

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y REGULACIÓN DEL TRASTORNO MENTAL LABORAL COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA CLAUDIA TELLO ESPINOSA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe, Claudia Tello Espinosa, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, y en la fracción I del numeral 1 del artículo 6 y en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Planteamiento del problema

En 2012, a través del informe *Sick on the job? Myths and realities about mental health at work*, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señaló que uno de cada cinco trabajadores sufre un problema de salud mental. Los trastornos de salud mental están asociados, además, a una reducción de la productividad laboral (concretamente, se manifiesta en 3 de cada 4 trabajadores con problemas de salud mental), al aumento del ausentismo laboral,¹ a las bajas laborales de larga duración y al desempleo (las personas con trastorno mental tienen el doble o el triple de probabilidades de estar en situación de desempleo).

La Organización Mundial de Salud (OMS) en 2016, informó que “los trastornos mentales comunes están en aumento en todo el mundo. Entre 1990 y 2013, el número de personas con depresión o ansiedad ha aumentado en cerca de 50 por ciento, de 416 millones a 615 millones. Cerca de 10 por ciento de la población mundial está afectado, y los trastornos mentales representan un 30 por ciento de la carga mundial de enfermedad no mortal”.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía señala que 29.9 por ciento de los habitantes mayores de 12 años sufren algún nivel de depresión ocasional, mientras que 12.4 por ciento los experimenta de manera frecuente. La depresión es el principal problema en materia de salud mental pública por ser el principal padecimiento que afecta a las personas de entre 14 y 35 años y, sobre todo, por ser la primera causa mundial de suicidio y la cuarta como discapacidad, en relación con la pérdida de años de vida saludable. Convirtiéndose en la primera razón para el deterioro en la calidad de vida entre mujeres y la novena para los hombres. Las estadísticas también señalan que tan sólo en 2016 se registraron 6 mil 370 suicidios en el país.

La depresión, además de afectar las funciones físicas, mentales y sociales de quien la padece, produce niveles importantes de discapacidad. Se calcula que las personas con alguna de las variantes de esta enfermedad pierden en promedio 2.7 días más de trabajo que aquellas mentalmente sanas.

La salud mental es en sí un problema con estigmas. Los enfermos mentales deben enfrentar no solo las complicaciones de su padecimiento, también sufren de marginación social, económica y laboral. Entre los principales retos que afrontan las personas mentalmente enfermas destacan la falta de oportunidad laboral, problemas interpersonales, dificultades para acceder a servicios de salud mental pública y la difusión constante de estereotipos a través en los círculos familiares y sociales en los que interactúa y una errónea información en los medios de comunicación masiva.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señala que el ausentismo laboral asociado a padecimientos psicológicos, representa una pérdida de 23.80 por ciento en la productividad de los empleados que tienen un padecimiento de esta categoría. El 75 por ciento de la fuerza laboral nacional padece fatiga y enfermedades

asociadas a los factores laborales de riesgo psicosocial, cifra superior a la que se observa en potencias económicas como China (73 por ciento) y Estados Unidos (59). La STPS calcula que 11 por ciento del gasto destinado a la atención de discapacidades laborales está relacionado con trastornos mentales, lo que podría elevarse a 15 por ciento el próximo año, de ahí la importancia de poner en marcha programas sólidos que permitan atender esta realidad entre los trabajadores. Se estima que los problemas asociados al estrés, la fatiga crónica y la ansiedad dejan pérdidas anuales de 16 mil millones de pesos en las empresas.

A pesar del fuerte impacto que tiene esta enfermedad en México, el número de personas que no sabe que la padece es muy alto, debido a que la desestima, tarda en buscar la asistencia adecuada o, cuando la busca, no la encuentra. La OCDE estima que el 50% de las personas con trastorno mental grave y más de 70 por ciento de las personas con otros problemas de salud mental no recibe tratamiento.

De 2010 a 2018, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha otorgado 130 mil 225 incapacidades por depresión. Para el año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pronostica que la depresión será la segunda causa de discapacidad en el mundo, y la primera en países en vías de desarrollo. Los trastornos mentales afectan a casi 3 de cada 10 mexicanos y, de esa proporción, sólo 20 por ciento recibe un tratamiento, de acuerdo con la Asociación Psiquiátrica Mexicana. Muchas personas desconocen que pueden formar parte de esta estadística, pues cada padecimiento tiene manifestaciones distintas.

La ansiedad (14.3 por ciento) es uno de los trastornos psicológicos más frecuentes en México, seguido del abuso de sustancias (9.2) y los trastornos afectivos, como la depresión (9.1) y las fobias (7.1), aunque estas cifras que da a conocer la Encuesta Nacional de Epidemiología en México cambian en un ambiente urbano, donde 18 por ciento de la población padece de depresión.

En México, la invisibilidad de las personas con trastornos psicosociales ha permeado incluso en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en donde no figura la discriminación de personas con padecimientos mentales en el ámbito laboral, lo cual los pone en desventaja con el resto de la población, privándolos de la autosuficiencia.

En México, las enfermedades psicosociales no son reconocidas en la ley como riesgos de trabajo. La Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 513, no integra ninguna enfermedad psicosocial en la tabla de enfermedades de trabajo. Es una lista que no se actualiza desde el 1 de abril de 1970.

