


*La propuesta de  
reforma laboral  
sobre salud mental  
de 2023: otra  
oportunidad  
perdida*



 Dr. Fernando Villaseñor Rodríguez\*

\* Doctor en Derecho. Investigador de la Escuela Libre de Derecho.

## I. INTRODUCCIÓN

El pleno del Senado de la República aprobó el pasado 14 de febrero la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en sus artículos 3 y 25 relacionados con la Salud Mental en el Trabajo. Aunque al momento de publicación de este Boletín la iniciativa aún se está discutiendo en la Cámara de Diputados, los efectos de su aprobación pueden ir desde lo inocuo hasta lo perjudicial; una tendencia que se ha seguido en las últimas iniciativas y reformas sobre salud mental. En este comentario, explicaré el origen, contenido y alcance de la iniciativa y daré una opinión sobre los riesgos de su aprobación definitiva.

## II. CONTEXTO

En 2016, la OIT dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP)<sup>1</sup> y afirmó que implicaban un problema global que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Buscando incorporar estos conceptos en el orden jurídico mexicano ese mismo año la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, im-

<sup>1</sup> 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.

pulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP. El impulso se materializó el 23 de octubre de 2018 en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención” (NOM-035).

En su momento, la NOM-035 parecía ser revolucionaria para la salud mental (reconocida en el artículo 4 constitucional) de los trabajadores. Empero, durante el año y medio después de su publicación, la NOM tuvo una implementación desigual y limitada. Por si esto fuera poco, hubo un problema mucho más grave que la adaptación de los empleadores a esta NOM, y es que ni México ni el resto del mundo, estaba preparado para enfrentar una crisis nunca vista para los sistemas jurídicos y de salud: la pandemia del COVID-19.

En junio de 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó su Informe Mundial de Salud Mental en el cual señaló que a nivel mundial “La COVID-19 provocó un aumento del 25% en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, lo que puso de manifiesto la falta de preparación de los gobiernos para lidiar con su impacto en la salud mental y reveló una escasez crónica de recursos de salud mental a nivel mundial”<sup>2</sup>

Por otro lado, la pandemia exacerbó también muchos problemas laborales que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. En ese sentido, la agencia especializada sobre el tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió una serie de recomendaciones y lineamientos sobre los riesgos y el manejo de problemas psicosociales en el trabajo durante *y posterior* a la pandemia<sup>3</sup>

<sup>2</sup> *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization; 2022, FOREWORD

<sup>3</sup> *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic* - Geneva: ILO 2020.

a fin de proteger el bienestar de las personas trabajadoras. La guía abarca diez ámbitos de acción, durante el confinamiento y al regreso al lugar de trabajo. Contiene orientación sobre la manera de organizar el espacio físico en el lugar de trabajo, incluyendo la disposición y los puntos de exposición a los agentes peligrosos; la forma de evaluar el volumen distribución del trabajo en el contexto específico de la COVID-19; cómo abordar la violencia y el acoso; y de qué manera un liderazgo firme y eficaz puede tener un impacto positivo sobre las y los empleados.

Esta recomendación actualizó los lineamientos sobre salud mental y trabajo a nivel internacional y debía servir como marco de referencia para todos los Estados miembros de la OIT, al menos, como criterio para el diseño e implementación de políticas públicas. Sin embargo, en la realidad local, la ansiedad en México creció un 15% durante la pandemia y a finales de 2022 alcanzaba a un 50% de la población económicamente activa. La depresión en el país también aumentó de un nivel de 3% antes de la pandemia a 27.6% de la población después de casi un año de emergencia sanitaria. En su conjunto, el ausentismo laboral relacionado con padecimientos psicológicos representó una pérdida del 23.8% de la productividad de las organizaciones y la falta de atención a los riesgos psicosociales del trabajo le costó al país aproximadamente 16 mil millones de pesos anuales.<sup>4</sup>

Por otro lado, la pandemia también visibilizó el aumento del teletrabajo y la realidad de su insuficiente regulación con relación al tema de salud mental en México. Aunque el 12 de enero de 2021 entró en vigor una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para regular el teletrabajo, sus normas en

