

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 3º., 25 Y 512 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LAS SENADORAS CORA CECILIA PINEDO ALONSO Y GEOVANNA DEL CARMEN BAÑUELOS DE LA TORRE, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT**

De la senadora Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre y de la senadora Cora Cecilia Pineda Alonso integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la LXV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, 56 y 57 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esta honorable asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo tercero, se reforman las fracciones octava, novena y décima, se adiciona una fracción décima primera al artículo 25 y se reforma el artículo 512, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para promover y garantizar el derecho humano a la salud mental en el trabajo, conforme a la siguiente

### **Exposición de Motivos**

“Tenemos que proteger nuestras mentes y nuestros cuerpos, y no solamente salir y hacer lo que el mundo quiere que hagamos”

Simon Biles, gimnasta y siete veces medallista olímpica

La salud es un elemento esencial para que las personas puedan vivir, crecer y desarrollarse plena e integralmente. La constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

En consecuencia, el marco legal en materia de salud debe ser amplio y contemplar que, así como se debe procurar la protección de la salud física, resulta indispensable que las autoridades garanticen el derecho a la salud mental en todos los ámbitos de la vida de una persona.

La ausencia de salud perjudica negativamente el ejercicio de otros derechos fundamentales reconocidos en los bloques de convencionalidad y constitucionalidad, tales como el derecho al trabajo y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, por mencionar algunos.

Por otro lado, el entorno o el medio ambiente en el que vive una persona, así como una diversidad de factores externos, tienen un impacto, ya sea positivo o negativo, en la salud de los seres humanos.

Mantener una adecuada salud mental es un tema poco atendido. Las personas, generalmente, se ocupan del cuidado físico cuando hay manifestaciones de dolor, pero dejan de lado el aspecto psicoemocional. Sin embargo, se requiere tener un equilibrio entre el cuerpo y la mente para estar bien consigo mismo, así como con el entorno. Desafortunadamente, tuvo que llegar una pandemia para convertir el cuidado de la salud mental en un eje central de las políticas públicas.

Cabe destacar los datos que publicó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su estudio *Health at a Glance 2021*,<sup>1</sup> mismo que midió el impacto de la pandemia en la salud mental de las personas en dos vertientes: ansiedad y depresión. Los resultados, lamentablemente, no son alentadores.

El reporte de la OCDE revela que el virus SARS-CoV-2 contribuyó a un aumento de 16% en el número esperado de muertes en 2020 y la primera mitad de 2021 en los países de la organización, causando 2.5 millones

de muertes en exceso. De igual forma, la esperanza de vida cayó en 24 de los 30 países con datos comparables, con caídas particularmente importantes en Estados Unidos de -1.6 años y España -1.5 años.

Sin embargo, esta no es la única problemática que enfrenta la población mexicana, ya que además de los decesos y afectaciones a la salud física que ha dejado la crisis sanitaria por Covid-19 ha afectado profundamente la salud mental de las y los mexicanos, toda vez que la prevalencia de la depresión fue nueve veces mayor a principios de 2020, en comparación con 2019.

La OCDE ha señalado que desde el comienzo de la emergencia por la Covid-19 millones de personas trabajadoras experimentaron la pérdida de empleo y quienes lo conservaron vivieron importantes disrupciones en la forma de organizar y llevar a cabo sus labores, con esquemas que se implementaron para no hacer recortes de personal y que implicaron reducción de salarios y beneficios.

La prevalencia de la ansiedad en México pasó del 15% de la población antes de la pandemia al 50% después de las primeras olas de la Covid-19, el mayor incremento entre todos los países de la organización y el nivel más alto observado.

Asimismo, se observó un incremento en la prevalencia de depresión, pasando de un nivel de 3% antes de la pandemia a 27.6% de la población después de casi un año de emergencia sanitaria. México ocupa la tercera posición en casos de depresión entre los países analizados por la OCDE, empatados con Australia y después de Corea y Suecia.