Delimitación conceptual

Abordamos un problema que afecta la dignidad humana toda vez que a través de la historia se han realizado prácticas de aislamiento u ocultamiento en casos señalados graves, que no solo afectan a la persona que lo padece sino a su entorno familiar y social, los trastornos mentales y el derecho al trabajo de las personas que los padecen.

Iniciando por el concepto más adecuado ¿enfermedad o trastorno mental? Términos controvertidos que es necesario delimitar para una correcta atención. El término enfermedad se reserva para aquellos procesos patológicos en los que la pérdida de salud tiene una causa orgánica conocida. El término “trastorno” es más amplio y se usa cuando hay una alteración genérica de la salud, sea o no consecuencia directa de una causa orgánica.

Las clasificaciones actuales de enfermedades psiquiátricas utilizan el término *trastorno* para la mayoría de las entidades que estudian, lo cual implica que los diagnósticos psiquiátricos no son siempre diagnósticos de enfermedad. El término *padecimiento* suele referirse al sufrimiento (dolor, angustia) que se asocia a la pérdida de salud y puede, o no, acompañar a los trastornos y enfermedades mentales.

Para efectos del marco conceptual en la denominación de las enfermedades o trastornos mentales de la iniciativa que se presenta, la nosotaxia psiquiátrica más utilizada en la actualidad es la CIE-10 de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), que es el instrumento fundamental para identificar tendencias y estadísticas de salud en todo el mundo, contiene códigos únicos para traumatismos, enfermedades y causas de muerte. Proporciona un lenguaje común que permite a los profesionales de la salud compartir información sanitaria en todo el mundo.²

La CIE-10 dedica el capítulo V a los trastornos mentales e incluye 10 clases principales. En la sección de los códigos Z se recogen otras circunstancias asociadas a la salud mental por las que pueden establecerse contactos con los servicios de salud. Según la OMS, los trastornos mentales se caracterizan por una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás.

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Atendiendo a la definición de *discapacidad* proporcionada por la Organización Mundial de la Salud, se considera “Discapacidad a un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.” Desde esta perspectiva, en la discapacidad de un sujeto intervienen factores ambientales y sociales y no exclusivamente sus propios déficit y limitaciones. En el ámbito laboral, se considera trabajador con discapacidad a aquél que, en algún momento, podría presentar dificultades para desempeñar ciertas actividades o tareas exigidas por el puesto de trabajo, y que suele estar definido por parámetros y criterios estándar, que no tienen en cuenta la diversidad funcional.

La Convención de las Naciones Unidas de 2006³ sobre los derechos de las personas con discapacidad, tiene como propósito (artículo 1) promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Reconoce, en su artículo 27, el derecho de estas a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, y conmina a los estados a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y numerosos países contemplan en sus legislaciones nacionales compromisos y derechos similares. Sin embargo, las personas con discapacidad particularmente psiquiátrica afrontan numerosas barreras para obtener igualdad de oportunidades (7) y tienen mayores probabilidades de perder su empleo.

Trastornos mentales y trabajo

En las relaciones laborales en México y conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios.⁴

Tanto la Ley Federal del Trabajo como el de las leyes de salud que pretenden garantizar los derechos de las personas con trastornos mentales no cumplen con los parámetros de las buenas prácticas que se implementan en el marco del derecho internacional en materia de derechos humanos.

El derecho a la salud y al trabajo del enfermo mental es indebidamente tratado en el sistema jurídico laboral mexicano, no solo en cuanto a la garantía de una atención médica oportuna y eficiente, o bien, a una correcta liquidación laboral, sino también en las posibilidades de acceder a una fuente de trabajo como medio de subsistencia de la persona con trastornos mentales, atentando contra su dignidad, así como procedimientos administrativos que garanticen una atención digna e integral que considere al trastorno mental que se genera en una relación laboral.

El derecho a la salud, como derecho autónomo, se estableció mediante la reforma al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la cual se adicionó el siguiente párrafo:

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.⁵

Derecho a favor del gobernado que impone al Estado el deber de proteger la salud, el cual se reglamenta y define su contenido en la legislación secundaria.

Ley General de Salud. Salud mental

Iniciando con la Ley General de Salud⁶ que dispone en el artículo 1 Bis que se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades; en sus artículos 2 y 3 define el alcance de la protección de este derecho fundamental, el cual tiene ente sus finalidades el bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades. Para lo cual establece que es materia de salubridad general: la salud mental, la atención médica preferentemente en beneficio de grupos vulnerables, la promoción y la formación de recursos humanos para la salud, la educación para la salud, la prevención y el control de los efectos nocivos de los factores ambientales en la salud del hombre y la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles.

Determina que es materia de salubridad general la salud mental; que para efectos de la protección de la salud se consideran servicios básicos de salud los referentes a la salud mental. Para ello, los servicios a derechohabientes de instituciones públicas de seguridad social los prestados por éstas a las personas que cotizan o a las que hubieren cotizado en las mismas conforme a sus leyes y a sus beneficiarios, los que con sus propios recursos o por encargo del Ejecutivo Federal presten tales instituciones a otros grupos de usuarios, comprenderán la atención médica, la atención materno-infantil, la planificación familiar, la salud mental, la promoción de la formación de recursos humanos, la salud ocupacional y la prevención y control de enfermedades no transmisibles y accidentes (artículo 27). En el mismo sentido los servicios de salud privados y los de carácter social garantizarán la salud mental de los beneficiarios (artículos 38 y 39). Adicionalmente las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán actividades recreativas, de esparcimiento y culturales destinadas a fortalecer el núcleo familiar y promover la salud física y mental de sus integrantes; la vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas.

