



2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXV
Legislatura del Estado del Congreso de Baja California

P R E S E N T E.-

La suscrita Diputada **LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**, en lo personal y en representación del Grupo Parlamentario de Morena de esta XXV Legislatura, en uso de las facultades que confieren lo dispuesto por los artículos 27, fracción I y 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como, en los numerales 110, fracción II, 115, fracción I, 117 y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, presento ante esta Honorable Asamblea **iniciativa de reforma con proyecto de decreto** que adiciona un **TÍTULO SEXTO**, denominado "**DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL**" a la **SECCIÓN TERCERA**, del Libro Segundo, del Código Penal para el Estado de Baja California, así como su respectivo **CAPÍTULO ÚNICO**, y los artículos **272 BIS, 272 TER, y 272 QUATER**; lo que se hace al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Planteamiento del problema

En septiembre del 2023 se dio a conocer el caso de setenta y siete personas trabajadoras de la empresa KH Yellow (2023), que se encontraba asentada en la ciudad de Ensenada, Baja California, la cual, sin aviso, ni mucho menos haber notificado y liquidado a sus trabajadores y trabajadoras, dejó de funcionar quedando con millonarios adeudos en prestaciones laborales. Esta noticia tuvo repercusión en medios nacionales (2023), los cuales dieron a conocer la situación de sesenta y tres



personas trabajadoras de dicha empresa, que, a diciembre de 2023, aún no habían podido ser indemnizadas por dicha empresa.

Estas personas trabajadoras han sido atendidas por el Poder Ejecutivo del Estado. La Gobernadora, Mtra. Marina del Pilar Ávila Olmeda y el Secretario del Trabajo y Previsión Social han tomado acciones y asesorado a las y los trabajadores afectados (2023).

A este tipo de empresas que abren y cierran sin avisar o dejando adeudos a sus trabajadores y trabajadoras se les denomina como “*empresas golondrinas*”, siendo aquellos centros de trabajo que de un día para otro deciden cerrar sus puertas al personal que labora para la misma, dejándolos sin una retribución monetaria que por ley les corresponde a los trabajadores como lo son: salarios, antigüedades, aguinaldos, vacaciones.

En Baja California han aumentado los casos de “*empresas golondrinas*”, que llegan al Estado, se instalan, contratan personal, y de forma arbitraria y sin previo aviso o notificación cierran sus operaciones sin terminar formalmente con las relaciones laborales, o bien, que cierran operaciones sin haber cubierto la totalidad de sus créditos laborales.

Recientemente, el 15 de octubre, el Secretario del Trabajo y Previsión Social del Estado, hizo declaraciones a medios de comunicación en las que explicó que hasta ese momento habían podido intervenir a tiempo ante por lo menos cuatro “*empresas golondrinas*”, las cuales señala son en su mayoría empresas instaladas en Ensenada, dedicadas principalmente al sector maquilador textil, de origen asiático, como las coreanas; se establecen y de manera sorpresiva se van, dejando a trabajadores y trabajadoras sin hacer frente a su obligación patronal (2023).

En suma, de acuerdo a información periodística, en dos años se han detectado hasta 21 empresas golondrinas en el Estado (2024), lo que revela que este problema



continúa al alza y es necesario tomar las medidas legislativas pertinentes como la creación de delitos que sancionen a las empresas que se vayan que se vayan del estado sin cubrir sus créditos laborales, así como una serie de prácticas que suelen tener, como pagar a bajo del salario mínimo, retrasar el pago de los salarios devengados, por más de diez días, sin causa justificada; retener, en todo o en parte los salarios de los trabajadores en concepto de multa, deuda, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente; y no pagar las utilidades a sus trabajadores en los tiempos previsto por la Ley Federal del Trabajo, una vez que éstas están legalmente comprobadas.

Si bien es cierto que el Gobierno del Estado de Baja California ha actuado con contundencia y voluntad política para prevenir, atender y sancionar en el ámbito de sus atribuciones a las empresas que afecten los derechos de las y los trabajadores, también lo es que, resulta necesario fortalecer la Política Criminal del Estado a efecto de crear tipos penales que tutelen el “trabajo y la previsión social” como un bien jurídico, y ser susceptibles de imputación penal contra las personas físicas y las personas jurídicas patronales que incumplan gravemente con las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo.

Son especialmente graves estas conductas antijurídicas, ya que, para la mayoría de las personas y familias, el producto de su trabajo es su único medio de subsistencia. El que estas empresas les contraten por tiempo indeterminado y se retiren sin cumplir con sus obligaciones patronales, los pone en una situación de riesgo de vulnerabilidad como el no poder proveer de alimentos a sí mismos y a sus familias, mucho menos poder pagar servicios, comprar útiles escolares para hijas e hijos estudiantes, así como incurrir en incumplimiento de créditos, ahondando su precaria situación financiera, o bien, contratando créditos para subsistir mientras consiguen otro trabajo.

