



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



**ASUNTO: INICIATIVA DE DECRETO POR LA QUE
SE ADICIONA EL CÓDIGO CIVIL PARA EL
ESTADO DE TABASCO.**

Villahermosa, Tabasco; a 10 de abril de 2017

DIP. ADRIAN HERNÁNDEZ BALBOA

Presidente de la Mesa Directiva del H. Congreso del Estado
Presente.

La suscrita diputada Gloria Herrera, integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido Revolucionario Institucional, con la facultad que me confieren los artículos 33, fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; 120 y 121, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, 78 y 79 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tabasco, me permito presentar **INICIATIVA DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONAN DISPOSICIONES AL CÓDIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE TABASCO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO.- Con fecha tres de Julio del año 2012, fue publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Acuerdo General de Administración número III/2012, donde se establecen las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y acoso sexual, siendo estas las siguientes: "se definió lo que se debe de entender como "acoso laboral" y "acoso sexual", que el órgano competente para dar seguimiento a la investigación de este ámbito -es la Contraloría de la misma Suprema Corte-, y los pasos a seguir son: I.- Analizar la conducta denunciada, II.- Definir qué tipo de conducta es, si es de la del orden de acoso laboral, sexual, o en la modalidad de chantaje sexual, III.- Determinar el ámbito espacial, IV.- Evaluar la ausencia del consentimiento libre



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



y voluntario de la víctima, V.- Aplicar el estándar de persona razonable, así como solicitar opiniones expertas para determinar secuelas psicológicas en la persona afectada, de tal manera que se culmine en calificar si la conducta es grave a fin de fincar responsabilidad administrativa".¹

SEGUNDO.- Con fecha cuatro de abril del 2013, fue resuelto el amparo directo 47/2013, relacionado con Acoso Laboral o Mobbing, donde la primera sala del máximo órgano jurisdiccional, estableció que para efectos de la indemnización por ese tipo de conductas, deben acreditarse los siguientes elementos:

- 1).- Intimidar a la víctima y que se ocasione un daño a su persona;
- 2).- Reconocer que existen tres niveles de hostigamiento a saber: a).- Horizontal; cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros de trabajo, es decir, en un nivel similar de jerarquía ocupacional, b).- vertical descendiente: sucede cuando la agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. y c).- vertical ascendiente: hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado;
- 3).- Resentir de forma sistemática el acoso;
- 4).- Identificar la conducta, que puede ser variada, desde exclusión, agresiones verbales, hasta excesiva carga de trabajo con la finalidad de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona.

Esta carga probatoria para la víctima -es indispensable-, pues de no acreditar cada elemento, no será posible acceder a la indemnización por reparación del daño.

TERCERO. En consonancia con lo anterior, en el año 2014, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis: 1a. CCL/2014 (10a.) y 1a. CCLII/2014 (10a.), en las que, en los sustancial señala que una de las

¹ <https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/banner/archivos/AGA-III-2012.pdf>



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



vías con que cuenta la persona acosada, es la civil; y además define la naturaleza y tipología del acoso laboral, en los términos siguientes:

ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE.

La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

Esta tesis se publicó el viernes 4 de julio de 2014 a las 8:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Décima Época. Registro: 2006869. Primera Sala. Tesis Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.) Página: 138

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

Esta tesis se publicó el viernes 4 de julio de 2014 a las 8:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Décima Época . Registro: 2006870. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Página: 138.

CUARTO.- Con la reforma del 2013 a la Ley Federal del Trabajo, se introdujo la figura de hostigamiento y acoso sexual, definiéndola, como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas y acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder, que conlleva a un estado de



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De ese ordenamiento, cabe destacar, que se establece que el patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, solo puede ser sancionado con multa de 250 a 5000 veces la unidad de medida; sin embargo, ese tipo de sanciones, no inhibe la conducta, no re-educan o limita al hostigador a evitarlas en lo sucesivo.

QUINTO.- En el contexto anterior, es importante mencionar que en el año 2012, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales hubo 26,000 casos de acoso sexual. De éstos tan sólo 8,000 fueron denunciados, asimismo del 70% de las empleadas que han sufrido un tipo de acoso sexual, el 60% decide renunciar antes de demandar, y el 10% restante, son despedidas al no satisfacer las peticiones del acosador.²

Sin embargo, de acuerdo con cifras publicadas por el INEGI, el 70% de los casos de acoso laboral son en contra de las mujeres,³ por lo que en el marco de la 61 (sesenta y un) sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Nueva York, el día 16 de marzo del presente año, se decretó como mensaje principal el siguiente: *“las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo”*,⁴ debido a que se consideró que la violencia y acoso laboral, es un problema de orden universal, y afecta a todas las mujeres, sin distinción del nivel educativo, económico y cultural.

² <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/07/22/acoso-laboral-siete-cada-10-mujeres>

³ <https://www.am.com.mx/leon/local/sufren-mujeres-mobbing-laboral-17616.html>

⁴ <https://loiolaxxi.wordpress.com/2017/03/16/violencia-y-acoso-laboral-a-la-mujer-en-el-mundo-oit/>



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



En Tabasco, a principios de este año, se dio a conocer un video en donde diversos elementos de seguridad pública, violaron de forma tumultuaria a una mujer dentro de las instalaciones del colegio de policías, hecho que hoy en día, está en manos de la Fiscalía del Estado, de lo que cabe resaltar, es que seguramente antes de darse este hecho, la mujer agredida sufrió hostigamiento laboral o la conducta de acoso sexual laboral. Es decir, todo comienza como una agresión y termina en una violación o desenlace fatal. Es importante distinguir, que el problema de hostigamiento laboral o llámese acoso sexual laboral, también lo sufren los hombres, pero en un índice menor que las mujeres.