Esta ley general dedica un capítulo a la salud mental (capítulo VII, artículos 72 a 77) determinando que la prevención de las enfermedades mentales tiene 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 de las enfermedades mentales, así como otros aspectos relacionados con la salud mental.

Si bien el artículo 72 de la misma ley⁷ determina la prevención y atención de los trastornos mentales con métodos multidisciplinarios y un enfoque comunitario de reinserción psicosocial con estricto respeto a los derechos humanos, omite la reinserción laboral como derecho del trabajador en condiciones de dignidad.

Para la promoción de la salud mental, la Secretaría de Salud, las instituciones de salud y los gobiernos de las entidades federativas, en coordinación con las autoridades competentes en cada materia, fomentarán y apoyarán el desarrollo de actividades educativas, socioculturales y recreativas que contribuyan a la salud mental, preferentemente de la infancia y de la juventud; La difusión de las orientaciones para la promoción de la salud mental; La realización de programas para la prevención del uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes, inhalantes y otras sustancias que puedan causar alteraciones mentales o dependencia.

Enfoca la atención de personas con padecimientos mentales, la rehabilitación psiquiátrica de enfermos mentales crónicos, deficientes mentales, alcohólicos y personas que usen habitualmente estupefacientes o sustancias psicotrópicas, y la organización, operación y supervisión de instituciones dedicadas al estudio, tratamiento y rehabilitación de enfermos mentales (artículo 74). Determina que el internamiento de personas con padecimientos mentales en establecimientos destinados a tal efecto, se ajustará a principios éticos y sociales, además de los requisitos científicos y legales que determine la Secretaría de Salud y establezcan las disposiciones jurídicas aplicables.

Ante la carencia de una ley específica, establece que la Secretaría de Salud establecerá las normas oficiales mexicanas para que se preste atención a los enfermos mentales que se encuentran en reclusorios o en otras instituciones no especializadas en salud mental. Para estos efectos, se establecerá la coordinación necesaria entre las autoridades sanitarias, judiciales, administrativas y otras, según corresponda (artículo 77).

Los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad de menores, los responsables de su guarda, las autoridades educativas y cualquier persona que esté en contacto con los mismos, procurarán la atención inmediata de los menores que presenten alteraciones de conducta que permitan suponer la existencia de enfermedades mentales. Para lo cual podrán obtener orientación y asesoramiento en las instituciones públicas dedicadas a la atención de enfermos mentales (artículo 78).

Normas oficiales vinculadas al trastorno mental

El artículo 165 de la Ley General de Salud, establece como competencia de la Secretaría de Salud dictar, de conformidad con las leyes que rijan los riesgos de trabajo, las normas oficiales mexicanas para la prevención de accidentes, y promoverá la coordinación con el sector público y la concertación e inducción, en su caso, con los sectores social y privado para su aplicación.

Sobre el particular, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral. En su fracción XVII, determina la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

En el artículo 134, fracciones II y X, determina como obligación de los trabajadores, observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

El artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

La Ley Federal sobre Metrología y Normalización determina, en sus artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47, la competencia de las dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones; la finalidad que tienen éstas de establecer, entre otras materias, las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo, así como el proceso de elaboración, modificación y publicación de las mismas.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el artículo 10 la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir Normas con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento, con el propósito de establecer disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo. Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Actualmente se encuentran vigentes 41 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dichas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional. Del total de normas, únicamente la NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial. Definiendo a éstos como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Ley General para la inclusión de personas discapacitadas

Una segunda ley que afecta la atención de salud mental es la ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.⁸

El objetivo principal de esta ley es proteger, fomentar y dar seguridad a los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como su desarrollo igualitario con base a las oportunidades y el respeto. Establece normativamente las condiciones que el estado debe promover y asegurar para el pleno ejercicio de los derechos

humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Determina su plena inclusión en la sociedad con respeto e igualdad y oportunidades tal y como lo marca el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En esta ley se describe a la Discapacidad como la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, y define cuatro tipos de incapacidad:⁹

1. Física. Como secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;
2. Mental. La alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;
3. Intelectual. Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás; y
4. Sensorial. Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Asimismo, establece los principios que deben observar las políticas públicas en la atención con personas con discapacidad: la equidad, justicia social, igualdad de oportunidades, el respeto a preservar la identidad, la dignidad, la autonomía y la libertad de tomar las propias decisiones, así como el respeto por las diferencias y la aceptación de la discapacidad como parte de una diversidad de la condición humana.

Por cuanto hace al derecho al trabajo de las personas con discapacidades, la Ley General para la inclusión de personas discapacitadas, en un solo artículo concentra las atribuciones y acciones que deberá realizar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la prohibición de la discriminación, el diseño y evaluación de políticas públicas, programas de empleos, asistencia técnica y legal para sectores productivos, así como la revisión de normas oficiales que permitan el acceso y goce de derechos en materia laboral y la obligación de no interrumpir el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad. No desarrolla un marco normativo que garantice y proteja los derechos de los trabajadores discapacitados, menos aún determina obligaciones para el patrón en la relación laboral y en las condiciones especiales que requiere una persona discapacitada para ser incluida en un empleo que le garantice una remuneración económica y seguridad social.

