

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA LILIANA ORTIZ PÉREZ Y LAS Y LOS LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

La que suscribe, diputada Liliana Ortiz Pérez y las diputadas y los diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el inciso c) al artículo 3o.; y se reforma la fracción XVII y XVIII del artículo 132, la fracción II del artículo 153-C, el primero y segundo párrafos del artículo 475 Bis, la fracción VI recorriéndose la subsecuente del artículo 487, fracción I y III del artículo 511, el primer párrafo del artículo 512-A, el primer párrafo del artículo 512-B, la fracción I del artículo 541, fracción V, del artículo 994; y Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de salud mental y riesgo psicosocial en el trabajo, bajo la siguiente:

Exposición de Motivos

Datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimaron que en **2019, 15 por ciento de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental**. Y a nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de 1 billón de dólares por año en pérdida de productividad.

Como establece la OMS, los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes:

- insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo;
- cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal;
- horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles;
- falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo;
- condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes;
- cultura institucional que permite los comportamientos negativos;
- apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria;
- violencia, acoso u hostigamiento;

- discriminación y exclusión;
- funciones laborales poco definidas;
- promoción insuficiente o excesiva;
- inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y
- demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Según el “Observatorio de Salud Mental Laboral y Ocupacional” de la Universidad Iberoamericana: La salud mental es un componente esencial del bienestar general de los empleados. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas manejar el estrés, desarrollar habilidades y contribuir positivamente a su comunidad. Un entorno laboral que promueve la salud mental no solo mejora la calidad de vida de las personas empleadas, sino que también fomenta su satisfacción y compromiso con el trabajo.

Las personas trabajadoras con buena salud mental tienden a producir más, tienen mayor creatividad y comprometidos. Por el contrario, los problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad y la depresión pueden afectar negativamente el rendimiento laboral, dificultando la concentración y aumentando el riesgo de errores. Esto se traduce en un impacto directo en la rentabilidad y eficiencia de las empresas”.

Como apunta el Observatorio, es necesario: “La implementación de políticas que aborden los riesgos psicosociales en el trabajo es crucial para prevenir problemas de salud mental. La NOM-035 en México, por ejemplo, establece directrices para identificar y mitigar estos riesgos. Las empresas que priorizan la salud mental pueden reducir significativamente el absentismo laboral relacionado con problemas psicológicos.

Los problemas de salud mental no sólo afectan a las personas, sino que también generan costos significativos para las organizaciones. Se estima que las empresas pierden miles de millones de euros anualmente debido al absentismo y a la baja productividad relacionada con problemas de salud mental”.

Según un estudio de OCC Mundial, México, presentado en junio del 2025 llamado: *Seguridad y salud laboral: Más que normas, una cultura*, apenas 30 por ciento de los colaboradores afirma trabajar en un ambiente saludable todo el tiempo, 48 por ciento lo experimenta solo en ocasiones y 22 por ciento no lo percibe en absoluto.

Es decir, 1 de cada 3 colaboradores no se ha sentido expuesto a riesgos laborales, pero entre quienes si han experimentado riesgos laborales, predominan los de tipo psicosocial (estrés, ansiedad, depresión, burnout) con 38%, seguidos por condiciones laborales deficientes (jornadas excesivas, falta de descanso) con 23 por ciento, riesgos ergonómicos (posturas inadecuadas, esfuerzo físico excesivo) con 19 por ciento, riesgos de seguridad (caídas,

atropellamiento, explosiones) con 16 por ciento y la violencia laboral (acoso, discriminación, agresiones físicas o verbales) con 14 por ciento.

El 75 por ciento de los mexicanos sufre de estrés laboral agudo y 27 por ciento enfrenta un estrés ya crónico, según informó OCC Mundial en un reporte de 2024, ubicando a nuestro país como el que más padece esta problemática a nivel global. Esto significa que, en 2025, siete de cada 10 trabajadores mexicanos sufren de algún tipo de estrés laboral.

Esta realidad tiene consecuencias económicas y se estima que las empresas pierden hasta un millón de dólares anuales por ausentismo y presentismo (situación en la que un trabajador asiste al trabajo a pesar de estar enfermo o no poder desempeñarse plenamente).

En nuestro país, para atender la problemática de salud mental ligado a la vida laboral, se publicó el 23 de octubre del 2018 en el DOF la **norma** oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Esta NOM define los **Factores de Riesgo Psicosocial** 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.

Esta norma tiene como objetivo 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.

