

**C.C. DIPUTADOS SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA
P R E S E N T E S**

La suscrita Diputada integrante de la Quincuagésimo Novena Legislatura del H. Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 63 fracción II y 64 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 44 fracción II, 144 fracción II, 147, 148 y 149 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Puebla; 93 fracción VI y 128 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado, y demás relativos aplicables; someto a consideración de esta Asamblea la siguiente **INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA**, de conformidad con los siguientes:

CONSIDERANDOS

El estado de derecho es la base fundamental en la que descansa la armonía entre el ejercicio de la autoridad y la libertad de las personas; con su actualización, se asegura la correspondencia de las normas con la realidad social y la atención de las nuevas conductas antisociales que violentan los bienes jurídicos tutelados.

Con esta iniciativa se pretende crear el tipo penal de acoso laboral para garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, así como de conservar la tranquilidad y el bienestar de las personas que son objeto de atropello en su trabajo, al verse sometidas a exigencias contrarias a lo éticamente correcto y aceptable, y a lo profesionalmente exigible.

El acoso laboral constituye una forma de violencia favorecida por la discriminación; se presenta con mayor frecuencia en contra de personas vulnerables por razones sociales, económicas o por su pertenencia a grupos histórica y sistemáticamente desaventajados.

La Ley Federal del Trabajo reconoce derechos y obligaciones a los actores de la relación laboral, así como a las autoridades encargadas de garantizar su acceso y ejercicio, lo anterior con el fin de hacer posible una vida libre de violencia y de maltrato en los centros de trabajo y garantizar el acceso al “trabajo decente”, el cual implica, entre otras cosas, el respeto a la dignidad humana y a la no discriminación.

Dentro del ordenamiento referido se aborda el hostigamiento u acoso desde distintas ópticas; tomando en cuenta la responsabilidad que se ostenta y en contra de quien se realiza: en sentido ascendente, descendente o lineal, o bien a partir del objeto que el hostigador persigue: comúnmente al acoso sexual dentro del ámbito laboral. Además, se establecen sanciones traducidas en multa y en la separación del cargo que se ostenta.

Dentro del artículo 3 bis del ordenamiento citado, se define al hostigamiento como *el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa con conductas verbales, físicas o ambas*. Es de resaltar que aquella definición resulta escasa, toda vez que deja fuera el acoso ascendente o lineal y omite situaciones que podrían generar perjuicio a las víctimas del acoso. Lo anterior incide en parte del articulado que atiende esta problemática, por lo que puede generar confusión y malinterpretación al momento de la aplicación de la ley.

Existen esfuerzos adicionales que han tratado de precisar y contrastar los efectos del acoso laboral. Tal es el caso de la Norma Oficial Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres, NMX-R-025-SCFI-2009, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que amplia y especifica la definición de acoso laboral. Lo anterior, ha abonado al combate de aquel problema y de sus efectos dentro de los centros de trabajo, sin embargo, al ser su carácter y aplicación de naturaleza administrativa, resulta insuficiente, por lo que considero indispensable integrar dentro de la legislación local este nuevo tipo penal, de manera que la actuación del estado y en específico del Poder Legislativo sea acorde al problema que se combate y a las consecuencias que genera.

A nivel federal se han dado diversos esfuerzos para legislar, fortalecer y sancionar el acoso laboral. En febrero de 2013 el Grupo Legislativo del Partido Movimiento Ciudadano de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, presentó una iniciativa de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo, misma en la que se define al acoso laboral, considerándolo como causal de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador. Sólo un mes después, en marzo de 2013, en la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión el Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional presentó una iniciativa de decreto que reforma el Código Penal Federal, para tipificar el delito de acoso laboral. Esta última fue aprobada en marzo del presente año y remitida a la Cámara Baja para su estudio y aprobación, sin que a la fecha exista disposición al respecto. Por su parte y previo a los esfuerzos legislativos realizados, el máximo tribunal del país, consciente de la necesidad de atender la problemática y los efectos generados por el acoso laboral expidió el Acuerdo General de Administración número III/2012, mediante el cual se emitían las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar aquellas conductas, siendo estos últimos la base técnica de la presente iniciativa.