Legislación específica o reformas a las leyes particulares

Una legislación específica sobre salud mental es imprescindible debido a la vulnerabilidad de las personas con trastornos mentales. Vulnerabilidad que afecta el modo de pensar y la conducta de las personas, y su capacidad para proteger sus propios intereses y, en ocasiones excepcionales, a su capacidad para tomar decisiones. Las

personas con trastornos mentales se enfrentan a la estigmatización, a la discriminación y a la marginalización en la mayor parte de las sociedades.

La estigmatización incrementa la probabilidad de que a estas personas se les niegue el tratamiento que necesitan o de que reciban una atención de menor calidad e inadecuada a sus necesidades. La marginación y la discriminación también aumentan el riesgo de que se produzcan violaciones de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales por parte de los proveedores de servicios de salud mental y de otros.

Las personas con trastornos mentales pueden, en raras ocasiones, presentar un riesgo para sí o para otros, debido a alteraciones conductuales o al deterioro de su capacidad de decisión.

Esto tiene consecuencias para la gente que está en relación con ellos; familiares, vecinos, compañeros de trabajo, y la sociedad en general. El riesgo de violencia o agresión asociado a los trastornos mentales es relativamente pequeño. Las creencias erróneas sobre la peligrosidad de estos trastornos no deberían influir en la puesta en marcha de la legislación sobre salud mental.

Las personas con trastornos mentales soportan condiciones de vida muy duras en algunos países. Se enfrentan a la marginación económica, en parte por la discriminación y en parte por la ausencia de protección legal frente al trato inadecuado o abusivo. A menudo se les niega la oportunidad de estudiar, de trabajar o de disfrutar de servicios públicos u otro tipo de instalaciones. En muchos casos ocurre que ciertas leyes, aunque no discriminan activamente a las personas con trastornos mentales, colocan obstáculos o cargas innecesarias o inadecuadas sobre éstas. En algunos países, las personas con trastornos mentales son objeto de vejaciones, como la negación arbitraria de derechos garantizados a cualquier otro ciudadano.

La reforma a la legislación sobre salud mental es un proceso que debe ser evaluado, revisado y modificado de acuerdo con los avances en los tratamientos y con las mejoras en la prestación y desarrollo de servicios, aunado a una coordinación interinstitucional capaz de garantizar en forma integral los derechos humanos de los enfermos mentales. Reformar la legislación específica en la que se define el marco general, los derechos y sus garantías, así como los procedimientos para su realización presentan una ventaja en la solución del problema.

Proporcionar un marco legal que asegure la consideración de temas complejos, como son el acceso a los servicios de salud mental, la prestación de una atención con calidad humana y técnica, la rehabilitación y el seguimiento, la total integración de las personas con trastornos mentales en la comunidad y en el centro de trabajo con base en condiciones dignas en su atención es una tarea de los legisladores que abona a una sociedad igualitaria con garantías efectivas al derecho al trabajo de las personas.

La legislación puede evitar la discriminación contra las personas con trastornos mentales en el área del empleo. Algunos ejemplos serían la protección contra los despidos asociados a tener un trastorno mental y programas de discriminación positiva para mejorar el acceso a empleos remunerados. Reformar la legislación sobre pensiones de minusvalía, de incapacidad o de retiro tiene como finalidad lograr la igualdad y la justicia en relaciones laborales que han excluido el trastorno mental como enfermedad generada o derivada de una relación laboral condicionada por el ambiente laboral, las cargas o responsabilidades asignadas, los esquemas de organización y comunicación entre la parte patronal y los trabajadores, incluyendo la relación entre los mismos trabajadores.

Ley Federal del Trabajo y enfermedades mentales

Las enfermedades mentales no tienen un enfoque y tratamiento adecuado en la Ley Federal del Trabajo, al no contemplar definiciones claras que garanticen su identificación como enfermedad, riesgo de trabajo o incapacidad, con el objeto de establecer derechos y garantías de las personas que las padecen. Se puede afirmar

que la Ley Federal del Trabajo enfoca la atención en las enfermedades físicas, minimizando o anulando los trastornos mentales en el contexto de la relación laboral y condiciones de trabajo.

En primer lugar, al revisar el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, fracción IV, encontramos como causa de la terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La incapacidad manifiesta del trabajador en la actual Ley, elimina derechos y garantías de las y los trabajadores, a la estabilidad laboral, la seguridad social y a un trato digno, al determinar, como única obligación del patrón, el pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicio en el caso de que el Instituto Mexicano del Seguro Social determine que la incapacidad no deriva de un riesgo de trabajo. Sin determinar conceptualmente la incapacidad mental para efectos en una relación laboral. Criterio adoptado en la jurisprudencia con el rubro siguiente:

Incapacidad física o mental o inhabilitación del trabajador, terminación del contrato en caso de. Conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios.¹⁰

Vacaciones y prima vacacional. No debe comprenderse en el salario su pago durante el periodo en que se suspendió la relación laboral por incapacidad temporal ocasionada por enfermedad o accidente no constitutivo de un riesgo de trabajo. El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.¹¹