Previamente, la suscrita (2023), en la XXIV Legislatura, presente iniciativa de reforma al Código Penal para el Estado de Baja California con el fin de Iniciativa de reforma con proyecto de reforma que adiciona un TÍTULO SEXTO, DENOMINADO "DELITOS



CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL" de la SECCIÓN TERCERA, del Libro Segundo, así como su respectivo CAPÍTULO ÚNICO, y los artículos 272 BIS, 272 TER y 272 QUATER, la cual fue turnada a la Comisión de Gobernación, Legislación y Puntos Constitucionales y dictaminada, sin embargo, esta iniciativa causó varias reacciones negativas en el sector empresarial del Estado (2024), por lo que se tomó la decisión de socializar la iniciativa con víctimas, personas trabajadoras y el sector empresarial.

Ya en funciones una nueva legislatura, la XXV, es que no podemos ser insensibles, y es un deber y obligación moral de ponerse del lado de quienes menos tienen, que es la clase trabajadora, no para exigir más derechos, sino para sancionar a quienes transgreden los derechos relativos al *"trabajo y la previsión social"*, y no cumplen con lo mandatado por la ley.

Recordemos que los derechos laborales se encuentran consagrados en nuestro texto Constitucional en el artículo 123 apartado A y B, y es uno de los mayores logros de la Revolución Mexicana, que a través de ideólogos progresistas y el pensamiento liberal de su tiempo, pudieron elevar a rango Constitucional los derechos de las y los trabajadores en la Constitución Política mexicana de 1917, misma que sigue vigente hasta nuestros días; por lo que en virtud de lo señalado, y considerando que el *"trabajo y la previsión social"* debe ser entendido como un bien jurídico a tutelar por su relevancia política, social, económica y cultural, y desde una visión de los derechos humanos, lo que obliga a considerar dentro de una Política Criminal Integral y Humanista, tipos penales que protejan mediante la Ley Penal esos bienes jurídicos consagrados Constitucionalmente; por lo que los argumentos esbozados con anterioridad, debieren ser suficientes para crear un Capítulo de ***"DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL"***, el cual no solo sancione penalmente a las denominadas *"empresas golondrinas"*, sino también a las distintas personas jurídicas y personas físicas que realicen conductas que además de constituir violaciones Constitucionales por particulares, ponen en peligro la subsistencia de las y los trabajadores y sus dependientes económicos, como lo son:



- Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de diez días, sin causa justificada;
- Retener, en todo o en parte los salarios de los trabajadores en concepto de multa, deuda, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;
- No participar de las utilidades a sus trabajadores en los tiempos previstos por la Ley Federal del Trabajo, una vez que están legalmente comprobadas.

Así como, de aquellas empresas que cierran operaciones, cambian de domicilio o impiden el acceso al lugar de trabajo a las y los trabajadores sin haberles despedido o cubierto los salarios, primas, indemnización, aguinaldo, y demás prestaciones laborales previstas por la Ley Federal del Trabajo o la norma aplicable a los que tengan derecho, salvo que se haya firmado acuerdo de pago respectivo.

De igual forma, se sancionará penalmente a quien realice acciones de agresión física, verbal o psicológica por cualquier medio, de forma sistemática, repetida o persistente en el centro de trabajo o en conexión con el trabajo, con el fin maltratar, humillar, ofender, intimidar, o amenazar a una persona trabajadora o trabajador, o como es conocida esta conducta, el acoso laboral, el cual se ha convertido en un serio problema en los centros de trabajo.

Sobre este último punto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017) ya ha realizado varios estudios y publicada infografía para prevenir y atender la problemática del acoso laboral o “*mobbing*”, que la definen retomando la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que versa:

[...] la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida 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”, en su material Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios.



La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega otros elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. (pág. 5)

Asimismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017), siguiendo la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación identifica como elementos de acoso laboral los siguientes:

- I. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- II. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre personas compañeras del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- III. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente
- IV. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda (o denuncia).

Siguiendo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017), esta señala como características: 1) la intencionalidad; 2) que es horizontal o vertical; 3) que son conductas ordenadas y relacionadas; y, 4) que los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad. Estas conductas se pueden visibilizar a través de las siguientes formas de expresión:

a. Medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.



b. Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar 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 menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.

Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces



aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente. (págs. 9-13)

Además, el acoso laboral o “*mobbing*”, viola una serie de derechos humanos como lo son el derecho a la vida; a la integridad física, psicológica y moral; al libre desarrollo de la personalidad, al acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, al trato digno, a la honra, al trabajo medio ambiente laboral sano, a condiciones justas de trabajo, a la igualdad ante la ley y a un nivel de vida adecuado.

Es por ello que se propone incluir el tipo de penal de acoso laboral, que sancione con pena de seis meses a tres años de prisión y multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, además de la reparación del daño que corresponda, a quien realice acciones de agresión física, verbal o psicológica por cualquier medio, de forma sistemática, repetida o persistente en el centro de trabajo o en conexión con el trabajo, con el fin de maltratar, humillar, ofender, intimidar, o amenazar a una persona trabajadora o trabajador, contemplando además, una agravante cuando el sujeto activo del delito sea superior jerárquico de la víctima.

Por último, esta iniciativa fue ampliamente consultada con la sociedad y todos los sectores involucrados, así como personas operadoras jurídicas, en virtud de que el 7 de octubre de 2024 se celebró Parlamento Abierto: Bienestar y Justicia para las Personas Trabajadoras sistematizando las propuestas en la siguiente tabla:

**RESUMEN DE PROPUESTAS, OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES DEL
 PARLAMENTO ABIERTO: JUSTICIA Y BIENESTAR PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS
 TEMA 1: TIPIFICACIÓN DE LOS DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL, ASÍ COMO DE
 LAS EMPRESAS QUE SALEN DEL ESTADO SIN CUBRIR SUS CRÉDITOS LABORALES.**

Propuesta	Documento	Liga al documento:	Respuesta
-----------	-----------	--------------------	-----------



<p>Conclusión 1: El sector empresarial no está en contra de regular las empresas golondrinas y que Baja California sea un estado seguro para invertir.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>Se tiene a la Mesa de Trabajo 1 del Parlamento avalando la pretensión legislativa del artículo 272 TER del Código Penal para el Estado de Baja California.</p>
<p>Conclusión 2: Construir el diálogo, y las diferentes perspectivas de las participaciones, en ser vanguardistas, y que sea un estado que logre sus sueños.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>Precisamente el ejercicio de Parlamento Abierto se realizó como instrumento de construir diálogo y conocer las diferentes perspectivas de la sociedad.</p>
<p>Conclusión 3: La propuesta es del agrado de la sociedad, para regular la figura irregular de la empresa golondrina.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>La conclusión destaca el agrado de la sociedad para regular la empresa golondrina, por lo que se válida la pretensión legislativa del artículo 272 TER del Código Penal para el Estado de Baja California, propuesto.</p>
<p>Conclusión 4: Se reitera la necesidad de tener la numeralia y las estadísticas, y que se regule la sanción sobre el tipo penal, salvaguardando la dignidad humana y derecho a trabajo, y que no se pierdan los empleos o que no se generen las fuentes. Considerar a las autoridades cuando no cumplan con las prestaciones fiscales y de seguridad.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>La numeraria y estadística ha sido solicitada al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, respecto al número de riesgos de trabajo y empresas que han salido del Estado.</p> <p>Se requiere tener tipos penales claros y reporte específicos para que se pueda tener una estadística confiable.</p>
<p>Conclusión 5: El 14 de octubre estaría abierta el buzón, y otra semana para analizar los resultados, probablemente el 21 de octubre presentar un producto final, y hacer una mesa de devolución para avanzar y analizar los temas, sumando esfuerzos y colaboraciones, y de ahí solicitar opinión legal y</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>Se dejó abierto el buzón del correo electrónico oficial, así como se ha informado que la Mesa de Devolución se realizará el 30 de octubre de 2024, vía zoom cloud meetings a las 19:30 horas.</p>



<p>jurídica a la STPS BC y a la F.G.E. y presentar los trabajos finales conforme a proceso de la ley.</p>			
<p>Conclusión 6: Avanzar en la propuesta y evitar la sobrerregulación.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso-bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto/XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>La conclusión válida la propuesta de la iniciativa que crea el capítulo de delitos contra el trabajo y la previsión social, pero con la salvedad de que se evite la sobre regulación, por lo que en la propuesta del artículo 272 BIS del Código Penal para el Estado de Baja California que se propone crear, se propone el eliminar la fracción I, “<i>l. Pagar a sus trabajadoras y trabajadores salarios inferiores al mínimo vigente en la región,</i>”, en virtud de encontrarse prevista esta conducta en los artículos 1003 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo, recorriendo las fracciones en su orden.</p>
<p>Conclusión 7: Analizar y estimar definir el término de “conducta reiterada” y crean un mecanismo a través de la stps de querella.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso-bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto/XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>Se identifican tres puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Definir en el artículo 272 BIS la palabra “reiteradamente”. 2.- Crear un mecanismo para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda actuar por querella. <p>Respecto a la primera, se acepta la propuesta por lo que se añadirá un párrafo que diga:</p> <p><i>“Se entenderá que las conductas son reiteradas cuando la persona sujeto activo, cometa contra la misma persona sujeto pasivo, en dos o más ocasiones durante el periodo de un año natural las fracciones I y II, y durante un periodo de dos años en el caso de la fracción III.”</i></p> <p>Sobre el mecanismo, lo que se propone es reformar la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California, para que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social tenga la facultad de llevar un registro de las</p>



