



0687

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
22 de diciembre de 2022

Dip. Sonia Catalina Álvarez
Presidenta de la Mesa Directiva del
H. Congreso del Estado de Chiapas
Presente

Por este medio, como integrantes de la Sexagésima Octava Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chiapas; en uso de las facultades que me confieren los artículos 48 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 96, 97, y demás relativos aplicables del Reglamento Interior de este Poder Legislativo; nos permitimos presentar: la **“Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se diversas disposiciones al Código Penal para el Estado de Chiapas.**

Mismo que anexamos a la presente, para los trámites legislativos correspondientes.

Sin otro particular quedamos pendiente de su amable y pronta respuesta.

Atentamente

Dip. Rocío Guadalupe Cervantes Cancino

Dip. Sandra Cecilia Herrera Domínguez





**CC. Diputados integrantes de la Sexagésima Octava
Legislatura del Honorable Congreso del Estado.
P r e s e n t e s**

Las suscritas diputadas Rocío Guadalupe Cervantes Cancino y Sandra Cecilia Herrera Domínguez ambas integrantes de la Sexagésima Octava Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chiapas; en uso de las facultades que nos confieren los artículos 48 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 96, 97, y demás relativos aplicables del Reglamento Interior de este Poder Legislativo; presentamos a esta Honorable Asamblea la **“Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona diversas disposiciones al Código Penal para el Estado de Chiapas. Bajo la siguiente:**

Exposición de motivos

En el marco del día Internacional contra la Violencia que se celebró en este mes de noviembre del año 2022; queremos confirmar nuestro compromiso con las y los trabajadores de Chiapas; en especial con los trabajadores de este Congreso, y aunque se escuche repetitivo siempre estaremos trabajando por todas aquellas acciones que les corresponde en la transversalidad de la seguridad social.

En nuestro País es un derecho tener un trabajo digno y socialmente útil, es una garantía que el artículo 123 de nuestra Constitución Federal nos otorga.

Es de gran importancia que las personas trabajen en ambientes y condiciones laborales seguras, que garanticen su integridad física, psicológica y social.

Cualquier acto de violencia es un acto de injusticia que atenta contra los derechos fundamentales de las personas y que tiene como consecuencia transgredir a una persona.

El acoso laboral, es un problema mundial que se manifiesta en diferentes formas y proviene de altos mandos a subordinados o bien de jefes a colaboradores; y esto no lo decimos nosotras; lo dice la Organización Internacional del Trabajo.

Incluir el acoso laboral en nuestra legislación penal, nos permite crear las condiciones indispensables para que los trabajadores en Chiapas realicen sus actividades y funciones en un entorno laboral, digno, justo, decente y tranquilo.

Tenemos derecho a la vida, a la libertad de expresión y de conciencia; a la educación; a la vivienda y a la participación política, entre otros derechos; hoy levantamos la voz por el derecho al trabajo seguro, digno y decente.

Crear el tipo penal de acoso laboral, es con el propósito de conservar la tranquilidad laboral, particularmente a favor de las mujeres, que son objeto de atropello en su dignidad y seguridad en el trabajo al verse sometidas a exigencias y apetencias contrarias a la moral y a todo derecho en todos los ámbitos de la vida; esta particularidad por supuesto no excluye a los varones.

El acoso laboral conocido internacionalmente bajo el término mobbing (acoso laboral), es un fenómeno que distingue comportamientos de manera individual o grupal de hostigamiento y/o acoso entre dos o más integrantes laboralmente relacionados.

Tal situación estimula, en lo general, un clima de violencia y desánimo entre acosador y víctima.

Dentro del contexto laboral, obstaculiza el progreso, genera retroceso en el pleno desempeño y salud de los trabajadores, y evita la creación del ambiente laboral ideal necesario para favorecer el desempeño de la organización

Esta Iniciativa de adición en el Código Penal a favor de los trabajadores y trabajadoras de Chiapas, tiene como finalidad contribuir como lo ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral a nivel mundial, unos 100 casos de los que 75 corresponden a mujeres acosadas, por ello la advertencia de la OIT, que es urgente afrontar el problema de la violencia laboral mediante acuerdos nacionales e internacionales. Es decir mundialmente un 10 por ciento de los empleados sobrelleva el acoso laboral.