Aviso para calificar un probable riesgo de trabajo contenido en las formas expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Es suficiente para acreditar el accidente de trabajo en tránsito, respecto de los ocurridos antes del 22 de mayo de 2002.¹² Conforme el Acuerdo 8 498/81, de 2 de septiembre de 1981 (abrogado por el diverso Acuerdo 258/2002, de 22 de mayo de 2002), expedido por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, tratándose de accidentes ocurridos hasta antes de esta última fecha, respecto de los cuales no se hubieran realizado actuaciones de policía ni de Ministerio Público, el Instituto no

puede negar la calificación de profesionalidad por falta de elementos en el juicio, cuando el trabajador o sus familiares afirmen que el accidente acaeció en tránsito, además de que de existir duda, debe resolverse en el sentido más favorable al trabajador; mientras que tratándose de accidentes ocurridos con posterioridad al 22 de mayo de 2002, en todos los casos debe acreditarse a satisfacción de la citada institución el riesgo como lo dispone el actual Acuerdo 258/2002. En ese tenor, se concluye que los avisos para calificar probables riesgos de trabajo contenidos en las formas MT-1 o ST-1, expedidas por dicho organismo, en los que aparezca que fueron calificados como de trabajo los siniestros ocurridos durante la vigencia del referido Acuerdo abrogado, son suficientes para demostrar los accidentes de trabajo que sufrieron los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

Aunado a lo anterior, el Título Noveno de la Ley, se define a los riesgos de trabajos como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (artículo 473). Define los accidentes de trabajo como la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél (artículo 474). Por enfermedad de trabajo señala que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (artículo 475). El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la **prevención de los riesgos en el trabajo**, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables (artículo 475 Bis). La ley limita el reconocimiento de las enfermedades del trabajo a las que determina la misma y la actualización que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 476).

El artículo 513 determina que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia. En la tabla de enfermedades se contemplan los siguientes apartados:

1. Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.
2. Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores
3. Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos
4. Intoxicaciones. Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.
5. Infecciones, parasitosis, micosis y virosis. Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.
6. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos
7. Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo.

8. Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)
9. Enfermedades endógenas
10. Afecciones derivadas de la fatiga industrial, entre las que se señala la neurosis.

La incapacidad para trabajar se determina en forma permanente parcial o permanente total. La primera es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479); la segunda, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (artículo 480).

Para el caso de incapacidad mental, esta debe comprobarse ante el Tribunal, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115 (artículo 486).

Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 488. El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 489. No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

De las disposiciones anteriores se desprende la omisión legislativa para atender al trastorno mental como enfermedad del trabajo vulnerando la seguridad laboral y el derecho a la permanencia laboral.

Parámetros internacionales del derecho a la salud de los trabajadores con trastorno mental en las relaciones laborales

Las personas con trastorno mental se encuentran dentro de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad. Existe un rechazo y temor social por la forma en que históricamente se conceptualiza y trata la discapacidad mental. Situación que impide el pleno goce de sus garantías y libertades fundamentales, generando todo tipo de abusos y violaciones graves y sistemáticas de sus derechos humanos.

La segregación que se presenta en una sociedad mal informada impide la inclusión e incorporación en la comunidad inmediata de las personas y en el espacio de trabajo en el que se venía desarrollando.

A escalas internacional y regional se ha integrado un sistema que pretende la protección a este segmento de población, tanto la Organización de las Naciones Unidas como el Sistema Interamericano de Derechos Humanos han formulado diversos instrumentos jurídicos que podemos tomar como parámetro en la reforma necesaria para garantizar los derechos de las personas con discapacidad o trastorno mental en el sistema nacional.

Los Derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en los artículos 3o., 6o., 11 y 24, y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), artículos 3o., 6o., 7o., 9o., 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18. La Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos. Estos instrumentos reconocen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todos los seres humanos. Dichos ordenamientos son la base para la elaboración de otros instrumentos de naturaleza temática o específica.

Consideramos necesario que la Ley Federal del Trabajo incluya disposiciones para la protección de las personas con discapacidad, en la que se debe incluir el trastorno, como medio de erradicación de la discriminación y explotación en el empleo, y con el objeto de asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo y un trato digno en el proceso de recuperación e incorporación a la vida laboral, evitando el despido basado en la existencia de trastornos mentales o enfermedad mental sin el adecuado tratamiento médico y con posibilidades de inserción laboral para garantizar la permanencia en el trabajo generando con ello seguridad en el trabajador discapacitado o afectado por trastornos mentales.

Para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y un trato digno, así como el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas discapacitadas a través del acceso al empleo, su inclusión social y la promoción de su autonomía personal, se propone reformar el párrafo cuarto del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, haciendo de la inclusión laboral no sólo una política pública de la autoridad laboral sino una obligación del patrón en una relación laboral:

Disposición vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.</p> <p>Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se</p>	<p>3º. ...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>	<p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la inclusión laboral de la personas discapacitadas, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>

Atendiendo a la definición de *discapacidad* de la Organización Mundial de Salud, se adicionan los incisos c) al artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo:

Disposición vigente	Propuesta de adición
<p>Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>3° BIS. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) Discapacidad laboral, son las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación del trabajador. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de las actividades son dificultades para ejecutar acciones o tareas; las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. La discapacidad debe ser diagnosticada por la autoridad de salud responsable del sistema de seguridad social al que se adscriba al trabajador.</p>