La OMS calcula en 1,000 millones de dólares el costo anual de no atender la salud mental de los trabajadores. En México, el ausentismo laboral relacionado a padecimientos psicológicos representa una pérdida de 23.8% en la productividad de los empleados, de acuerdo con la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social (STPS). Y más importante aún, se calcula que para el siguiente año aumentará, de 11 a 15%, el gasto destinado a la atención de discapacidades laborales psicosociales. La falta de atención a los factores de riesgo psicosocial en el mundo del trabajo le cuesta al aparato productivo nacional cerca de 16,000 millones de pesos anuales.

El estrés laboral se refleja en ausentismo, presentismo, rotación de personal y accidentes en los centros de trabajo que de acuerdo con estimaciones de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh) pueden representar hasta el 5% del total de la nómina de las empresas.

Es por ello primordial que reconozcamos el contexto en el cual se encuentra nuestra sociedad. Estamos aún combatiendo la pandemia por Covid-19. Pero no debemos cerrar los ojos ante el escenario cada vez más grave que presenta el deterioro de la salud mental de nuestra población. Es tiempo de hacer un diagnóstico y tomar las decisiones que nos ayuden a modificar los factores que provocan afectaciones negativas en la salud mental de las personas, impidiéndoles vivir con bienestar.

## **Papel del Estado y los patrones en el cuidado de salud mental**

El cuidado de la salud mental permite a las personas reconocer sus habilidades, superar el estrés cotidiano de la vida y mejorar la actitud de las personas permitiéndoles alcanzar sus propios objetivos.

Es responsabilidad del Estado brindar recursos y diseñar las políticas públicas que apoyen la atención de la salud mental desde un enfoque de derechos humanos; que ayude a las personas y a las comunidades a

desarrollar las herramientas y capacidades para atender las necesidades en materia de salud mental de manera exitosa.

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el avance tecnológico y la normatividad existente. Sin embargo, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales que iban al alza y para las cuales, no existía normatividad. Entre los riesgos emergentes se incluían los de carácter psicosocial.

En 2016, la OIT dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales y afirmó que era un problema global que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Colocando al centro de trabajo como una fuente importante de Riesgos Psicosociales, y al mismo tiempo, el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

Es así que, en el 2016, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo impulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP, con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una la cultura de prevención en México.

En nuestro país, uno de los avances más recientes en esta materia se dio el 23 de octubre de 2018 con la publicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

El objetivo de esta Norma Oficial Mexicana es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Su campo de aplicación es en todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo.

Los Factores de Riesgo Psicosocial se definen 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.

Y comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda 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 incluyen 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.

Ante el surgimiento de la pandemia por Covid-19 y su influencia en una mayor adopción del teletrabajo, que llevó a la aprobación de reformas legislativas en materia de teletrabajo en enero de 2021, es necesario reconocer que existen nuevos riesgos . para la salud mental de las personas trabajadoras que pasaron de manera repentina de una actividad presencial a un trabajo remoto que implicó más cargas de trabajo, jornadas más extensas, poca conciliación entre la vida laboral y personal, y liderazgos inadecuados que no se prepararon para un ambiente digital. Lo que demuestra la necesidad de la mejora continua de los elementos normativos para abordar de mejor manera la realidad laboral de nuestro país y el mundo.

Por ello, es necesario que los patrones tomen conciencia de la necesidad de actuar proactivamente en favor de un ambiente laboral sano, el cual beneficie tanto la productividad laboral y el sentido de pertenencia de los

trabajadores a la empresa; pero que, a su vez, brinde a las personas trabajadoras de condiciones para el sano desarrollo de su vida profesional y de su vida personal.

El bienestar laboral es un elemento clave para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Por ello, los patrones deben establecer condiciones para preservar y fomentar entre las personas trabajadoras su salud física,

pero también su bienestar emocional, haciéndoles sentir bien a las personas y están contentos con lo que hacen.

Es importante que las empresas tengan entre sus objetivos fundamentales mantener un ambiente proclive a la felicidad de las personas trabajadoras durante su jornada laboral, para lo cual deben centrarse en favorecer aquellos aspectos que facilitan la convivencia y hacen felices a las personas trabajadoras en los espacios laborales.