Por acoso laboral se entiende, según lo anterior, **“a los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de los involucrados, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, o estrés a la persona que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”**.



Para efectos de lo anterior, es importante diferenciar entre la presión normal que un jefe puede ejercer sobre un empleado y el acoso laboral. Si el patrón no está conforme con el rendimiento de su trabajador, tiene derecho a hacérselo saber e incluso de sancionarlo. Sin embargo, si éste llegase a faltar al respeto, ya sea en privado o en público, exige metas imposibles de alcanzar o pone trabas al empleado para que este no pueda desarrollar con eficiencia las tareas cotidianas, puede ya hablarse de acoso laboral.

Cabe hacer mención y destacar que la víctima de acoso laboral, puede sufrir desde trastornos nerviosos, como depresión o estrés, hasta enfermedades psicosomáticas, ante la imposibilidad de denunciar al acosador cuando este es responsable de la empresa o área administrativa y desea conservar su trabajo. Aunado a ello, el acoso laboral en lo organizacional obstaculiza el progreso y evita la posibilidad de contar con un ambiente laboral ideal.

De manera enunciativa mas no limitativa los comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia de acoso laboral son: “asignar trabajos sin valor o utilidad alguna; rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales; ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo; evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada; desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros; amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes; menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona; asignar plazos de ejecución o carga de trabajo irrazonables; restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; ningunear, ignorar o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”

En consecuencia se puede determinar que una persona es víctima de acoso laboral cuando sostiene que ha padecido una conducta que una “persona razonable” consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear



un ambiente laboral opresivo, entendiendo para el efecto al “*estándar de la persona razonable*” como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad. De igual forma será importante que el juzgador, al momento de entrar al análisis de acusaciones motivadas por el tipo penal que se sugiere, califique los elementos que acrediten la intencionalidad del probable responsable; evalúe las relaciones de poder, formales o informales entre las personas involucradas; y determine la reiteración de conductas, ya que un acto aislado no puede constituir acoso.

Los costos del problema han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, puesto que uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas.

De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial realizada a más de 2,000 participantes 51% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de bullying laboral.

Es esperable que en el ámbito del trabajo, cada persona actúe con responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones y desempeñándose en equipo con sus compañeros. Esto, sin embargo, no siempre ocurre.

A fin de evitar que se siga presentando esta conducta antisocial, es menester encuadrarla dentro del marco jurídico penal y con ello fortalecer los avances alcanzados hasta hoy y contribuir a la erradicación de este tipo de acciones que hacen imposible el goce de escenarios laborales ideales para los poblanos y frenan el bienestar y el desarrollo de la entidad.

Por lo anteriormente expuesto someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa de:

DECRETO

ÚNICO.- SE REFORMA LA DENOMINACIÓN DE LA SECCIÓN TERCERA DEL CAPÍTULO DECIMOSÉPTIMO DEL LIBRO SEGUNDO, Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 362 DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA, PARA QUEDAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

**CAPÍTULO DECIMOSÉPTIMO
DELITOS CONTRA EL HONOR Y LA DIGNIDAD**

**SECCIÓN TERCERA
CALUMNIA
ACOSO LABORAL**

Artículo 362.- Al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra persona y le cause un perjuicio profesional o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de cincuenta a cien días de salario mínimo general vigente en la entidad.

En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión pública, así como la inhabilitación para desempeñar cualquiera de estos durante un año. Cuando la reincidencia se presente en el ámbito privado, el monto de la multa se duplicara.

Si el acoso laboral se ejerce por adulto en contra de menor de edad, o de personas que cuenten con alguna discapacidad, la multa referida dentro del primer párrafo de este artículo se duplicara desde el primer caso de aplicación.



Si quien acosa fuese superior jerárquico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo público le proporcione, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO.- El presente decreto deberá publicarse en el Periódico Oficial del Estado y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

ATENTAMENTE

CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA,

A 14 DE OCTUBRE DE 2014