Para ello estableció como obligaciones del patrón:

1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:
 - a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
 - b) La prevención de la violencia laboral, y
 - c) La promoción de un entorno organizacional favorable.
2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial según el número de trabajadores.

3. Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

4. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa.

5. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial. Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

6. Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- a) La política de prevención de riesgos psicosociales;
- b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- e) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y
- f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

7. Llevar los registros sobre:

- a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;

- b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

Para su cumplimiento, la Norma establece que la vigilancia del cumplimiento de la misma corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (numeral 11) y que el patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento de ésta.

Por su parte, si bien la Ley Federal del Trabajo, establece que los **riesgos** de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (artículo 473) y a su vez define una enfermedad de trabajo como 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) y determina que los empleadores están obligados a cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente (artículo 132); no se precisa de manera específica la atención a la salud mental como un riesgo de trabajo que puede entrañar una enfermedad.

Los trastornos de ansiedad, los no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, los asociados con el estrés (grave y de adaptación) y los depresivos sólo está considerados como trastornos mentales en las Tablas de Enfermedades de Trabajo, para la Valuación de Incapacidades Permanentes Resultantes de los Riesgos de Trabajo y el Catálogo de las Cédulas para la Valuación de las Enfermedades de Trabajo, y no son referidos como enfermedades que afectan la salud mental de los trabajadores y que requieren la atención y prevención por parte de los empleadores y autoridades correspondientes.

En una encuesta de la OCC Mundial de junio de 2025 (aplicada a 206 empresas y 2 mil 589 trabajadores) titulada: “Seguridad y Salud Laboral: Más que normas, una cultura”, 52 por ciento de los trabajadores encuestados manifestaron que la empresa donde trabaja cumple con algunas de las normas oficiales mexicanas pero otras no, relativas a la seguridad en el trabajo y el entorno favorable.

En cuanto a las empresas, 26 por ciento refirió que sólo cumplen con los requisitos básicos exigidos por la ley, 23 por ciento cuenta con un área especializada que supervisa y garantiza el cumplimiento de la NOM, 23 por ciento capacitan regularmente a los empleados sobre normativas de seguridad y salud; y sólo el 11 por ciento hacen auditorías internas periódicas para asegurar su aplicación.

La OMS, recomienda para proteger y promover la salud mental en el trabajo la necesidad de fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular en la prevención y

atención de trabajadores y el cumplimiento de las leyes y normatividad relativa a la salud mental y el entorno laboral.

Dentro de “Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030” de la OMS, se recomienda como parte de las acciones propuestas para los Estados Miembros: Formular, reforzar, actualizar y aplicar políticas, estrategias, programas, leyes y reglamentos nacionales relacionados con la salud mental en todos los sectores pertinentes, con inclusión de códigos de prácticas y mecanismos para supervisar la protección de los derechos humanos y la aplicación de la legislación, en consonancia con las evidencias, las prácticas óptimas, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y otros instrumentos internacionales y regionales sobre los derechos humanos.

Para la implementación de estas acciones, resalta la importancia de: La integración de la salud mental y los derechos de las personas con trastornos mentales y discapacidades psicosociales en todas las políticas, leyes y estrategias sectoriales (por ejemplo, salud, asuntos sociales, educación, justicia y trabajo/ empleo), y en particular en los ámbitos de la preparación y respuesta frente a emergencias, la reducción de la pobreza y el desarrollo.

La salud mental en los espacios laborales es un tema crítico que afecta tanto a las personas empleadas como a las organizaciones. Promover un ambiente saludable no solo mejora el bienestar individual, sino que también incrementa la productividad, reduce costos asociados al absentismo y crea una cultura organizacional más positiva. Por lo tanto, es esencial que las empresas tomen medidas proactivas para abordar este importante aspecto del bienestar laboral.

Es por ello que la presente iniciativa tiene como objetivo integrar en la Ley Federal del Trabajo la atención de la salud mental en los centros de trabajo, incluyendo de manera precisa los factores de riesgo psicosocial a partir de acciones de prevención y de control previstos en la NOM-035 para su atención por parte de empleadores y autoridades laborales competentes en materia de inspección y sanciones correspondientes. Con ello los trastornos mentales reconocidos en la Ley en comento no sólo serán observados para la valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo y el catálogo de las cédulas para la valuación de las enfermedades de trabajo, sino serán objeto de una acción integral de la salud mental por parte de empleadores, empleados y autoridades.