Por ello, es importante fomentar un buen ambiente del trabajo, la motivación, el buen trato recibido entre las personas dentro del centro laboral, las condiciones económicas y laborales dignas, así como políticas para la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que todos estos, son factores que pueden hacer que una empresa exista bienestar laboral o su ausencia provoque malestar y baja productividad en ellas.

El empeño que se ponga en fomentar un buen ambiente laboral no solo es benéfico para las y los trabajadores, sino que brinda beneficios a las empresas, entre los cuales podemos destacar: la reducción del absentismo y el estrés; personas trabajadoras más productivos y motivados; el aumento de la creatividad y el desarrollo de las capacidades del personal; un menor número de abandonos en la empresa y por ende disminución de costos por rotación de personas; un clima laboral positivo y mejores relaciones interpersonales a todos los niveles.

La Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, integrada por más de 3,500 miembros pertenecientes a grandes empresas multinacionales y que desarrolla su actividad en diversos países, sugiere la aplicación de medidas por parte de las empresas mejorar el ambiente laboral, en favor de la salud mental y la felicidad de las personas trabajadoras, entre ellas destaca:

1. Desarrollar flexibilidad en el entorno de la empresa, ya que, en la era del teletrabajo, los equipos están orientados a trabajar por objetivos, más que por horarios rígidos. Así pues, es muy importante que las empresas sean flexibles para dotar a sus equipos del espacio que necesitan para su vida personal y familiar. La DCH señala que solo de este modo es posible conseguir que las personas se sientan cómodas, y evitar el estallido incontrolado de emociones como la frustración, el enfado, la tristeza o la ira, que no contribuyen en absoluto al bienestar de las personas.
2. Usar el registro horario de las personas trabajadoras con sentido. Con el objetivo de identificar el estado de las cosas: ¿Hay personas trabajando más horas de las que deberían? ¿Se han disparado los índices de absentismo? Estos indicadores son poderosísimos para hacer diagnósticos y detectar problemas, ya sea individualmente, por departamentos o equipos.
3. Cultivar los hábitos de desconexión digital, lo cual implica desarrollar una política interna que sirva para cultivar el hábito de desconectar e implantar herramientas que tecnológicamente lo permitan debería ser tan imprescindible como prioritario.
4. Compartir recomendaciones y tips sobre salud y bienestar. a través del sistema de comunicación interna, ágil y directo, permite compartir información importante a través de muros, en absoluto invasivos, pero siempre presentes. El departamento de Recursos Humanos tiene en su mano la posibilidad de compartir

recomendaciones y tips sobre buenos hábitos, salud física y mental, que puedan resultar de ayuda a los empleados. Tanto para los que trabajan en la oficina como para los que lo hacen desde casa.

5. Crear espacios de interacción social, ya que ante un entorno en el que el teletrabajo incrementa es fundamental seguir cultivando espacios y sinergias sociales que ayuden a dar cauce a la necesidad innata de socializar.

Además de tomar en cuenta estas sugerencias, es importante que en los Centros de Trabajo de nuestro país se tome en consideración como el centro de las políticas a las personas trabajadoras, pues solo con su bienestar físico y mental podrá incrementarse el ambiente productivo que beneficia al patrón y a las personas empleadoras.

### **Objetivo e importancia de la iniciativa**

Como lo menciona la Directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Carissa F. Etienne, las enfermedades de salud mental constituyen una epidemia silenciosa que ha afectado a las Américas mucho antes de Covid-19, con depresión y ansiedad como dos de las principales causas de discapacidad.<sup>2</sup>

La sociedad tiene que aprender que las enfermedades mentales existen, que seguirán existiendo, que no son meras reacciones al estrés de la vida y no son equiparables al malestar cotidiano. Y, que, por lo tanto, debemos saber detectarlas y acogerlas como se debe.