			<p>incidencias e irregularidades laborales, así como de asesorar a las personas trabajadoras en la materia, sin dotarlo de la acción de denunciar.</p> <p>Por lo que hace a la petición de volver este delito por querrela se asume para todos los delitos previsto por el Título Sexto Capítulo Único que se crea.</p>
<p>Conclusión 8: El 272 bis debe de explorarse y revisarse y el 272 ter somete a trabajo de esta mesa.</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso.bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto/XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>La finalidad del parlamento abierto fue precisamente revisar las iniciativas consultadas, pero para ahondar en esto, se solicitará la opinión de la Fiscalía General del Estado, el Poder Judicial del Estado y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado.</p>
<p>Personas participantes en primera ronda, externar las siguientes observaciones:</p> <p>1.- Qué las conductas ya se encuentran reguladas en otras disposiciones de materia laboral.</p> <p>2.- Qué debería verificarse el cumplimiento del registro ante el IMSS de las personas empleadas y así como su pago de impuestos en el SAT por medio de inspecciones a las empresas para evitar las empresas golondrinas.</p> <p>3.- Ya existen mecanismos para defenderse de las conductas previstas en la iniciativa mediante las autoridades laborales, tanto administrativas como jurisdiccionales.</p> <p>4.- Se deben explorar otras alternativas regulatorias antes de la penalización, en virtud</p>	<p>Minuta de la Mesa de trabajo 1 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024</p>	<p>https://www.congreso.bc.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbierto/XXV/MINUTA%20ME SA1.pdf</p>	<p>Respecto a la primera observación, que se responde en conjunto con la 3 y 4, si bien es cierto que existen otras normas que regulan estas conductas, en general, no en específico, se eligió regularlos en la vía penal por la reciente incidencia y las dificultades que han tenido las personas trabajadoras en defender sus derechos en las vías convencionales (laborales).</p> <p>Adicionalmente, existe competencia, como se explica en la exposición de motivos.</p> <p>El TÍTULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, el primer párrafo del artículo 992 señala que: <i>Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, <u>sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales</u> y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.</i></p> <p>De lo anterior se colige que, tanto la Constitución Política de los Estado</p>



<p>del principio de “última ratio” del derecho penal.</p>		<p>Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo, cuentan con un marco competencial abierto, para que ciertas conductas sean reguladas, no desde el ámbito laboral, sino desde otras ramas del derecho, pudiendo incluso prever sanciones diversas a las ya previstas por la Ley Federal del Trabajo, no existiendo una prohibición expresa para las entidades para legislarlo, así como tampoco una facultad expresa de la federación para regular mediante el derecho penal conductas derivadas de las relaciones laborales de hecho y de derecho.</p> <p>Aunado a lo anterior, es que, la misma Ley Federal del Trabajo, en el previamente citado TÍTULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, contiene ciertas disposiciones especiales que por su naturaleza pueden considerarse delitos especiales, previstos en los artículos 1003, 1004, 1005 y 1006, los cuales cuentan tanto con sanciones consistentes en penas privativas de libertad como multas.</p> <p>Además, por la especificidad de cada conducta, como por ejemplo, la reiteración que se menciona en el artículo 272 BIS, se trata de una conducta diferente a la que es sancionada administrativamente en la Ley Federal del Trabajo, y las acciones laborales, que, esta última vía tiene fines eminentemente restitutivos o indemnizatorios, no punitivos.</p> <p>Por lo que crear conductas específicas, no sancionadas en los artículos penales de la Ley Federal del Trabajo (del 1004 al 1006), deja abierta la posibilidad de regulación en la vía penal local.</p> <p>Por último, respecto al punto 2, estas facultades han demostrado no ser suficientes, además que en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, es de competencia legislativa federal, por lo que se busca avanzar en Baja California desde la esfera local.</p>
---	--	--



