



Piden reformar el Código Penal para tipificar acoso laboral y sancionar hasta con 9 años de prisión a quien lo cometa



“LXV LEGISLATURA DE LA PARIDAD, LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD”

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

Boletín No. 5817

Piden reformar el Código Penal para tipificar acoso laboral y sancionar hasta con 9 años de prisión a quien lo cometa

- Se entenderá como cualquier acción por la cual una persona es agredida física, verbal y/o psicológicamente
- La diputada López Castro (PRI) plantea adicionar el artículo 260 Bis

Con la finalidad de tipificar el acoso laboral y sancionar de uno a 9 años de prisión a quien lo cometa, la diputada Cynthia Iliana López Castro (PRI) presentó iniciativa que adiciona un artículo 260 Bis al Código Penal Federal.



Define el acoso laboral como cualquier acción por la cual una persona es agredida física, verbal y/o psicológicamente, a través de amenazas, intimidaciones, agresiones, humillaciones, maltrato, hostigamiento, insulto, inequidad salarial, acoso sexual, psicológico o de cualquier otro tipo por otra u otras personas en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia de la misma.

Si la persona que comete acoso laboral fuese servidora pública y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo y se le inhabilitará por el mismo término de la pena de prisión impuesta, precisa la iniciativa enviada a la Comisión de Justicia para dictamen.

Indica que en el país existen leyes específicas de protección a las y los trabajadores que establecen como causales de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes; los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo.

También, respecto a las mujeres como víctimas de violencia laboral, moral y por razón de sexo, para que las políticas públicas garanticen el derecho a una vida libre de violencia y se sancione a quien la efectúe de acuerdo al numeral 14, fracción I, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Menciona que, a pesar de la gravedad de las consecuencias, el acoso laboral no se encuentra tipificado en el Código Penal Federal, ya que, ante el Ministerio Público, para que investigue los hechos que puedan implicar un delito con motivo del acoso laboral, se debe acusar por alguna de las vertientes que genera este comportamiento, como es la discriminación y, en su caso, se ejercite acción penal de acuerdo con el artículo 21 de la Constitución Política.

López Castro argumenta que las formas en las que se expresa el acoso laboral son diversas; sin embargo, se pueden identificar en los siguientes tipos: en la organización laboral, aislamiento, intromisión en la vida personal, agresiones físicas, verbales y psicológicas.

Van desde designar los trabajos peores o más degradantes, no asignar ningún tipo de trabajo, exceso de trabajo, tácticas de desestabilización, ignorar a la persona o no dirigirle la palabra, división entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos, críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima, terror a través de llamadas telefónicas, o descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.



PERIÓDICO

PÁGINA

FECHA

SECCIÓN

BOLETINES

15/01/2024

LEGISLATIVO

Puntualiza que las consecuencias de este tipo de comportamiento laboral pueden ser estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio y hábitos adictivos, entre otros.

--ooOoo--