El derecho humano a la protección de la salud mental se encuentra reconocido en el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por lo tanto, es obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, respetar, promover, proteger y garantizarlo. A su vez, los particulares tienen la obligación de respetar los derechos humanos de todas las personas y de crear entornos o ambientes que fomenten la salud mental de todas las personas que acuden diariamente a trabajar para generar un ingreso y con ello mantener a sus familias.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), al 31 de octubre de 2021, se tenían registrados 20,757,587 puestos de trabajo.<sup>3</sup> En otras palabras, más de veinte millones de mexicanas y mexicanos son trabajadoras y, por lo tanto, son susceptibles de los FRP, esta cifra sin contar a las personas trabajadoras del sector informal.

La Organización Mundial de la Salud ha elaborado diversos estudios para determinar el impacto que juega el trabajo y, sobre todo, el ambiente laboral en la salud mental de las personas trabajadoras. La OMS determinó que el trabajo ayuda al desarrollo del ser humano y, por lo tanto, fomenta su salud mental; sin embargo, que un entorno laboral negativo puede lesionar la salud mental de las y los trabajadores.<sup>4</sup>

Los riesgos laborales relacionados con la salud mental son, entre otros, políticas de salud y seguridad inadecuadas, malas prácticas de comunicación y administración, reducción en el poder de agencia de las personas trabajadoras, falta de apoyo, de todo tipo, a las personas trabajadoras, horarios laborales inflexibles, objetivos y tareas poco claras.<sup>5</sup>

Este tipo de prácticas vulneran la salud mental de las personas trabajadoras, en ocasiones de manera irreversible. En nuestro país, los patrones o las personas en puestos de poder abusan del mismo para intimidar a las y los trabajadores o, simplemente, para despojarlos de su única fuente de ingresos. En otras ocasiones, los malos tratos de los patrones para con sus empleados es francamente indignante.

Mi encargo como senadora de la República se ha distinguido por la lucha para conquistar definitivamente el derecho humano a la protección de la salud mental. Mi objetivo, en todo momento, ha sido la construcción de un sistema de salud que lo garantice de manera efectiva. A su vez, he trabajado para construir un país de derechos y, sobre todo, una nación en donde se respete la dignidad de todas las personas. Por ello, abogo por un país en donde todas y todos seamos amables con los demás, en donde el entorno sea el adecuado para que todas las personas vivan con bienestar.

Los seres humanos somos seres sociales, en específico políticos, diría Aristóteles. Por lo tanto, dependemos del medio ambiente y de la convivencia en sociedad para poder sobrevivir y vivir dignamente. En muchas ocasiones, el entorno se vuelve hostil con las personas debido al estilo de vida agitado que caracteriza al siglo XXI. A su vez, las condiciones de pobreza, la desigualdad, las violencias y la discriminación perjudican la salud mental de todas las personas.

En el pasado, se ha optado por un modelo meramente biomédico para recuperar la salud mental de las personas, así como de terapias que son meramente adaptativas al mundo acelerado y hostil en el que vivimos. Es decir, el Estado y la sociedad trata los síntomas, no la auténtica causa, la cual es de origen social, de gran parte de los casos de salud mental. Por ello, es adecuado avanzar hacia el modelo comunitario de la salud mental, sin olvidar el aspecto biomédico.

Por ello, el 20 de noviembre de 2019 en el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo presentamos una iniciativa para expedir la Ley General de Salud Mental. Después de meses de trabajo y deliberación, el jueves nueve de diciembre de 2021 el Senado de la República aprobó, por unanimidad, el dictamen de las Comisiones Unidas de Salud y de Estudios Legislativos, Segunda, el que contiene proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Salud.

De acuerdo con el artículo 72 de la reforma, la salud mental se define como:

Se entiende por salud mental un estado de bienestar físico, mental, emocional y social determinado por la interacción del individuo con la sociedad y vinculado al ejercicio pleno de los derechos humanos; y por adicción a la enfermedad física psico-emocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación.

Un aspecto fundamental para promover y garantizar la salud mental reside en los centros de trabajo en donde se incrementan sustancialmente los factores de riesgo psicosociales. El Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018 elaborado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social llegó a la conclusión de que entre los principales retos que atañen al ejercicio al derecho al trabajo y, a su vez, a la salud mental son: la falta de empleo formal, la inestabilidad laboral, el bajo salario y las jornadas de trabajo inflexibles.<sup>6</sup>

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos señala que las y los mexicanos trabajan en promedio 2,255 horas anuales (un total de 93 días) a trabajar, esto sin contar el tiempo que hacen hacia y desde su lugar de trabajo. A su vez, representa 43 horas a la semana, lo que implica que el pueblo de México pasa más tiempo en el trabajo que conviviendo con sus familias. En contraste, en Alemania el promedio de horas trabajadas al año por persona trabajadora es de tan solo 1,363 horas.