<sup>4</sup> OECD (2021), COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic, OECD Publishing, Paris. REPORTE MÉXICO, p. 2. Disponible en: <https://www.oecd.org/wise/covid-19-and-well-being-1e1ecb53-en.htm> (Consultado el 29 de marzo de 2023).

cuanto a salud mental fueron insuficientes o inconexas. Así por ejemplo, el único artículo que pudiera establecer obligaciones a los patrones sobre la salud mental en el teletrabajo sería el “derecho a la desconexión”, mismo que se señala en la fracción VI del ahora vigente artículo 330-E,<sup>5</sup> pero que se define por la última versión de la NOM-037 como el “derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral”.<sup>6</sup>

Es en este contexto de pandemia y teletrabajo, de obligaciones nacionales e internacionales, así como de compromisos pendientes con los trabajadores mexicanos, que las Senadoras Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre y Cora Cecilia Pinedo Alonso, ambas de Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentaron el 1 de febrero de 2022 a la Cámara de Senadores la iniciativa y proyecto de decreto para la reforma de la LFT con relación a la protección de la salud mental de los trabajadores.

### III. EL CONTENIDO DE LA INICIATIVA ORIGINAL

La iniciativa original tenía por objeto actualizar la protección de la salud mental de los trabajadores conforme a las últimas recomendaciones, criterios y medidas señaladas en los anteriores párrafos. Implicaba cambios en los párrafos segundo y último del artículo 3º; las fracciones VIII, IX y X del artículo 25, así como el artículo 512; y adicionaba la fracción XI al artículo 25, todos de la multicitada LFT.

<sup>5</sup> Artículo 330-E.—En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

...VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

<sup>6</sup> La última versión de la NOM-037 se aprobó el 3 de marzo del presente año y entrará en vigor a los 180 días naturales de su publicación en el DOF.

Respecto al artículo 3,<sup>7</sup> la iniciativa original especificaba la prohibición de discriminación por motivos de salud mental. Asimismo, y en conjunto con el artículo 512<sup>8</sup> establecía una modificación para referirse a que los entornos de trabajo deberán ser saludables *física y mentalmente* y que tendrán por objeto propiciar el bienestar de la persona. En mi consideración, un tema para discusiones académicas, pero no para la implementación jurídica, consiste en determinar si hay una distinción entre “discapacidad mental” y “motivos de salud mental”. En todo caso, podría opinar que la manera de implementar esta diferencia por motivos de discriminación laboral es, al menos, muy difícil de demostrar en nuestro país.

Otros conceptos indeterminados en este artículo lo constituyen “el bienestar de la persona”, así como la distinción entre “ambiente” y “entorno laboral” ¿Son estas categorías específicas o solamente errores de técnica legislativa? Quisiera creer que la utilidad de agregar esta redacción consistiría en favorecer una interpretación armónica de la LFT e introducir formalmente a nivel sustantivo y federal el concepto y análisis de los factores de riesgo psicosocial que se desarrollan en la NOM-035.

<sup>7</sup> Artículo 3.—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.

<sup>8</sup> Artículo 512.—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, **física y mental**, de los trabajadores.

Por último, considero que la distinción sobre las dos vertientes de la salud como “física y mental”, resulta innecesaria desde que nuestra Ley General de Salud ha tomado el enfoque biopsicosocial y así lo ha reconocido en su artículo 1o Bis.<sup>9</sup>

No obstante, para mí el centro de la iniciativa original estaba en el artículo 25<sup>10</sup> al cual se proponía agregar una

<sup>9</sup> Artículo 1o. Bis.—Se entiende por salud como un estado de completo bienestar **físico, mental** y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

<sup>10</sup> Artículo 25.—El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

...

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.

d. 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;

fracción decimoprimeras. Aquí es donde se encontraba la aportación sustantiva de la propuesta; en concreto, se establecía una nueva obligación en los centros de trabajo de implementar un Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo. Considero que dicho Programa complementaría a la NOM-035 y cubriría una función que no contempla esta última: *la promoción y protección de la salud mental y la resiliencia ampliándose incluso a causas ajenas al estrés o factores de riesgo psicosocial*.