Nuestro país está en intermitente, cada siete de cada diez mujeres soportan acoso laboral, el sesenta por ciento renunciar sin quejarse, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas por acoso laboral, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública a nivel federal en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26,000 casos de acoso y solo 8,000 fueron denunciados.

Cifras que no vemos la necesidad de esperar a que aumenten, para poder legislar en Chiapas; es suficiente con encontrarnos en foco amarillo, es decir la prevención remedia muchos problemas graves.

Los marcos legales en Chiapas deben ser renovados en temas que se ha convertido en metas para fortalecer las atribuciones, este Congreso del Estado, no debe temer de estar acorde al contexto actual con aquellas normas jurídicas que transformen y protejan a los trabajadores, trabajar en reformas significativas del marco jurídico es Indiscutible.

Es inminente y necesario no solo determinar el hostigamiento laboral en el artículo 237 donde se establece en concepto de situación laboral; es imprescindible darle la



importancia que merece este tema otorgándole un capítulo al acoso laboral a fin de erradicar de forma directa estas conductas ilícitas.

Con esta reforma dotamos a las Víctimas del respaldo necesario con normas claras que les brinden protección dentro de su entorno laboral.

La justificación la podemos encontrar en grandes estudiosos como el psiquiatra Heinz Leymann- quien a principios de los años 80 halló el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo.

El califica como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación desigual de Poder en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Este fenómeno dice puede presentarse de tres formas: vertical, horizontal o mixto, vertical cuando la conducta acosadora proviene del jerarca a esta modalidad se conoce como bossing que quiere decir mandando; horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por el superior jerárquico –por acción u omisión- y los compañeros.

Manifiesta que se consideran características del acoso laboral las siguientes:

1.- La intencionalidad, es decir que tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada;



- 2.- La repetición de la agresión, se trata de un comportamiento constante y no aislado;
- 3.- La longevidad de la agresión, el acoso se suscita durante un período prolongado;
- 4.- La asimetría de poder, pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño; y
- 5.- El fin último de la agresión, que es que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo.

Enunciativa y no limitativa las evidencias de la existencia de acoso laboral, ya que el psiquiatra señala textualmente que esto se constituye cuando *se asigna 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 menospreciar 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...*

El acoso laboral solo se encuentra mencionados dentro de los párrafos de los artículos 237 y 238 que regulan otra conducta delictiva, pero en sí no la definen como lo que se constituye verdaderamente.

Salvaguardar la integridad física, mental y de trabajo de los trabajadores es una forma de lograr la transformación que el Presidente de la República ha mencionado en sus constantes mañaneras, y el hecho de dedicarle un capítulo especial al acoso laboral, en nada afecta seguir trabajando en materia de los tipos de violencia en diversos contextos, acoso, hostigamiento, asedio, amenazas, y todo cuanto conducta produzca un daño físico, psicológico, social, de salud, entre otros.

La Organización Mundial de la Salud define a la Violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona, o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar, lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos de desarrollo o privaciones.

La facultad de Derecho de la UNAM en sus investigaciones señala la crítica de la profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social María Ascensión Morales Ramírez: *“La pluralidad de conceptos, así como de definiciones existentes en las diversas disciplinas, obliga a adoptar algunas para su aproximación al campo jurídico, en atención a su problematización como fenómeno laboral.”*

Término. En el presente estudio se utilizará “acoso laboral” como concepto normativo, porque los comportamientos que se aducen al hecho surgen precisamente en el ámbito de la relaciones en el trabajo, siendo consciente de que múltiples conceptos jurídicos tardan tiempo en consensarse y consolidarse.

Definiciones. Se emplearán las elaboradas por la OIT y la Comisión Europea, porque dichas instancias internacionales, en sus respectivas definiciones normativas con relación a la temática, en alguna medida toman en cuenta las causas, las características, las magnitudes y las repercusiones señaladas en las investigaciones psicosociales.

Como un gran ejemplo se encuentra el estado de Oaxaca, y a nivel internacional se suman países como Bolivia y Ecuador, Costa Rica, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y por supuesto México que reconoce cuarenta y cinco conductas de acoso laboral (mobbing).



Es por ello que no sólo el Estado, sino la iniciativa privada y la sociedad en general deben actuar, a través de la modificación de las conductas discriminatorias contra los trabajadores y trabajadoras de Chiapas; ya que éstas son el origen de la violencia, incluyendo la que se desarrolla en los centros laborales.