<p>Proponen, modificar la propuesta del artículo 272 TER, para que dentro del tipo penal se incluya la siguiente expresión <i>"abandone permanentemente el lugar de trabajo evadiendo sus responsabilidades patronales."</i></p>	<p>Escrito presentado el 7 de octubre de 2024, por medios electrónicos, firmado por el Presidente Coordinador del Consejo Coordinador Empresarial de Tijuana.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1yuwdUxLYVK_yn_XAbRBf_OYPhCt-3D4/view?usp=sharing</p>	<p>No se acepta la solicitud, en virtud de que, la expresión <i>"permanentemente"</i>, al tratarse de un adverbio que tiene una continuación ininterrumpida, no se podría configurar el delito en la práctica, ya que la empresa o personas físicas podrían alegar la no permanencia del cese de sus operaciones, por lo que la conducta objetiva debe ser el cerrar con el fin de evadir las responsabilidades derivadas de la relación laboral.</p>
<p>Es un acierto que se pretenda regular el castigo de las malas prácticas de las empresas golondrinas, y con la medida se intente salvaguardar a los trabajadores y sus beneficios.</p>	<p>Escrito de fecha 3 de octubre de 2024, presentado en Oficialía de Parte del Congreso del Estado de Baja California, suscrito por 3 abogados y una abogada litigantes y especialistas en materia laboral, miembros del Despacho De la Peña & Rivera.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1VOnqzsSb2lanJYmjO1W4kh_bPYwdPGpK/view?usp=sharing</p>	<p>Se comparte la opinión con el despacho jurídico que firma.</p>
<p>Como soluciones preventivas y protectoras de la clase trabajadora, se sugieren las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a la nueva ley de Mejora Regulatoria del Estado de Baja California, y sus Municipios, un catálogo de obligaciones para las empresas extranjeras y foráneas nacionales de Baja California, estableciendo depósito en 	<p>Escrito de fecha 3 de octubre de 2024, presentado en Oficialía de Parte del Congreso del Estado de Baja California, suscrito por 3 abogados y una abogada litigantes y especialistas en materia laboral, miembros del Despacho De la Peña & Rivera.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1VOnqzsSb2lanJYmjO1W4kh_bPYwdPGpK/view?usp=sharing</p>	<p>Respecto a los puntos 1, 2, 3, 4 y 5 se retomarán para futuras iniciativas para su presentación después del análisis jurídico respectivo.</p> <p>Respecto al punto 6, sobre limitar el tipo penal de empresas golondrinas a las empresas extranjeras, se considera que atendiendo al bien jurídico tutelado, que es el trabajo y la previsión social, la conducta que se pretende tipificar puede ser realizada por cualquier empresa, incluso las locales, ya que uno de sus supuestos es el cierre de sus operaciones, por lo que excluirse de la tipificación, podría encuadrar en una categoría sospechosa que no soporte el test de razonabilidad.</p>



<p>garantía o fianzas que tengan como finalidad proteger o cubrir las obligaciones laborales legales a favor de sus trabajadores vinculados a su apertura, operación o cierre.</p> <ul style="list-style-type: none">• Integrar en cualquier política, proyecto o gira inversión de Nershoring, como una de los requisitos de apertura de empresas extranjeras y foráneas en Baja California, la protección de obligaciones laborales legales.• Seguimiento y monitoreo puntual por parte de la Secretaría de Economía y de la Secretaría del Trabajo, de los cierres de empresas extranjeras y foráneas nacionales de Baja California.• Crear un seguro de protección al Desempleo, e integrarlo a la vigente Ley de Protección al Empleo para el Estado de Baja			
---	--	--	--



<p>California, a efecto de proteger a los trabajadores que pierdan su fuente trabajo en razón del actuar de empresas denominadas golondrinas. Este seguro se puede garantizar y financiar con una mínima parte o porcentaje de recursos obtenido por el Ejecutivo del Estado de la tasa del impuesto sobre nómina que recauda de los patrones que operan en Baja California.</p> <ul style="list-style-type: none">• Que, a los trabajadores y familiares, que hayan sido afectados por ilegal actuación de empresas golondrinas, la Secretaria de Bienestar ponga a su disposición el catálogo de programas sociales que oferta para personas vulnerables.• A efecto de inhibir la existencia o proliferación de empresas golondrinas en la entidad, se			
---	--	--	--