La principal virtud que tenía la iniciativa original era reconocer y solucionar un problema práctico para la implementación de la NOM-035: su aplicación desigual, limitada únicamente a lugares de trabajo con más de 15 trabajadores y dejando en el propio personal de la empresa, muchas veces insuficientemente calificado, ser investigador, juez y parte en la atención de problemas y quejas relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.

Así, la iniciativa incluía en la fracción XI, inciso D, la implementación de una Jornada de Salud Mental cada seis meses, la cual debía tener una duración mínima de dos días. Esta Jornada y sus actividades debían realizarse 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”. Este requisito obedece a la práctica que han tenido muchas empresas en las que su personal de recursos humanos, gerentes y supervisores generales o incluso “coaches” (familiares o amigos de alguno de los directivos),

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 comunique 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. Los demás que determine la Secretaría para disminuir los factores de riesgo psicosocial.



simulan o de plano incumplen con los registros, estudios y atención a quejas derivados de la NOM-035.

La simulación es un problema real, trascendente y documentado en el estudio *¿Qué tan saludablemente trabajamos en México?* Publicado por WellLatam en 2021 que señala: “aunque las organizaciones muestran un interés por cuidar la salud mental de sus empleados, la mayoría lo está haciendo, “a ciegas. Sólo 35% de las compañías consulta a sus colaboradores sobre las acciones que podrían ayudarlos mejor y únicamente 11 de cada 100 empresas cuenta con indicadores de participación satisfacción y resultados”.<sup>11</sup>

El objetivo de evitar simulaciones también se prevé en la iniciativa original en los siguientes términos: “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 razón de ello también la explicitan las propias impulsoras de la propuesta original: “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**”.<sup>12</sup>

En este mismo sentido, la iniciativa original establecía un Registro de Profesionales de la salud Mental en el Trabajo, que conforme con la propuesta debía correr a cargo de la Secretaría de Salud, e implicaría una corresponsabilidad entre el

<sup>11</sup> WellLatam, *¿Qué tan saludablemente trabajamos en México?*, publicación de los resultados del estudio, 22 de octubre del 2021. Disponible en: <https://welllatam.org/> (Consultado el 29 de marzo de 2023).

<sup>12</sup> Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo con modificaciones, a las Iniciativas con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 3o, 25 y 512 de la Ley Federal del Trabajo en materia de promoción y garantizar el derecho humano a la salud mental en el trabajo, p. 12.

Estado y las empresas para evitar la implementación incorrecta de la NOM-035; para mí, esto era lo más valioso de la propuesta original.

Sobre el anterior punto, en la investigación de WellLatam se señala que, “aunque el 78% de las empresas en México ya identificó los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, sólo el 32% de las compañías cuenta con evidencia de la aplicación de la norma en todos sus requerimientos, incluyendo los planes de intervención para mejorar las condiciones de trabajo”.<sup>13</sup>

Pero la iniciativa de reforma no se limitaba a los factores de riesgo psicosocial, sino que se refería a toda la salud mental de los trabajadores. En este tenor, el estudio de WellLatam también evidenció que la mayoría de las organizaciones buscan implementar la NOM-035 únicamente con un enfoque de cumplimiento normativo, pero sin entender realmente la importancia de atender los factores de riesgo psicosocial. Sobre el particular destaca que “mientras el 82% de las empresas afirma que el principal motivo de contar con medidas para la protección de la salud mental es por normatividad laboral, el 43% de las organizaciones reconoce que no cuenta con una cultura de apoyo a los empleados en afectaciones mentales”.<sup>14</sup>

En síntesis, la iniciativa de reforma original era valiosa por contar con mecanismos que le daban mayor viabilidad a la NOM-035, crear un Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo, establecer Jornadas de Promoción y Protección y sobre todo, ampliar la garantía de salud mental en beneficio de los trabajadores. No obstante, la iniciativa original fue modificada esencialmente por las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera, del Senado de la República.

