

**DIPUTADO RAYMUNDO ARREOLA ORTEGA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOCÁN DE OCAMPO.
PRESENTE.-**

Enrique Zepeda Ontiveros, Diputado representante del Partido Movimiento Regeneración Nacional, integrante de la Representación Parlamentaria de la Septuagésima Tercera Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, en ejercicio de mis atribuciones y con fundamento en los artículos 36 fracción II, 37 y 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito someter a la consideración de esta Honorable Representación Popular, Iniciativa de Decreto mediante el cual se reforma la denominación del Capítulo III del Título Quinto y se adiciona el artículo 169 bis al Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo, y se reforman las fracciones XI y XII del artículo 8° y se adiciona un segundo párrafo al artículo 10 de la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán y sus Municipios, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la presente iniciativa se aborda un tema poco estudiado en México, aunque muy conocido en los centros de trabajo. El mobbing, que es un anglicismo que significa acoso o acoso moral o psicológico en el trabajo.

En México, este tipo de fenómenos no ha sido estudiado sistemáticamente; así pues, no hay cifras, ni referencias oficiales sobre la extensión, el grado, el carácter y las tipologías particulares que asume el hostigamiento laboral. El mobbing es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual la o el afectado es sometido a ataques

sistemáticos, directos o indirectos, durante mucho tiempo de manera continua. Este fenómeno adquiere patrones similares en el nivel internacional, pero se le percibe de diferentes modos según las culturas.

Las personas que se encuentran en estas situaciones a menudo son aisladas, humilladas y amenazadas por el acosador y/o su grupo de seguidores, y no son capaces de encontrar una solución a esta situación. El desconocimiento de esta problemática por gran parte de la sociedad y la ignorancia acerca de su gravedad y consecuencias hacen que las víctimas de este problema no sean creídas por sus familiares y amigos o que se considere que exageran. Otras veces, aun dándose cuenta de la gravedad de la situación, la víctima y sus allegados no saben qué hacer ni a quién acudir.

En México el primer caso referente al tema del mobbing o acoso laboral llegó hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se advirtió que la palabra mobbing es un término inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente a acoso laboral, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua, ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo. Asimismo, se puntualizó que dicho fenómeno se encontraba prohibido en diversos instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cabe hacer mención que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante Acuerdo número 9/2005 de veintiocho de marzo de dos mil cinco, aprobó los Procedimientos de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos de ese Alto Tribunal y del Seguimiento de la Situación Patrimonial de éstos y de los Servidores Públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, estableciendo las

formalidades, los órganos competentes, la investigación y el procedimiento de responsabilidad administrativa, las medidas cautelares, así como las sanciones y su individualización en los casos de acoso laboral que se presentaren en dichas Instituciones, es decir crearon su propio modelo de formalidades, seguimiento, investigación y sanción a sus servidores públicos, sentando de esta manera un importantísimo precedente entorno a la tipificación del Acoso Laboral en nuestro País.

El acoso laboral y el acoso sexual son conductas que para las personas que las sufren se convierte en una pesadilla, hasta que estas renuncian y se quedan sin empleo y la oportunidad de solventar los gastos familiares. Tal es la realidad en México y otros países, donde los seres humanos, a pesar de sus avances científicos y tecnológicos, pero carentes de valores, parecen desear el retorno al estado bestial que se supone superaron cuando las cavernas eran su morada; aunque en aquellas criaturas se comprenden sus reacciones porque coexistían en un entorno primitivo.

En 2013, el portal de empleo Trabajando.com realizó una encuesta a más de 3000 personas para conocer algunas cifras sobre el mobbing y encontró que el 62% de los trabajadores mexicanos ha sido víctima de violencia psicológica laboral, entre los cuales, más de la mitad de los encuestados decidieron cambiar de empleo por esa situación. El Acoso laboral es un acto que exige conocimiento sobre sus especificidades, así como prácticas adecuadas para prevenirlas, investigarlas, sancionarlas y repararlas, razón por la cual presento ante esta Honorable Representación Popular, la Iniciativa en comento, Michoacán no es ajeno a esta problemática y resulta improrrogable su atención.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración del Pleno, el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma la denominación del Capítulo III, del Título Quinto y se adiciona el artículo 169 bis al Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar de la manera siguiente:

CAPÍTULO III

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo 169. Hostigamiento sexual

...

...

...

Artículo 169 Bis. Acoso Laboral

A quien realice actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten 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 en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieran en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo, requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación o en detrimento de su salario; o como condición para su

aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión. Se le impondrán de seis meses a tres años de prisión.

Los servidores públicos que incurran en este delito, además de las penas establecidas en las fracciones I, II y III del artículo 240 de este Código.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se reforman las fracciones XI y XII del artículo 8° y se adiciona un segundo párrafo al artículo 10 de la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán y sus Municipios, para quedar como siguen:

CAPÍTULO II

Responsabilidades

Artículo 8. Obligaciones de los servidores públicos. Los servidores públicos, además de las obligaciones específicas que correspondan a su cargo, empleo o comisión, para salvaguardar los principios de legalidad, honradez, transparencia, lealtad, imparcialidad y eficiencia, tendrán las siguientes obligaciones:

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...

IX...

X...

XI. Observar buena conducta durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del desempeño de sus atribuciones y obligaciones, **así como abstenerse de cometer acoso laboral;**

XII. Observar, en la dirección, coordinación o conducción del personal a su cargo, las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en discriminación, **acoso laboral**, agravios, insultos, malos tratos o abusos;

XIII...

...

Artículo 10. Responsabilidades administrativas. El incumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley o de la normatividad específica relativa al servicio público que se desempeñe, da lugar a que se determine la responsabilidad administrativa del servidor público y a que se le apliquen las sanciones que correspondan de acuerdo a esta ley.

Los servidores públicos que incurran en responsabilidades por acoso laboral, con independencia de los procedimientos que se sigan en términos de la presente Ley, podrán ser sancionados también en términos de los artículos 169 Bis y las fracciones I, II y III del artículo 240 del Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo.

TRANSITORIOS



DIPUTADO ENRIQUE ZEPEDA ONTIVEROS



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

Palacio del Poder Legislativo, Morelia, Michoacán de Ocampo a los 10 días del mes de marzo del año 2016.

ATENTAMENTE.

DIP. ENRIQUE ZEPEDA ONTIVEROS.