<p>recomienda regular y limitar exclusivamente a la tipificación de dicha conducta a las empresas extranjeras ya que lo que se pretende es evitar que empresas huyan del país con todo y sus activos, dejando a los trabajadores en el abandono y sin sus liquidaciones o pagos de salarios devengados, con dolo y sin previo aviso.</p>			
<p>Las demás propuestas de tipificación de los delitos contra el trabajo y previsión social, deberían excluirse de la intención de reforma, pues hasta el día de hoy el Congreso del Estado, no tienen o carece de facultades para legislar en materia de relaciones de trabajo, aunado a que las conductas que ahí se pretenden sancionar como delitos, primeramente es recomendable cotejar y revisar que no se encuentre ya previstas como sanción en otras leyes federales, que no se invadan competencias, aunado a que es importante evitar una sobrerregulación en la materia.</p>	<p>Escrito de fecha 3 de octubre de 2024, presentado en Oficialía de Parte del Congreso del Estado de Baja California, suscrito por 3 abogados y una abogada litigantes y especialistas en materia laboral, miembros del Despacho De la Peña & Rivera.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1VOnqzsSb2lanJYmjO1W4kh_bPYwdPGpK/view?usp=sharing</p>	<p>Dentro de la exposición de motivos se cita el El TÍTULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, el primer párrafo del artículo 992 señala que: <i>Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, <u>sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales</u> y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.</i></p> <p>De lo anterior se colige que, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo, cuentan con un marco competencial abierto, para que ciertas conductas sean reguladas, no desde el ámbito laboral, sino desde otras ramas del derecho, pudiendo incluso prever sanciones diversas a las ya previstas por la Ley Federal del</p>



			<p>Trabajo, no existiendo una prohibición expresa para las entidades para legislarlo, así como tampoco una facultad expresa de la federación para regular mediante el derecho penal conductas derivadas de las relaciones laborales de hecho y de derecho.</p> <p>Aunado a lo anterior, es que, la misma Ley Federal del Trabajo, en el previamente citado TÍTULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, contiene ciertas disposiciones especiales que por su naturaleza pueden considerarse delitos especiales, previstos en los artículos 1003, 1004, 1005 y 1006, los cuales cuentan tanto con sanciones consistentes en penas privativas de libertad como multas.</p> <p>Además, por la especificidad de cada conducta, como por ejemplo, la reiteración que se menciona en el artículo 272 BIS, se trata de una conducta diferente a la que es sancionada administrativamente en la Ley Federal del Trabajo, y las acciones laborales, que, esta última vía tiene fines eminentemente restitutivos o indemnizatorios, no punitivos.</p> <p>Por lo que crear conductas específicas, no sancionadas en los artículos penales de la Ley Federal del Trabajo (del 1004 al 1006), deja abierta la posibilidad de regulación en la vía penal local.</p> <p>Por último, respecto al punto 2, estas facultades han demostrado no ser suficientes, además que en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, es de competencia legislativa federal, por lo que se busca avanzar en Baja California desde la esfera local.</p>
--	--	--	--

2. Marco Jurídico

2.1. Marco Normativo Constitucional y Convencional



Los derechos de las y los trabajadores, como ya se ha mencionado, se encuentran elevados a rango de derecho humano, en su categoría de derechos sociales, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al reconocer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; en ese orden de ideas, se debe señalar que la Carta Magna de nuestro País establece en su artículo 1, Párrafo Tercero, que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Este texto fue producto de la lucha de miles de mujeres y hombres, incluso muchas de estas personas perdieron la vida en la lucha armada denominada “*Revolución Mexicana*”, considerada como la tercera transformación de nuestro país, por lo que, los derechos de las y los trabajadores, la clase obrera o trabajadora, es uno de los pilares fundamentales del Estado mexicano y un requisito indispensable para conseguir el bienestar de la población.

El ignorar a la clase trabajadora es ignorar nuestra historia, negar y olvidar la lucha de las personas, mujeres y hombres, que dieron su vida para que los derechos laborales se vieran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Empero, los derechos de los trabajadores no solo se encuentran consignados en la Constitución Mexicana, sino que también se encuentran consagrados en los siguientes tratados internacionales:

- Los artículos 6º, 8º y 9º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- El Convenio número 102 de la OIT relativo a la norma Mínima de Seguridad Social; y,
- Los artículos 6º a 9º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2.2. Marco Jurídico Nacional



Si bien la Ley Federal del Trabajo es el marco jurídico nacional por el que se rigen las relaciones obrero-patronales reguladas por el apartado A del artículo 123 de la Constitución, estableciendo en su fracción XXXI, la distribución de competencias entre la federación y las entidades federativas, respecto de las normas laborales emitidas por el Congreso de la Unión.

Sin embargo, en el TITULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, el primer párrafo del artículo 992 señala que:

Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, **sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales** y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.