La igualdad de oportunidades es la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por motivos o razón de una discapacidad, rechazando cualquier acción o disposición que anule o deje sin efecto el reconocimiento de los derechos de la persona con discapacidad. Por lo que se propone que el patrón no podrá rescindir una relación laboral a trabajadores discapacitados, con trastorno mental o cualquier minusvalía sin aplicar fehacientemente programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo. Para ello, se adiciona una fracción XVI al artículo 5 de la actual Ley Federal del Trabajo:

Disposición vigente	Se adiciona
<p>Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;</p> <p>II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;</p> <p>IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;</p> <p>VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;</p> <p>IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;</p> <p>XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y</p> <p>XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.</p>	<p>Artículo 5º -...</p> <p>I. ..</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. ...</p> <p>VIII. ...</p> <p>IX. ...</p> <p>X. ...</p> <p>XI. ...</p> <p>XII. ...</p> <p>XIII. ...</p>

<p>XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y</p>	<p>XIV. ...</p>
<p>XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.</p>	<p>XV. ...</p>
	<p>XVI. ...Rescinda la relación laboral a trabajadores con trastorno mental o cualquier minusvalía sin aplicar fehacientemente programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.</p>

Para hacer efectivo el derecho al trabajo e inclusión de personas con discapacidad se propone adicionar las fracciones XI y XII al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, determinando que en el escrito donde consten las condiciones de trabajo se indique el sistema de seguridad social, fondo de ahorro y vivienda al cual adscribe al trabajador, así mismo, se señale e informe al trabajador el programa de igualdad de género y discapacidad al que se adscribe en los supuestos aplicables.

Disposición vigente	Propuesta de adición
<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p>	<p>Artículo 25. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. ...</p>
<p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p>X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.</p>	<p>VIII. ...</p> <p>IX. ...</p> <p>X. ...</p> <p>XI. Sistema de seguridad social, fondo de ahorro y vivienda al cual adscribe al trabajador.</p> <p>XII. Programa de igualdad de género y discapacidad al que se adscribe en los supuestos aplicables.</p>

Se propone reformar las fracciones II y III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de garantizar al trabajador la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad cuando sea víctima de discriminación por género o discapacidad, así como de cualquier acto del patrón, sus familiares o representantes que afecten la salud mental de los trabajadores.

S I L L

Disposición vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p>	<p>51. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, discriminación por género o discapacidad u</p>

<p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo o afecten la salud mental del trabajador;</p> <p>IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. ...</p> <p>VIII. ...</p> <p>IX. ...</p> <p>X. ...</p>
---	--

Como medida especial para garantizar la igualdad y la inclusión de personas con discapacidad se propone que en las empresas o establecimientos los patrones implementen acciones tendentes a crear condiciones físicas y humanas que elimine toda discriminación por sexo o discapacidad de las personas trabajadoras, dichas acciones deben estar precedidas de un diagnóstico y de objetivos a alcanzar, con evaluación permanente para lograr las mejores prácticas. Dichas acciones deberán registrarse por la autoridad laboral local, como parte de un sistema coordinado entre autoridades, o patrones y trabajadores.

También se propone establecer las bases para el denominado “ajuste razonable” en el horario y en los lugares de trabajo, a partir del cual los trabajadores con discapacidad o trastornos mentales acceden a cierta flexibilidad en horarios y en actividades laborales que les permite desarrollar su trabajo y, en su caso, el tratamiento médico o programa de inclusión social o comunitaria. Por ejemplo, un trabajador puede disponer de tiempo para su

tratamiento psicológico en su horario habitual y después reponer el tiempo ocupado en otro horario en el mismo día.

En el mismo sentido, la capacitación acorde a sus condiciones de discapacidad le permite desarrollar actividades que le permitan su inclusión en el trabajo.

Opciones de inclusión y garantía en el empleo que las autoridades laborales deben garantizar a través de políticas públicas que garanticen los derechos de las personas con discapacidad.

Para ello se propone adicionar el título quinto Ter. Acciones de Igualdad sustantiva laboral para trabajadores con discapacidad y los artículos 180 A a 180 C, a la Ley Federal del Trabajo para quedar en los términos siguientes:

Artículo 180 A. El patrón está obligado a observar la igualdad en el trato y en la oportunidad en el ámbito laboral, para ello adoptará acciones para evitar cualquier tipo de discriminación por género, discapacidad o enfermedad del trabajo, las que deberá de registrar ante la autoridad del trabajo local.

Artículo 180 B. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho al trabajo digno en condiciones que garanticen los principios de igualdad de trato y no discriminación. Serán nulas de pleno derecho la disposición legal o reglamentaria, la cláusula convencional o contractual, el pacto individual o decisión unilateral del patrón, que pueda generar una desventaja particular a los trabajadores con discapacidad, por género o por trastorno mental.

El patrón implementará acciones para garantizar la ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad y por paridad de género, mejorando la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y promoción profesional, la permanencia en el empleo e inclusión laboral, para lo cual adoptará medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad al centro de trabajo con el objeto de permitir a las personas con discapacidad su inclusión en el empleo.

La autoridad laboral local implementará el registro de acciones de igualdad e inclusión que los patrones implementen en la entidad.