Algunos analistas, como GINgroup han señalado que esta práctica es nociva para la productividad de la empresa y que, en cambio, la mejor manera de hacerla más eficiente es capacitar a las personas trabajadoras, así como apoyarlas en su crecimiento personal y profesional.<sup>7</sup>

Por lo tanto, es esencial que el Estado mexicano a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comience a transformar a los centros de trabajo en espacios libres de violencia y, sobre todo, que éstos sean amables con las personas trabajadoras. En consecuencia, propongo lo siguiente:

1. Reforma al artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo:

Se especifica que no se podrá discriminar por motivos de salud mental. Asimismo, se establece que los entornos de trabajo deberán ser saludables física y mentalmente y que tendrán por objeto propiciar el bienestar de la persona.

2. Adición al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

Se adiciona una fracción decimoprimera al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo para establecer que en las condiciones generales de trabajo se contemple un apartado dedicado a la promoción y protección del derecho a la salud mental de las personas trabajadoras mediante el Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo.

Dentro del plan se establece que se deberán dedicar dos días al año (uno al semestre) para que en los centros de trabajo se realicen jornadas por profesionales certificados en el área de la psiquiatría para apoyar a las y los trabajadores en el cuidado y protección de su salud mental. Es importante señalar que las jornadas tienen por objeto proteger la salud mental y propiciar entornos de trabajo no hostiles con las personas trabajadoras; por lo tanto, no podrán utilizarse como días de capacitación, adiestramiento empresarial o *coaching*. Su enfoque es sanitario, no productivo.

Asimismo, las personas físicas y morales que pretendan brindar estos servicios deberán estar debidamente registradas ante la Secretaría de Salud del Gobierno de México.

Por otro lado, se deberá crear un protocolo para recibir denuncias y procesarlas en aquellos casos en que cualquier persona del centro del trabajo, incluido el patrón, incurran en prácticas que vulneren la salud mental de las y los trabajadores.

Finalmente, se propone la eliminación del lenguaje y las conductas estigmatizantes y un esquema de flexibilización laboral. En última instancia, se faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para emitir lineamientos que disminuyan considerablemente los FRP en los centros laborales.

Como senadora de la República estoy plenamente comprometida con la salud de todas las personas que habitan en territorio nacional. Durante mucho tiempo, la salud mental ha sido relegada, convertida en un tema tabú y cualquier persona que vea mermada su salud mental como consecuencia es discriminada y estigmatizada. Es imperioso cambiarlo. El derecho a la salud es un derecho llave, como Estado y como sociedad debemos garantizar.

Al incorporar dos días para la atención de la salud mental estaremos avanzado en una agenda donde se promueva y garantice el derecho humano a la salud mental. Los centros de trabajo deben adoptar estos días como una oportunidad para fortalecer la relación que tienen con sus personas trabajadoras y así tratar desde un enfoque preventivo y comunitario la atención a la salud mental.

Es momento de seguir impulsando acciones para que la atención de la salud mental sea prioritaria como medio de desarrollo y bienestar social, laboral y familiar.

