



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA



RECIBIDO
Lic. Chermos
16 JUN. 2020
12:05 PM

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

DIRECCIÓN DE APOYO
LEGISLATIVO

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., 12 de Junio del 2020.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
11:48 HRS
16 JUN 2020

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLESCAS.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE
OAXACA.
P R E S E N T E.

SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

La suscrita Diputada Aleida Tonelly Serrano Rosado, integrante del Grupo Parlamentario de MUJERES INDEPENDIENTES, por este medio anexo al presente remito a Usted, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA AL TITULO VIGÉSIMO SEGUNDO DE LOS DELITOS CONTRA EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EL CAPITULO VI DENOMINADO VIOLENCIA LABORAL, Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 412 QUINQUIES Y 412 SEXIES DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA.**

Lo anterior, para que sea incluida en la orden del día de la sesión ordinaria de la Diputación Permanente a celebrarse a las 11:00 horas del día miércoles 17 de junio del año en curso.

No dudando de la atención e intervención que brinde al presente, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

DIP. ALEIDA TONELLY SERRANO
ROSADO.



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP. ALEIDA TONELLY SERRANO ROSADO
DISTRITO XIX
SALINA CRUZ

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a 12 de Junio del 2020.

DIP. LUIS ALFONSO SILVA ROMO.
PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN PERMANENTE
DE LA LXIV LEGISLATURA DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO.
P R E S E N T E.

La suscrita **ALEIDA TONELLY SERRANO ROSADO**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de **MUJERES INDEPENDIENTES**, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, 59 fracción LIII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; y, 30 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; y, 54 fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca, me permito someter a la consideración de este Pleno Legislativo la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA AL TITULO VIGÉSIMO SEGUNDO DE LOS DELITOS CONTRA EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EL CAPITULO VI DENOMINADO VIOLENCIA LABORAL, Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 412 QUINQUIES Y 412 SEXIES DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO.- En nuestro País, el derecho al trabajo digno, se encuentra contemplado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo la premisa que cada persona debe trabajar bajo condiciones laborales que garanticen su integridad física, psicológica y/o social, con la finalidad de que puedan adquirir los medios básicos para su subsistencia y la de su familia.

Las personas conviven en los centros laborales más de la mitad del día, por lo que es primordial que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un clima

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"
de respeto y seguridad, tanto física como psicológicamente. Sin embargo, cuando el clima laboral se ve alterado por situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, la consecuencia es un ambiente conflictivo, agresivo y apático, lo que lleva a que exista una baja productividad y un deficiente desempeño laboral. Todo ello, limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ve afectada no solamente su vida laboral, sino en los ámbitos social y familiar en que se desenvuelven.

No obstante, en las últimas décadas a nivel mundial, pero especialmente en México, se ha presentado un fenómeno que cada vez es más frecuente en el ambiente laboral, y que se pone de manifiesto con el actuar de unas personas contra otras, lo que origina un acto de injusticia que atenta contra los derechos humanos. Este fenómeno es conocido como mobbing o acoso laboral, que es definido como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente sobre otra u otras en el ámbito laboral, con la finalidad de afectar la comunicación de la víctima con otras personas, dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas laborales, y hasta orillar a que una persona abandone su trabajo.

El mobbing o acoso laboral, debido a las consecuencias y afectaciones que trae hacia la persona que lo sufre, es considerado como un delito, en países como Suecia, Noruega, Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia, España, Australia y Estados Unidos. En el caso de América Latina, de acuerdo a diversos estudios, se ha demostrado que el 53% de las personas más perjudicadas por el acoso laboral, lo son las mujeres, por motivos que van desde el embarazo, el puesto que ostentan, su sueldo, o bien, por el solo hecho de su condición de ser mujeres.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la violencia laboral como, la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"
o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

La violencia laboral se puede manifestar en agresión física (es decir, una conducta dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o trabajadora); acoso sexual (que puede ir desde una conducta o comentario con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe); o bien, en la violencia psicológica (que va desde un maltrato modal o verbal, sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, entrometerse en su vida privada, destruir su reputación, hasta deteriorar su autoestima).