Artículo 180 C. La autoridad laboral establecerá un programa de incentivos y estímulos para los patrones que implementen centros especiales de empleo para personas con discapacidad para asegurar la inclusión del mayor número de personas con discapacidad a un empleo remunerado.

Artículo 180 D. Los patrones de empresas o establecimientos con más de 20 trabajadores Las empresas están obligadas a presentar a la autoridad del trabajo acciones para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y de personas con discapacidad, las que deberá acordar con los trabajadores.

Artículo 180 E. En las condiciones del trabajo, el patrón y el trabajador con discapacidad podrán acordar ajustes razonables en su horario de trabajo para el tratamiento médico correspondiente, la capacitación laboral para el desarrollo de actividades acordes con sus capacidades o acciones de inclusión laboral y social.

Como se señala en la exposición de motivos, los trastornos mentales y del comportamiento impactan las relaciones laborales y la productividad del empleo. Como enfermedad puede tener sus orígenes en las condiciones de trabajo. Por ello la urgencia de considerarlas como enfermedades del trabajo con el objeto de garantizar los derechos de las y los trabajadores, la adición que se propone dentro de la tabla de enfermedades del trabajo deriva de la clasificación que la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10), la que utiliza la Conamed en el país. Con base

a esta clasificación se reforma el numeral 161 y se adicionan los numerales 162 a 171 de la Tabla de enfermedades contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo para incorporar como enfermedades del trabajo las relacionadas con trastornos mentales y de comportamiento.

Disposición vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia.</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p>1 a 160 ...</p> <p>161. Neurosis</p>	<p>Artículo 513. ...</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p>1 a 160 ...</p> <p>TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO</p> <p>161. Trastornos mentales orgánicos, incluidos los trastornos sintomáticos</p> <p>162. Trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de sustancias psicoactivas.</p> <p>163. Esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos delirantes.</p> <p>164. Trastornos del humor [afectivos].</p>
	<p>165. Trastornos neuróticos, trastornos relacionados con el estrés y trastornos somatomorfos.</p> <p>166. Síndromes del comportamiento asociados con alteraciones fisiológicas y factores físicos</p> <p>167. Trastornos de la personalidad y del comportamiento en adultos.</p> <p>168. Retraso mental.</p> <p>169. Trastornos del desarrollo psicológico.</p> <p>170. Trastornos emocionales y del comportamiento que aparecen habitualmente en la niñez y en la adolescencia.</p> <p>171. Trastorno mental no especificado.</p>

Por lo expuesto y fundado se somete a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos de las y los trabajadores discapacitados y se regula el trastorno mental laboral como enfermedad del trabajo

Único. Se **reforman** el párrafo cuarto del artículo 3o. y las fracciones II y III del artículo 51; y se **adicionan** el inciso c) al artículo 3o., la fracción XVI al artículo 5o., las fracciones XI y XII al artículo 25, el título quinto Ter, “Acciones de igualdad sustantiva laboral para trabajadores con discapacidad”, y los artículos 180 A a 180 E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

3o. ...

...

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, **la inclusión laboral de las personas discapacitadas**, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

3o. Bis. ...

a) y b) ...

c) Discapacidad laboral, son las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación del trabajador. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de las actividades son dificultades para ejecutar acciones o tareas; las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. La discapacidad debe ser diagnosticada por la autoridad de salud responsable del sistema de seguridad social al que se adscriba al trabajador.

Artículo 5o. ...

I. a XV. ...

XVI. Rescinda la relación laboral a trabajadores con trastorno mental o cualquier minusvalía sin aplicar fehacientemente programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Artículo 25. ...

I. a X. ...

XI. Sistema de seguridad social, fondo de ahorro y vivienda al cual adscribe al trabajador.

XII. Programa de igualdad de género y discapacidad al que se adscribe en los supuestos aplicables.

51. ...

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, discriminación por género o discapacidad u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo o afecten la salud mental del trabajador;

IV. a VII. ...

Título	Quinto	Ter
Acciones de Igualdad sustantiva laboral para trabajadores con discapacidad.		

Artículo 180 A. El patrón está obligado a observar la igualdad en el trato y en la oportunidad en el ámbito laboral, para ello adoptará acciones para evitar cualquier tipo de discriminación por género, discapacidad o enfermedad del trabajo, las que deberá de registrar ante la autoridad del trabajo local.

Artículo 180 B. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho al trabajo digno en condiciones que garanticen los principios de igualdad de trato y no discriminación. Serán nulas de pleno derecho la disposición legal o reglamentaria, la cláusula convencional o contractual, el pacto individual o decisión unilateral del patrón, que pueda generar una desventaja particular a los trabajadores con discapacidad, por género o por trastorno mental.

El patrón implementará acciones para garantizar la ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad y por paridad de género, mejorando la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y promoción profesional, la permanencia en el empleo e inclusión laboral, para lo cual adoptará medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad al centro de trabajo con el objeto de permitir a las personas con discapacidad su inclusión en el empleo.

La autoridad laboral local implementará el registro de acciones de igualdad e inclusión que los patrones implementen en la entidad.

Artículo 180 C. La autoridad laboral establecerá un programa de incentivos y estímulos para los patrones que implementen centros especiales de empleo para personas con discapacidad para asegurar la inclusión del mayor número de personas con discapacidad a un empleo remunerado.