Para ilustrar las modificaciones, se presenta la siguiente tabla comparativa:



Ley Federal del Trabajo

Texto vigente	Propuesta de reforma
<p><b>Artículo 3o.- ...</b></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>...</p> <p>Es de interés social garantizar un</p>	<p><b>Artículo 3o.- ...</b></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 <b>física o mental</b>, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>...</p> <p>Es de interés social garantizar un</p>

<p>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><b>ambiente y entorno laborales saludables física y mentalmente</b>, libre de discriminación y de violencia, <b>que promueva el bienestar de la persona trabajadora</b>, 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><b>Artículo 25.-</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. a 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 el 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 delincuencia.</p> <p>(SIN ANTECEDENTE)</p>	<p><b>Artículo 25.-</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. a 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 el 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 delincuencia, y</p> <p><b>XI. El Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo, el cual deberá contener, por lo menos:</b></p> <p>a. Para los efectos de esta fracción se entenderán las</p>

definiciones dispuestas por la Ley General de Salud, en materia de salud mental;

- b. Las acciones de protección y promoción de la salud mental para el trabajo que señale la Secretaría de Salud;
- c. Un protocolo para la prevención y erradicación de las violencias, incluidas la verbal y económica, y los malos tratos psicológicos que perjudiquen la salud mental de las personas trabajadoras.

El protocolo deberá contemplar mecanismos de denuncia, sanciones y herramientas para la reparación integral del daño y el otorgamiento de garantías de no repetición.

Las personas trabajadoras, patrones, sus representantes y las personas trabajadoras en régimen de subcontratación son sujetos del protocolo;

- d. Mantener campañas permanentes de promoción y protección de la salud mental y resiliencia;
- e. La promoción de la salud mental mediante la implementación de una Jornada Salud Mental cada seis meses, la cual deberá tener una duración mínima de dos días.

Las Jornadas deberán ser realizadas por especialistas acreditados en el área de la psicología o de la psiquiatría, con experiencia probada en psicología del trabajo, así como en psicología clínica.

Para poder organizar una Jornada, la persona profesional de la salud o la persona moral de que se trate deberán encontrarse en el Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo. La Secretaría de Salud es la facultada para realizar los registros. Las personas físicas y morales que realizan actividades de entrenamiento empresarial o análogas no podrán ser registradas.

Las Jornadas tienen por objetivo crear un entorno laboral saludable, libre de todo tipo de violencias, así como prevenir y detectar oportunamente trastornos del comportamiento y la conducta, derivados del trabajo.

Bajo ninguna circunstancia, las Jornadas podrán ser utilizadas con fines de entrenamiento empresarial, capacitación o cualquier actividad que no tenga por objeto la protección y la promoción de la salud mental de las personas trabajadoras.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Salud, emitirán los Lineamientos para la Realización de las Jornadas de Salud Mental, las cuales incluirán las modalidades en las cuales se realizarán dichas Jornadas, actividades, objetivos, metas e indicadores de los factores de riesgo psicosocial;

f. La prohibición de los malos

	<p>tratos psicológicos por motivo alguno por parte del patrón, sus representantes, del superior jerárquico o cualquier otra persona que trabaje en el centro de trabajo o que por motivos laborales se comuniquen con la persona trabajadora;</p> <p>g. La erradicación del lenguaje y conductas estigmatizantes de las personas usuarias de salud mental;</p> <p>h. Los términos de flexibilización de la jornada laboral y,</p> <p>i. Los demás que determine la Secretaría para disminuir los factores de riesgo psicosocial.</p>
<p><b>Artículo 512.-</b> En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.</p>	<p><b>Artículo 512.-</b> En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud, <b>física y mental</b>, de los trabajadores.</p>

Por lo anteriormente expuesto presentamos el siguiente proyecto de

## Decreto

**Único.** Se reforma el artículo tercero, se reforman las fracciones octava, novena y décima, se adiciona una fracción decimoprimer a al artículo 25 y se reforma el artículo 512, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:

### Artículo 3o. ...

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 **física o mental**, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...

Es de interés social garantizar un ambiente y **entorno laborales saludables física y mentalmente**, libre de discriminación y de violencia, **que promueva el bienestar de la persona trabajadora**, 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.