<sup>13</sup> *Idem.*

<sup>14</sup> *Idem.*

#### IV. LA INICIATIVA MODIFICADA

Las Comisiones arriba citadas dictaminaron la iniciativa, en un primer momento, prácticamente sin modificaciones y solamente agregaron para efectos de aprobación los siguientes artículos transitorios:

##### TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría de Salud deberá emitir los Lineamientos para el Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo, en un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

TERCERO. Las personas empleadoras o patrones deberán actualizar las condiciones generales de trabajo y emitir el Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo en un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, emitirá dentro del plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, los Lineamientos del Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo.

QUINTO. Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.

Como puede verse, los artículos transitorios tenían el sentido de hacer operativos los principales cambios de la iniciativa: el Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en el Trabajo y sus lineamientos, así como el Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo. Asimismo, con el fin de hacer efectivos estos cambios, el primer proyecto de dictamen otorgaba 180 días naturales a los empleadores, la STPS y la SSA respectivamente.

Empero, el problema y el cambio esencial a la iniciativa original se produjo con una nota informativa de fecha 14 de septiembre de 2022, en la que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de su Subsecretaría de Egresos, realizó diversos comentarios a la propuesta de las Iniciativas y del Proyecto de Decreto. De acuerdo con la SHCP, los comentarios se realizaron buscando evitar un impacto presupuestal en las entidades de la administración pública federal.

En concreto, la SHCP comentó lo siguiente:

Respecto del artículo 25:

1. Sugiere “eliminar del inciso D de la Fracción XI todo lo referente a las entidades públicas regidas por la LFT” (lo cual cancela al Registro de Profesionales de la Salud Mental en el Trabajo y la corresponsabilidad entre los empleadores y la Secretaría de Salud).
2. Sugiere que “en todo caso, el área de recursos humanos, los OIC, y los comités de ética, en el ámbito de sus respectivas competencias, pueden implementar medidas para el cumplimiento de los fines de las Jornadas que se proponen, sin afectar los recursos de las entidades públicas” (lo cual acaba con el objetivo de contar con profesionales independientes en la materia para evitar inoperancia práctica y simulaciones).

3. Sugiere que “los lineamientos que debe emitir la STPS se enfoquen hacia las medidas mínimas para proteger y promover la salud mental en el trabajo, y no para determinar cómo se llevarán a cabo las Jornadas” (lo cual cambia completamente el sentido original de la regulación de las Jornadas y deja todo su contenido al arbitrio de los empleadores y patrones).

Respecto de los Transitorios:

1. Sugiere eliminar el Segundo Transitorio por representar un impacto presupuestario para la Federación (lo cual en la práctica elimina el presupuesto para asegurar la corresponsabilidad entre SSA y STPS con los empleadores para la promoción y protección de la salud mental de los trabajadores).
2. Sugiere un nuevo Segundo Transitorio en el que establece que “Las personas empleadoras o patrones deberán actualizar las condiciones generales de trabajo y emitir el Programa Integral para la Promoción y Protección del Derecho Humano a la Salud Mental en un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto” (lo cual deja toda la responsabilidad a los empleadores y patrones y nuevamente facilita la simulación e inaplicación de las normas de protección de la salud mental que la iniciativa original buscaba evitar).

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, del Senado de la República incorporaron de manera exacta todas y cada una de las anteriores “sugerencias” por considerar que “tienen concordancia con las propuestas de las Senadoras promoventes, es decir no se considera que se contrapongan al espíritu de las iniciativas, sino armonizan las disposiciones jurídicas aplicables en la materia”. Este fue el punto que yo considero arruinó la reforma.

## V. OTRA OPORTUNIDAD PERDIDA

Al incorporar las modificaciones de la SHCP, las Comisiones desvirtuaron la innovación a la LFT y transformaron la iniciativa de reforma en un producto legislativo que, en el mejor de los casos es intrascendente y en el peor, una justificación para seguir haciendo inoperante y simulada la protección del derecho a la salud mental.

Igual que ocurrió con la reciente reforma a la Ley General de Salud,<sup>15</sup> la falta de corresponsabilidad del Estado, así como el eliminar toda previsión presupuestaria para financiar los cambios necesarios por “austeridad”, hace que estas iniciativas sólo sean subterfugios para ganar visibilidad en medios y aprobación popular, pero que no hagan nada real por el bienestar de las personas a las que se dirigen.