SEXTO.- Realizando un análisis de cómo se castiga hoy en día en Tabasco el hostigamiento, solo puede ser por dos vías, la primera es la penal, que tipifica el asedio para sí o para un tercero a una persona **con fines sexuales**, que valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión, haciendo notar que el delito de hostigamiento laboral y acoso sexual no existe en este código, y la segunda es laboral, como ya se mencionó en líneas anteriores, con castigo de rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador, y con multa económica, nótese que en ambos casos, al agente activo del delito no se le impone como sanción la obligación de tomar terapias o someterse a un diagnóstico, con el objetivo de ser evaluado y reeducado o desaprender los códigos machistas y violentos, a fin de convertirla en una persona que pueda convivir armoniosamente en sociedad.

SEPTIMO.- En tal razón, tomando como referentes los criterios sostenidos por el más alto tribunal del país, promuevo reforma al Código Civil para el Estado de Tabasco, en aras de ofrecer un abanico de posibilidades a la víctima de hostigamiento laboral o acoso sexual laboral y, decida que vía le conviene más para reclamar del agresor la reparación del daño, y se obligue al mismo a que una vez que sea diagnosticado por la Secretaría de Salud, sea sometido al



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



tratamiento que ésta le dictamine y hasta en tanto obtenga la liberación del tratamiento, no será dado de baja en el Padrón de Agresores que la citada secretaria genere.

En virtud de lo anterior, estando facultado el Congreso del Estado para reformar, abrogar, derogar leyes y decretos para la mejor administración del Estado, de conformidad con el artículo 36, fracción I, de la Constitución Política del Estado, se somete a la consideración de esta soberanía la siguiente:

INICIATIVA DE DECRETO

Artículo Único: Se adicionan los artículos 31 bis y 2023 bis, del Código Civil para el Estado de Tabasco, para quedar como sigue:

CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE TABASCO

LIBRO PRIMERO

DE LAS PERSONAS

TITULO PRIMERO

DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Artículo 31 BIS.- **Derecho de Goce de los trabajadores y de Servidores Públicos**

Hostigamiento laboral: los actos, comportamientos u omisiones, 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



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



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 dirige o en quienes lo presencian, con el objetivo de dañar el rendimiento laboral o generar un ambiente negativo en el trabajo.

Acoso Sexual Laboral: los actos o comportamientos de índole sexual, 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 atentan contra la libertad y voluntad sexual de las personas; con el objetivo de realizar contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía o exigencias sexuales verbales o de hecho.

TITULO SEXTO

DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

SECCION PRIMERA

REGLAS GENERALES

Art. 2013.- Idem. . .

Art. 2023 BIS.-

INDEMNIZACIÓN EN CASOS LABORALES

Procede la responsabilidad civil del patrón frente al trabajador o servidor público, cuando éste haya sufrido hostigamiento laboral o acoso sexual



GLORIA HERRERA
DIPUTADA



laboral, previsto en el artículo 31 bis de éste Código, siempre y cuando la víctima acredite:

- 1).- Que sufrió daño moral a su persona;
- 2).- Identificar el nivel de agresión, siendo estos: a).- Horizontal; cuando la agresividad se realiza entre compañeros de trabajo, es decir, en un nivel similar de jerarquía ocupacional, b).- vertical descendiente: sucede cuando la agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. y c).- vertical ascendiente: cuando la agresión se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado;
- 3).- Que sufrió de forma sistemática o reiterada la conducta;
- 4).- Señalar el tipo de conducta que resintió, si fue hostigamiento laboral como: exclusión, agresiones verbales, hasta excesiva carga de trabajo con la finalidad de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona, o acoso sexual laboral, en contra de la libertad y voluntad sexual de la víctima;

La responsabilidad civil reparará del daño a la víctima, debiendo de considerar indemnización económica suficiente a fin de repararla del daño físico, económico o moral.

La Secretaria de Salud del Gobierno del Estado, generará el padrón de agresores, teniendo la facultad de hacer el diagnóstico de los mismos, y someterlos a terapias o el tratamiento más adecuado que considere, y hasta en tanto no les extienda la carta de liberación, seguirán bajo el tratamiento asignado.

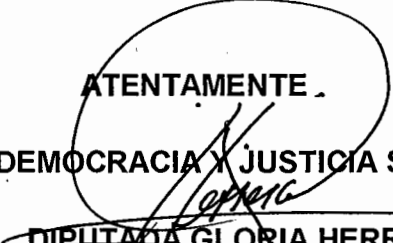


GLORIA HERRERA
DIPUTADA



TRANSITORIOS

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

ATENTAMENTE .
DEMOCRACIA Y JUSTICIA SOCIAL

DIPUTADA GLORIA HERRERA

**FRACCIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO
INSTITUCIONAL**

**HOJA PROTOCOLARIA DE LA INICIATIVA PRESENTADA POR LA DIP.
GLORIA HERRERA, INTEGRANTE DE LA FRACCIÓN PARLAMENTARIA
DEL PRI, EN EL CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO, CON FECHA
DIEZ DE ABRIL DE 2017.**