**Artículo 25.** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. a VII. ...

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

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón;

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 delincuencia, y

**XI. El Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo, el cual deberá contener, por lo menos:**

**a. Para los efectos de esta fracción se entenderán las definiciones dispuestas por la Ley General de Salud, en materia de salud mental;**

**b. Las acciones de protección y promoción de la salud mental para el trabajo que señale la Secretaría de Salud;**

**c. Un protocolo para la prevención y erradicación de las violencias, incluidas la verbal y económica, y los malos tratos psicológicos que perjudiquen la salud mental de las personas trabajadoras.**

**El protocolo deberá contemplar sanciones y los mecanismos para la reparación integral del daño y el otorgamiento de garantías de no repetición.**

**Los trabajadores, patrones, sus representantes y los trabajadores en régimen de subcontratación son sujetos del protocolo;**

**d. Mantener campañas permanentes de promoción y protección de la salud mental y resiliencia;**

**e. La promoción de la salud mental mediante la implementación de una Jornada Salud Mental cada seis meses, la cual deberá tener una duración mínima de dos días.**

**Las Jornadas deberán ser realizadas por especialistas acreditados en el área de la psicología y de la psiquiatría, con experiencia probada en psicología del trabajo, así como en psicología clínica.**

**Para poder organizar una Jornada, la persona profesional de la salud o la persona moral de que se trate deberán encontrarse en el Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo. La Secretaría de Salud es la facultada para realizar los registros. Las personas físicas y morales que realizan actividades de entrenamiento empresarial o análogas no podrán ser registradas.**

Las Jornadas tienen por objetivo crear un entorno laboral saludable, libre de todo tipo de violencias, así como prevenir y detectar oportunamente trastornos del comportamiento y la conducta, derivados del trabajo.

Bajo ninguna circunstancia, las Jornadas podrán ser utilizadas con fines de entrenamiento empresarial, capacitación o cualquier actividad que no tenga por objeto la protección y la promoción de la salud mental de las personas trabajadoras.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Salud, emitirán los Lineamientos para la Realización de las Jornadas de Salud Mental, las cuales incluirán las modalidades en las cuales se realizarán dichas Jornadas, actividades, objetivos, metas e indicadores de los factores de riesgo de psicosocial;

f. La prohibición de los malos tratos psicológicos por motivo alguno por parte del patrón, sus representantes, del superior jerárquico o cualquier otra persona que trabaje en el centro de trabajo o que por motivos laborales se comunice con la persona trabajadora;

g. La erradicación del lenguaje y conductas estigmatizantes de las personas usuarias de salud mental;

h. Los términos de flexibilización de la jornada laboral y,

i. Las demás que determine la Secretaría para disminuir los factores de riesgo psicosocial.

## Transitorios

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

**Segundo.** La Secretaría de Salud cuenta con 120 días naturales, desde la entrada en vigor del presente decreto, para emitir los Lineamientos para el Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo.

**Tercero.** Los patrones cuentan con 90 días naturales, desde la entrada en vigor de los Lineamientos, para armonizar las condiciones generales de trabajo vigentes con las disposiciones del presente decreto y emitir el Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo.

**Cuarto.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con 90 días naturales para emitir los Lineamientos del Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo. Asimismo, cuenta con 180 días naturales para revisar y, en su caso, armonizar la totalidad de sus reglamentos y disposiciones administrativas.

## Notas

1 Health at a Glance 2021, OCDE, disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ae3016b9en.pdf?expires=1636657420&id=id&accname=guest&checksum=325F214CD94F18CC38EDB997F057> , fecha de consulta 13 de noviembre de 2021

2 No hay salud sin salud mental, Organización Panamericana de la Salud. (Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sm-salud-mental> ) (Fecha de consulta 10/01/22)

3 Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. No. 511/2021. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de noviembre de 2021. (Disponible en:

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202111/511> ) (Fecha de consulta: 10/01/22)

4 Mental Health and Substance Use. World Health Organization. (Disponible en: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>) (Fecha de consulta: 10/01/22)

5 *Ibíd.*

6 Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018. Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social. (Disponible en: [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf) ) (Fecha de consulta: 10/01/22)

7 Mexicanos destinan 2,255 horas al año a su trabajo. *El Economista*. 9 de febrero de 2018. (Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mexicanos-destinan-2255-horas-al-ano-su-trabajo20180209-0032.html> ) (Fecha de Consulta: 10/01/22)

Dado en la sala de la Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión a los doce días de enero de dos mil veintidós.

**Senadoras:** Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre y Cora Cecilia Pineda Alonso (rúbrica)