Pero ese sería el mejor de los escenarios, el de la intrascendencia de la reforma.

Lo que resulta más preocupante es que la aprobación de la iniciativa dé lugar a otra simulación: la simulación de que con la reforma el Estado ha cumplido un compromiso pendiente y que su falta de implementación y efectos prácticos se deberá a los empleadores y patrones codiciosos de siempre. Esto es una falacia oportunista e intencionadamente polarizante.

De aprobarse, la iniciativa de reforma modificada volverá todavía menos viable a la NOM-035 y facilitará aún más todos los problemas que la original buscaba combatir.

Como pretendí argumentar en este comentario, la iniciativa original tenía una innovación que reconocía la corresponsabilidad que tiene todo Estado en la supervisión y ga-

<sup>15</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de Salud Mental y Adicciones. Publicado en el *DOF* el lunes 16 de mayo de 2022.

rantía de la salud mental. Sin embargo, las modificaciones acabaron con esa corresponsabilidad y, sobre todo, perpetuarán la idea, tan difundida últimamente, de que “las intenciones del Estado son buenas y progresistas, el problema está en los otros... sus destinatarios”.<sup>16</sup>

En todo caso, de aprobarse esta reforma, más que festejarse tendrá que reconocerse como lo que es realmente: otra oportunidad perdida para garantizar la salud mental de los trabajadores mexicanos.

<sup>16</sup> Lamentablemente, este también es el sentido que se dio a la reforma a la Ley General de Salud en el tema sobre la desinstitucionalización en la salud mental. Cfr. Villaseñor, Fernando, *La desinstitucionalización en la reforma sobre salud mental: ¿progresismo o incumplimiento de una responsabilidad del estado?* En: *Revista de Investigaciones Jurídicas*, Escuela Libre de Derecho, vol. 46, 2022.

*Boletín jurídico práctico*, núm. 2, octubre del 2023

ISBN: 978-607-59689-3-3

Editado por

Escuela Libre de Derecho

Dr. Vértiz 12 esq. Arcos de Belén,

Col. Doctores, Cuauhtémoc, Ciudad de México,

CP. 06720,

Tel. +52 (55) 5588 0211 conmutador

Editor responsable: José Manuel Villalpando

Supervisión editorial: Manuel Alexandro Munive Páez

Disponible en acceso abierto en la página:

<https://www.eld.edu.mx/>

LOS TEXTOS AQUÍ PUBLICADOS SON

RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE CADA AUTOR

**Diseño e impresión:** Procesos Editoriales don José S. A. de C. V.

Ganaderos 149, Granjas Esmeralda, 09810, Iztapalapa,

Ciudad de México, 29 de septiembre del 2023

Tiraje: 400 ejemplares.



**ESCUELA LIBRE DE DERECHO  
BOLETÍN JURÍDICO PRÁCTICO**

**RECTOR**

Emilio González de Castilla del Valle

**JUNTA DIRECTIVA**

José Luis Izunza Espinosa  
Fernando Cataño Muro Sandoval  
Juan Pablo Estrada Michel  
Gabriela de la Mora Galván  
Mario Héctor Blancas Vargas

**SECRETARIOS**

José Manuel Villalpando  
*Secretario Académico*

Renata Sandoval Sánchez  
*Secretaria de Administración*

Cecilia Lizardi Tort  
*Secretaria de Posgrado*

Arturo Ramos Sobarzo  
*Director del Centro de Investigaciones Jurídicas*

Manuel Alejandro Munive Páez  
*Director del Doctorado*

**COMITÉ EDITORIAL**

Juan Pablo Estrada Michel  
*Director*

Francisco de Icaza Dufour  
*Director Honorario*

Lizbeth América Cedillo Valderrama

Rodolfo Gómez Alcalá

Rafael Estrada Michel

Pablo Francisco Muñoz Díaz

Arturo Ramos Sobarzo

José Manuel Villalpando

9 786075 968933

