madre, con goce de sueldo para cuidados geriátricos de personas adultas mayores de 65 años que requieran acudir a citas médicas por enfermedad o atención médica.

Las y los trabajadores gozarán de permiso por 5 días hábiles no acumulables por hijas o hijos al año con goce de sueldo para acudir a citas



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

<p>Los permisos señalados en este artículo no podrán ser sujetos de compensación económica en caso de no ser ejercidos.</p>	<p>médicas y/o atención médica por enfermedad.</p> <p>Los permisos señalados en este artículo no podrán ser sujetos de compensación económica en caso de no ser ejercidos.</p>
---	---

En mérito de lo antes expuesto, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 35 fracción I de la Constitución Política del Estado de Yucatán, 16 y 22 de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo del Estado de Yucatán, 68 y 69 del Reglamento de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, sometemos a la consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adicionan diversos párrafos a los artículos 32 y 32 Bis del Capítulo II "De las Jornadas de Trabajo" del Título Segundo "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores" de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, en materia de garantía al derecho al duelo y al otorgamiento de permisos por cuidados geriátricos y pediátricos a cuidadores de personas adultas mayores y menores de edad, para quedar como sigue:

PROYECTO DE DECRETO

Artículo Único.- Se adicionan diversos párrafos al artículo 32 y 32 Bis del Capítulo II "De las Jornadas de Trabajo" del Título Segundo "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores" de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, para quedar como sigue:

Artículo 32.- ...

...

...

...



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN

...

Las y los trabajadores tienen derecho de un permiso de cinco días hábiles consecutivos con goce de sueldo, cuando se trate del fallecimiento de un familiar directo, padre, madre, hermana, hermano, esposa o esposo, concubino o concubina, hija o hijo por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con acta de defunción.

La trabajadora o el trabajador tendrán hasta 15 días naturales para comprobar el fallecimiento de su familiar.

Artículo 32 Bis.- ...

...

...

...

...

Las y los trabajadores gozarán de permiso por 5 días hábiles al año no acumulable por padre o madre, con goce de sueldo para cuidados geriátricos de personas adultas



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATAN

mayores de 65 años que requieran acudir a citas médicas por enfermedad o atención médica.

Las y los trabajadores gozarán de permiso por 5 días hábiles no acumulables por hijas o hijos al año con goce de sueldo para acudir a citas médicas y/o atención médica por enfermedad.

Los permisos señalados en este artículo no podrán ser sujetos de compensación económica en caso de no ser ejercidos.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor rango que se opongan al presente Decreto.

Protestamos lo necesario, a los 7 días del mes de mayo del año 2025.

ATENTAMENTE

Dip. Marco Antonio Pasos Tec

Dip. Roger José Torres Peniche

Dip. Ángel David Valdez Jiménez

Dip. María Teresa Boehm Calero



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
PODER LEGISLATIVO



LXIV LEGISLATURA DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE YUCATÁN



Dip. Sayda Melina Rodríguez Gómez



Dip. Melba Rosana Gamboa Ávila



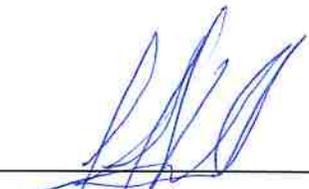
Dip. Manuela de Jesús Cocom Bolio



Dip. Ana Cristina Polanco Bautista



Dip. Rafael Gerardo Montaño Mata



Dip. Itzel Falla Uribe



Dip. Zhazil Leonor Méndez Hernández



Dip. Álvaro Cetina Puerto

La presente hoja de firmas corresponde a la iniciativa con proyecto de Decreto por la que se adicionan diversos párrafos a los artículos 32 y 32 Bis del Capítulo II "De las Jornadas de Trabajo" del Título Segundo "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores" de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, en materia de garantía al derecho al duelo y al otorgamiento de permisos por cuidados geriátricos y pediátricos a cuidadores de personas adultas mayores y menores de edad.