No sólo debe fomentarse la cultura de la denuncia, sino la prevención, a través de la legislación a tiempo.

El respeto se demuestra, mostrando nuestros valores, de sumar lo positivo, evitar realizar esta conducta contribuirá a una sociedad mejor, la tolerancia no debe ser consentir actos delictivos que podemos frenar a tiempo; que pareciera que no se dan pero que son acciones que vulneran y se convierten en acoso laboral: **Ponerlos a disposición a áreas donde se les tenga relegados, presionarles con ponerlos a disposición sin motivo justificado, quitar bajo amenazas plazas de confianza y eventuales, hacerles firmar renunciias anticipadas a la hora de contratarlos, amenazarlos para que firmen como testigos en actas administrativas laborales, para lograr la renuncia de trabajadores y todas aquellas acciones que consientan acosar laboralmente al trabajador o trabajadora, bajo cualquier tipo de violencia.**

Con la certeza que las víctimas no se percatan en ocasiones de que en sus vidas laborales o rutinas laborales las asedien no necesariamente con un propósito sexual, sino de vigilancia, persecución, intervención de comunicación privada o pública sufriendo una exposición que daña su reputación con el objetivo de dañar su relación laboral a propósito.

Por lo anteriormente expuesto presentamos ante ésta H. Asamblea la siguiente:

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un capítulo II ter al Código Penal para el Estado de Chiapas.

Para quedar como sigue:

CAPÍTULO II TER ACOSO LABORAL

Artículo 238 quinquies.-Constituye el delito de acoso laboral a la conducta sistemática y hostil, utilizando cualquier tipo de violencia a quien en el entorno de trabajo o con motivos de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, realice actos o comportamientos persistentes en forma evidente, sutil y discreta, que atenten contra la salud, integridad o dignidad de las personas en su lugar de trabajo o centro laboral.

Artículo 238 sexies.- Constituye el delito de acoso laboral a la conducta sistemática y hostil de un trabajador o trabajadora que mantenga el mismo nivel de mando u operatividad, utilizando cualquier tipo de violencia a quien en el entorno de trabajo o con motivos de este, realice actos o comportamientos persistentes en forma evidente, sutil o discreta, que atenten contra la salud, integridad o dignidad de las personas en su lugar de trabajo o centro laboral.

Artículo 238 septies.- Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida.

Se procederá de oficio al responsable del delito de acoso laboral, cuando sea cometido en agravio de adultos mayores, con capacidades diferentes; se encuentren cumpliendo con su servicio social laboral o que por algún motivo se encuentren en estado vulnerable.

Artículo 238 octies.- A quien cometa el delito de acoso laboral se le impondrá una sanción de 2 a 4 años de prisión y de 200 a 400 días de multa.

La misma sanción se aplicará al que obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de hostigamiento o para ocultar

violaciones a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Servicios Civil y los Municipios del Estado.

Artículo 238 nonies.-Si el acosador laboral fuese servidor público además de la sanción señalada se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro hasta por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

T r a n s i t o r i o s

Artículo Primero. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

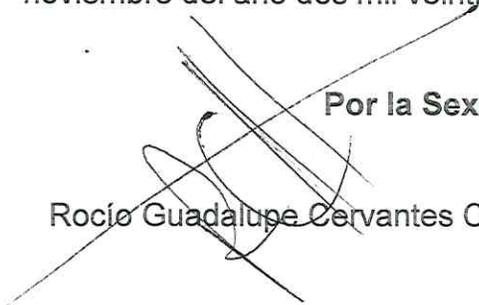
Artículo Segundo. - Se derogan todas las disposiciones legales que se opongan al presente decreto.

Artículo Tercero: El Congreso del estado, emitirá el Protocolo de acompañamiento para prevenir y erradicar los casos de hostigamiento y/o Acoso Sexual y Laboral, para su aplicación al interior de este Congreso del Estado.

El Ejecutivo dispondrá se publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

En el Honorable Congreso del Estado en la Residencia Oficial del Poder Legislativo del Estado de Chiapas en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, a los 29 días del mes de noviembre del año dos mil veintidós.

Por la Sexagésima Octava Legislatura


Rocío Guadalupe Cervantes Cancino


Sandra Cecilia Herrera Domínguez