Artículo 180 D. Los patrones de empresas o establecimientos con más de 20 trabajadores Las empresas están obligadas a presentar a la autoridad del trabajo acciones para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y de personas con discapacidad, las que deberá acordar con los trabajadores.

Artículo 180 E. En las condiciones del trabajo, el patrón y el trabajador con discapacidad podrán acordar ajustes razonables en su horario de trabajo para el tratamiento médico correspondiente, la capacitación laboral para el desarrollo de actividades acordes con sus capacidades o acciones de inclusión laboral y social.

Artículo 513. ...

Tabla de enfermedades de trabajo

1 a 160. ...

Trastornos mentales y del comportamiento

161. Trastornos mentales orgánicos, incluidos los trastornos sintomáticos
162. Trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de sustancias psicoactivas.
163. Esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos delirantes.
164. Trastornos del humor [afectivos].
165. Trastornos neuróticos, trastornos relacionados con el estrés y trastornos somatomorfos.
166. Síndromes del comportamiento asociados con alteraciones fisiológicas y factores físicos
167. Trastornos de la personalidad y del comportamiento en adultos.
168. Retraso mental.
169. Trastornos del desarrollo psicológico.
170. Trastornos emocionales y del comportamiento que aparecen habitualmente en la niñez y en la adolescencia.
171. Trastorno mental no especificado.

Transitorios

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

Segundo. Para el ejercicio fiscal de 2022, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementará el registro de acciones de igualdad de género y de las y los trabajadores con discapacidad, que los patrones deberán de presentar a partir de los 180 días siguientes a la entrada en vigor de la presente reforma.

Notas

1 El ausentismo laboral consiste en el abandono del lugar de empleo y de los deberes inherentes al mismo. También puede ser definido como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que debería estar presente. Ocurre cuando un individuo no va a trabajar y no cumple sus responsabilidades, derivando en elevación de costos económicos y reducción de la productividad. El ausentismo laboral puede ser a) Previsible y justificado: La empresa ha sido informada, por lo que este tipo de ausentismo puede ser controlado. Nos referimos a casos como permisos legales retribuidos (la compañía sigue pagando al empleado), enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, y permisos no retribuidos para asuntos personales. En este último caso, la firma puede recortar el sueldo del colaborador por su tiempo de ausencia o considerar que está consumiendo días de vacaciones a los que tiene derecho por ley; b) No previsible y sin justificación: Consiste en abandonar el puesto de trabajo sin el permiso de la **empresa** ; y c) Presencial: El empleado acude a su puesto de trabajo, pero no desempeña sus funciones. En lugar de ello, puede ocurrir que realice actividades impropias de su ocupación. Visitar páginas web o consultar el correo electrónico con fines personales son claros ejemplos de ausentismo presencial.

2 En México CIE-10 se implantó en 1998, después de su traducción e impresión al español y ha estado vigente hasta la fecha, pero dentro de este tiempo ha tenido varias actualizaciones, las cuales han sido incorporadas en la edición en español de 2018. El 25 de mayo de 2019 fue aprobada la Décima Primera Revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-11) por la Asamblea Mundial de la Salud, recomendando su uso a partir del primero de enero de 2022. *Boletín Conamed*, http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin26/Besp26_15.pdf <

3 Se aprobó en el Senado de la República el 27 de septiembre de 2007 y el decreto de aprobación de la convención se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de octubre del mismo año. Se ratificó el 17 de enero de 2008. Entró en vigor a escala mundial el 3 de mayo de 2008. La Convención contiene un preámbulo, 50 artículos y un protocolo facultativo; es el primer tratado internacional del Siglo XXI, el octavo sobre derechos humanos y el primero jurídicamente vinculante (obligatorio) sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad; es claramente tributaria del modelo social y señala el vínculo entre las barreras sociales, la exclusión y las limitaciones al pleno goce o ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad.

4 Jurisprudencia (laboral). Tesis 131. Apéndice de 2011. Séptima época. Eb1008926. Cuarta Sala. Tomo VI. Laboral primera parte. SCJN. Primera Sección.

5 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 1983.

6 Ley General de Salud publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984, con subsecuentes reformas publicadas en el DOF el 27 de mayo de 1987, 14 de junio de 1991, FE 12 de julio de 1991, 23 de diciembre de 1987, FE 18 de febrero de 1988, DOF 7 de mayo de 1997.

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.

La atención de los trastornos mentales y del comportamiento deberá brindarse con un enfoque comunitario, de reinserción psicosocial y con estricto respeto a los derechos humanos de los usuarios de estos servicios.

8 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2011.

9 Artículo 2, fracciones IX, XI, XII, XIII y XIV.

10 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima época. Número de registro: 1008926. Instancia: Cuarta Sala. Jurisprudencia. Fuente: Apéndice de 2011. Tomo VI. Laboral primera parte. SCJN. Primera sección. Relaciones laborales ordinarias. Subsección 1 Sustantivo. Materia laboral. Tesis 131. Página 127.

11 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VII, marzo de 1998, página 384, Segunda Sala, tesis 2a./J. 15/98; véase la ejecutoria en la página 385 de dicho tomo.

12 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Novena época. Número de registro: 163227. Instancia: Segunda Sala. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, enero de 2011. Materia laboral. Tesis 2a./J. 187/2010. Página 545.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de marzo de 2021.

Diputada Claudia Tello Espinosa (rúbrica)

S I L L