Por su parte la Comisión Europea, señala que la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el trabajador o trabajadora sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud.¹ Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen 3 características esenciales:

1. Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
2. Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
3. Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

SEGUNDO.- En el caso de México, pero especialmente en nuestro Estado de Oaxaca, en los últimos años, ha ido en aumento la violencia en el ámbito familiar, social, pero especialmente en el ámbito laboral, que se traduce en actos que cada vez son más frecuentes, como lo es, el acoso sexual, la descalificación del

¹ Definición adaptada de la Comisión Europea. En OIT, CIE, OMS e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra.

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"
desempeño del trabajador, la asignación de cargas mayores de trabajo, la magnificación de los errores, la ignorancia, las amenazas y agresiones verbal, la descalificación, la intromisión en la vida personal, entre otras conductas.

Según cifras de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en México el 26.6 % de las mujeres que trabajan o trabajaron, es decir, una de cada 4, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral. Estos actos violentos que constituyen la violencia laboral se puede presentar de distintas maneras, puede ser en una sola ocasión, o bien, de forma recurrente, sistemática y focalizada. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda varias acciones para hacer frente a la violencia laboral, dentro de las que destacan:

- I. Contactar a los supervisores responsables del bienestar de los trabajadores;
- II. Contactar a recursos humanos;
- III. Solicitar el traslado a otro puesto de trabajo;
- IV. Recolectar evidencia;
- V. Identificar aliados como colegas y compartir experiencias con personas que hayan vivido situaciones similares.

Lo anterior, conlleva a que los Países deben fortalecer la normatividad existente en materia laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo que garanticen la dignidad, la integridad física, psicológica y/o social de los trabajadores, además de prevenir y sancionar todo acto de violencia laboral, máxime que las consecuencias de la violencia laboral son graves, ya que van desde la afectación a la salud psicofísica del trabajador, lo que trae consigo afectaciones a su vida social y familiar, así como disminución en su productividad, de sus capacidades, desprestigio social, estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, aislamiento, úlcera e inclusive el suicidio.



"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

Derivado de lo anterior, resulta primordial establecer sanciones a las conductas de violencia laboral, ya que no solo trastocan la parte emocional, física y psicológica de la víctima, sino que se transgreden una serie de derechos humanos, que se encuentran consagrados y protegidos tanto por la Constitución Federal como por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, dentro de los que se encuentran, de acuerdo al estudio denominado Acoso Laboral "Mobbing", realizado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, los siguientes:

1. El derecho a la vida: Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida.
2. El derecho a la integridad física, psicológica y moral: Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.
3. El libre desarrollo de la personalidad: El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.
4. El acceso a una vida libre de violencia: Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

5. La prohibición de la discriminación: Porque el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: "La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación", como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral.
6. El trato digno: Porque ese tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.
7. El derecho a la honra: Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.
8. El derecho al trabajo: Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.
9. El medio ambiente laboral sano: Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.
10. Las condiciones justas de trabajo: El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

11. La igualdad ante la ley: Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

12. El nivel de vida adecuado: Con ese tipo de conductas se pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.²

Luego entonces, los derechos humanos antes citados y el respeto la dignidad humana están protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que México es parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenio 111 sobre la Discriminación, Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En tal virtud, el Estado tiene el deber de promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad humana en todos los casos en que sea vulnerada, incluyendo los casos de violencia el ámbito laboral.