Para entender mejor la propuesta que se presenta, se incluye siguiente cuadro comparativo de los artículos que se propone reformar en la presente iniciativa:

LEY FEDERAL DE TRABAJO Texto vigente	LEY FEDERAL DE TRABAJO Texto propuesto
<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>(SIN CORRELATIVO)</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I a XVI...</p> <p>XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</p>	<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c) Factores de Riesgo Psicosocial: 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.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I a XVI...</p> <p>XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud física y mental y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, así como de medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo</p>

<p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</p> <p>XIX a XXXIII...</p> <p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto: I.... II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III y IV...</p> <p>Artículo 475 Bis.- 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.</p> <p>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</p>	<p>psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable;</p> <p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud física y mental y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos, incluidos los factores de riesgo psicosocial;</p> <p>XIX a XXXIII...</p> <p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto: I.... II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud física y mental y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo, incluidos los factores de riesgo psicosocial; III y IV...</p> <p>Artículo 475 Bis. - El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, incluidos los factores de riesgo psicosocial, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.</p> <p>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo, incluidos los factores de riesgo psicosocial.</p>
---	--

<p>Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: I a V.... VI. La indemnización fijada en el presente Título.</p> <p>Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;</p> <p>II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y</p> <p>III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.</p> <p>Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al</p>	<p>Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: I a V.... VI. Medidas de prevención y acciones de control para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial; y VII. La indemnización fijada en el presente Título.</p> <p>Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores, incluidos los factores de riesgo psicosocial;</p> <p>II...</p> <p>III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad, incluidos los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud física y mental y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de</p>
---	---

<p>reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>I. A VIII....</p> <p>...</p> <p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. a IV...</p> <p>V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;</p> <p>VI a VIII...</p>	<p>seguridad, salud física y mental y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>II. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, incluidos los factores de riesgo psicosocial;</p> <p>III. a VIII....</p> <p>...</p> <p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. a IV...</p> <p>V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes y Normas Oficiales Mexicanas para prevenir los riesgos de trabajo, incluidos los factores de riesgo psicosocial;</p> <p>VI a VIII...</p>
--	---

Por lo expuesto y fundado, se somete a consideración del pleno de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto al tenor de lo siguiente:

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se adiciona el inciso c) al artículo 3o.; y se reforma la fracción XVII y XVIII del artículo 132, la fracción II del artículo 153-C, el primero y segundo párrafos del artículo 475 Bis, la fracción VI recorriéndose la subsecuente del artículo 487, fracción I y III del artículo 511, el primer párrafo del artículo 512-A, el primer párrafo del artículo 512-B, la fracción I del artículo 541, fracción V del artículo 994; y Bis de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis . Para efectos de esta ley se entiende por:

a) y b)...

c) Factores de riesgo psicosocial: 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.

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XVI. ...

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud **física y mental** y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, **así como de medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable** ;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud **física y mental** y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** ;

XIX. a XXXIII. ...

Artículo 153-C . El adiestramiento tendrá por objeto:

I. ...

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud **física y mental** y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** ;

III. y IV. ...

Artículo 475 Bis. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** , conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** .

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

I. a V. ...

VIII. Medidas de prevención y acciones de control para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial; y

IX. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 511. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** ;

II. ...

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** .

Artículo 512-A . Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud **física y mental** y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

...

...

Artículo 512-B . En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud **física y mental** y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.

...

...

Artículo 541 . Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

X. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** ;

XI. ...

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. a IV. ...

V. De 250 a 5 mil Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes y **normas oficiales mexicanas** para prevenir los riesgos de trabajo, **incluidos los factores de riesgo psicosocial** ;

VI. a VIII. ...

Transitorios

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

Segundo. Los patronos contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para realizar las acciones y programas necesarios en los centros de trabajo, a fin de cumplir con lo establecido en el presente decreto.

Tercero. El titular del Ejecutivo federal, los gobernadores de los estados, así como el jefe de gobierno de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de seis meses, para adecuar los ordenamientos reglamentarios que correspondan, a las disposiciones contenidas en este decreto.

Cuarto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá actualizar las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, incluidos los derivados de factores de riesgo psicosocial, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.

Quinto. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto, se realizarán con cargo al presupuesto de egresos aprobado, por lo que no se requerirán recursos adicionales en el presente ejercicio fiscal, ni se incrementará el presupuesto regularizable.

Dado en la sede de la Cámara de Diputados, el 1 de octubre de 2025.

Diputada Liliana Ortiz Pérez (rúbrica)