Ahora bien, de acuerdo con la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el acoso laboral puede darse en tres niveles conforme al sujeto activo: a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima. c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y

² Acoso Laboral "Mobbing", Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), file:///C:/Users/LXII%20Legislatura/Downloads/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"
se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

De igual forma, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que para demostrarse el acoso laboral, deben considerarse los siguientes elementos:

1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"
existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.³

Derivado de lo anterior, y con la finalidad de establecer una sanción de carácter penal a la violencia laboral, la presente iniciativa propone adicionar al Título Vigésimo Segundo de los Delitos contra el Derecho a una Vida Libre de Violencia, el capítulo VI denominado "Violencia Laboral", con sus respectivos artículos 412 Quinquies y 412 sexies, mediante los cuales se define la violencia laboral, como toda acción u omisión realizada por sí o a través de terceros, con la finalidad de ejercer cualquier tipo de violencia de forma recurrente, sobre otra persona o personas; o tendientes a la negativa ilegal de contratación de la víctima o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación de la actividad realizada, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la percepción de un salario menor por igual trabajo, desempeño y jornada dentro de un mismo centro laboral, o el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto por la Ley General de Salud, y la Ley de Fomento a la Lactancia Materna en el Estado de Oaxaca.

Con la presente iniciativa se plantea que cometerá el delito de violencia laboral, quien o quienes ejerzan cualquiera de las conductas señaladas en el párrafo anterior, y que tiene un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, tendiente a provocar directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral al trabajadora o trabajador. Proponiéndose sancionar al responsable con seis meses a tres años de prisión y de cien a doscientas veces el valor diario de la unidad de medida y actualización.

³ SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

Ahora bien, para el caso de la violencia laboral se cometa en contra de una o varias mujeres, se propone agravar la pena con la mitad del mínimo a la mitad del máximo de la pena señalada en el párrafo anterior, y de ciento cincuenta a doscientas veces el valor diario de la unidad de medida y actualización; y para el caso de que el sujeto activo sea un servidor público, se propone aumentar en un tercio del mínimo a un tercio del máximo de la pena señalada, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ejercer otro, por un tiempo igual al de la pena de prisión impuesta. Por último, se propone que dicho delito se perseguirá por querrela.

Por lo anteriormente expuesto, propongo a esta Diputación Permanente, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, por el que:

**LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA,**

DECRETA:

ÚNICO. Se ADICIONA AL TÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO DE LOS DELITOS CONTRA EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EL CAPÍTULO VI DENOMINADO VIOLENCIA LABORAL, Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 412 QUINQUIES Y 412 SEXIES DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA., para quedar de la siguiente manera:

TÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO
Delitos contra el derecho a una vida libre de
violencia

CAPÍTULO I AL V...

CAPÍTULO VI
Violencia Laboral.

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

ARTÍCULO 412 QUINQUIES.- Violencia laboral, es toda acción u omisión realizada por sí o a través de terceros, con la finalidad de ejercer cualquier tipo de violencia de forma recurrente, sobre otra persona o personas; o tendientes a la negativa ilegal de contratación de la víctima o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación de la actividad realizada, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la percepción de un salario menor por igual trabajo, desempeño y jornada dentro de un mismo centro laboral, o el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto por la Ley General de Salud, y la Ley de Fomento a la Lactancia Materna en el Estado de Oaxaca.

ARTÍCULO 412 SEXIES.- Comete el delito de violencia laboral, quien o quienes ejerzan cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior, y que tiene un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, tendiente a provocar directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral al trabajadora o trabajador.

Al responsable se le impondrá una sanción de seis meses a tres años de prisión y de cien a doscientas veces el valor diario de la unidad de medida y actualización.

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANO"

Si la conducta descrita en el artículo anterior se comete en contra de una o varias mujeres, se agravará la pena con la mitad del mínimo a la mitad del máximo de la pena señalada en el párrafo anterior, y de ciento cincuenta a doscientas veces el valor diario de la unidad de medida y actualización.

Si el sujeto activo es servidor público, se aumentará en un tercio del mínimo y del máximo de la pena señalada, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ejercer otro, por un tiempo igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.

TRANSITORIOS.

ÚNICO.- El presente decreto entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca.

Dado en la sede del H. Congreso del Estado, San Raymundo Jalpan, Oaxaca a 17 de Junio del año 2020.

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"



**DIP. ALEIDA TONELLY SERRANO
ROSADO.**



U. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP. ALEIDA TONELLY SERRANO ROSADO
DISTRITO XIX
SALINA CRUZ