De lo anterior se colige que, tanto la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos¹, como la Ley Federal del Trabajo, cuentan con un marco competencial abierto, para que ciertas conductas sean reguladas, no desde el ámbito laboral, sino desde otras ramas del derecho, pudiendo incluso prever sanciones diversas a las ya previstas por la Ley Federal del Trabajo, no existiendo una prohibición expresa para las entidades para legislarlo, así como tampoco una facultad expresa de la federación para regular mediante el derecho penal conductas derivadas de las relaciones laborales de hecho y de derecho.

Aunado a lo anterior, es que, la misma Ley Federal del Trabajo, en el previamente citado TÍTULO DIECISEIS: Responsabilidades y Sanciones, contiene ciertas disposiciones especiales que por su naturaleza pueden considerarse delitos especiales, previstos en los artículos 1003, 1004, 1005 y 1006, los cuales cuentan tanto con sanciones consistentes en penas privativas de libertad como multas, siendo las siguientes:

¹ Artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados o a la Ciudad de México, en los ámbitos de sus respectivas competencias.



Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

El Tribunal, las y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar ante el Ministerio Público a la persona empleadora de una negociación industrial, de trabajo del campo, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus personas trabajadoras del campo cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Artículo 1004.- A la persona empleadora en cualquier negociación industrial, trabajo del campo, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a una o varias de sus personas trabajadoras del campo de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;
- II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de treinta veces la Unidad de Medida y Actualización, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente, y
- III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Artículo 1005.- Al Procurador de la Defensa del Trabajo, al Defensor Público o al representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces la Unidad de Medida y Actualización en los casos siguientes:

- I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.



Por lo que corresponde a servidores públicos, las conductas previstas en este artículo serán consideradas como faltas administrativas graves en términos de lo dispuesto por el capítulo II del Título Tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En todos los casos, cuando exista la presunción de actos irregulares, las Autoridades del Trabajo o los Tribunales de manera inmediata deberán hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes para que éstas procedan conforme a sus atribuciones y facultades.

Artículo 1006.- A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

El resto de las sanciones previstas por este título son de naturaleza administrativa laboral, siendo competencia ya sea de la federación o de las entidades federativas, de acuerdo a la rama de la industria o giro comercial del que se trate.

Por ende, queda un marco regulatorio en favor de las entidades federativas, el cual ha sido aprovechado por varios Estados que han elevado a delito ciertas conductas consideradas demasiado gravosas que se presentan en los ámbitos laborales, siempre que no se encuentren regulados en dentro de los delitos especiales de la Ley Federal del Trabajo para evitar duplicidad en el tipo penal.

2.3. Marco Jurídico Estatal

En el ámbito local, el Estado de Baja California, a diferencia de los Estados de Baja California Sur, Ciudad de México, Nuevo León, Yucatán, Durango, Hidalgo, Estado de México y Zacatecas, no cuenta con un capítulo que sancione los delitos que atenten contra el bien jurídico tutelado del trabajo y la previsión social, por lo que es necesario legislar en la materia.

2.4. Derecho comparado



Existen ocho Entidades Federativas que han tipificado como delito las transgresiones de los derechos laborales de las y los trabajadores, existiendo dos modelos, aquellos que lo han considerado como una forma de “*Fraude*”, como Baja California Sur, Ciudad de México, Nuevo León y Yucatán; mientras que cuatro Estados han creado su **Capítulo de Delitos Contra el Trabajo y la Previsión Social**, como son: Durango, Hidalgo, Estado de México y Zacatecas, este último con la Ley Penal protectora más amplia.

Estado	Tipos penales
Baja California Sur	Código Penal para el Estado de Baja California Sur Artículo 241. Fraude específico. Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior a quien: I a VII (...) VIII. Valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase, que amparen una suma de dinero superior a la que efectivamente le entrega; IX a XXIII (...)
Ciudad de México	CAPÍTULO III FRAUDE ARTÍCULO 231. Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior, a quien: I a VIII (...) IX. Valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase, que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega; X a XVI (...)
Durango	CÓDIGO PENAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO CAPÍTULO III DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL



	<p>ARTÍCULO 266. Se impondrá de tres meses a un año de prisión y multa de dieciocho a setenta y dos veces la Unidad de Medida y Actualización, al patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:</p> <p>I. Pague los salarios a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;</p> <p>II. Retenga, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores en concepto de multa o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;</p> <p>III. Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio, excepto que se trate de empleados de esos lugares;</p> <p>IV. Obligue a sus trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;</p> <p>V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años;</p> <p>VI. No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponda;</p> <p>VII. No participe de las utilidades a sus trabajadores, una vez que éstas están legalmente comprobadas; y,</p> <p>VIII. No proporcione a sus trabajadores la capacitación y adiestramiento, una vez agotados los requerimientos de su implementación.</p> <p>ARTICULO REFORMADO POR DEC. 59, P.O. 19 DE 5 DE MARZO DE 2017</p> <p>ARTÍCULO 267. Se impondrá de uno a cinco años de prisión y multa de setenta y dos a trescientas sesenta veces la Unidad de Medida y Actualización, al patrón que con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o más de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta.</p>
<p>Hidalgo</p>	<p>CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE HIDALGO</p> <p>TITULO DÉCIMO NOVENO</p> <p>DELITOS CONTRA LA ECONOMÍA DEL ESTADO Y EL BIENESTAR SOCIAL</p> <p>CAPITULO I</p> <p>DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Artículo 334.- Incurrir en responsabilidad delictiva todo patrón, persona física o moral, que incurra en alguno de los hechos siguientes:</p>



- I.- Retrasar el pago de los salarios devengados por más de diez días;
 - II.- Pagar salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;
 - III.- Retener, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores, en concepto de multa, deuda o por cualquier causa que no esté autorizada legalmente;
 - IV.- Pagar los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o cualquier otro lugar de vicio, salvo que trabajen en esos lugares;
 - V.- Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos a las mujeres y los jóvenes menores de 16 años;
 - VI. Violar sin causa justificada, en perjuicio de los trabajadores, los laudos o sentencias dictadas por las autoridades laborales o los convenios formalizados ante el Centro de Conciliación Laboral, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante los Tribunales Laborales.
 - VII.- Sostener y organizar directa o indirectamente por sí o por interpósita persona, sindicatos blancos dentro de sus negociaciones o por cualquier otro medio procurar divisiones y discordias entre las organizaciones de trabajadores legalmente reconocidos.
- Se entiende por sindicato blanco el que se constituye bajo la dirección o tutela de los patrones, con el objeto de eludir el empleo de trabajadores realmente sindicalizados;
- o
- VIII.- Cuando pague a los trabajadores un salario inferior al mínimo.

Artículo 335.- Las infracciones delictuosas mencionadas en el artículo que precede se sancionarán con prisión de tres meses a un año y multa de 20 a 200 días.

Cuando el infractor fuere una persona jurídica colectiva, las sanciones anteriores serán impuestas al gerente, administrador o representante de la misma que hubiere intervenido en los hechos. Además a juicio del juez o tribunal, podrán imponerse las penas o medidas de seguridad que establecen los artículos 70 y 71 de este Código, por el tiempo y modo que se estime conveniente.

En el caso que previene la fracción VII del artículo anterior, se decretará la disolución del sindicato.

Artículo 336.- Se impondrá una mitad más de la punibilidad prevista para el delito de fraude, al patrón que dolosamente, para aparentar insolvencia o eludir el pago de indemnización por despidos, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por alguna responsabilidad proveniente del contrato de trabajo, simule contratos u



	<p>operaciones que importen créditos en su contra, se presumirá la simulación cuando el crédito supuesto, grave en más del cincuenta por ciento el capital del patrón.</p> <p>Artículo 337.- Cuando el infractor fuere una persona jurídica colectiva, se aplicará la regla contenida en el párrafo segundo del artículo 335 de este Código.</p> <p>Artículo 338.- Se aplicará prisión de uno a cinco años y multa de 20 a 100 días, al patrón que con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o más trabajadores, la comisión de un delito o falta.</p>
<p>Estado de México</p>	<p>CODIGO PENAL DEL ESTADO DE MEXICO</p> <p>CAPITULO II DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL</p> <p>Artículo 202.- Comete este delito el patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Pague los salarios a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal; II. Retenga, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores por concepto de multa, o cualquier otro que no esté autorizado legalmente; III. Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio, excepto que se trate de empleados de esos lugares; IV. Obligue a sus trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas; V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años; y VI. No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponda. <p>Al responsable de este delito se le impondrán de tres meses a un año de prisión.</p> <p>Artículo 203.- Al patrón que con el sólo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o más de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta, se le impondrán de dos a cinco años de prisión y de treinta a trescientos cincuenta días multa.</p>



Nuevo León	<p>CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN</p> <p>CAPITULO IV FRAUDE</p> <p>ARTICULO 388.- COMETE EL DELITO DE FRAUDE LABORAL, EL PATRON QUE NO PAGUE LOS SALARIOS MINIMOS VIGENTES EN EL ESTADO.</p> <p>ARTICULO 389.- AL RESPONSABLE DEL DELITO DE FRAUDE LABORAL, SE LE SANCIONARA EN LA SIGUIENTE FORMA:</p> <p>I.- CON PRISION DE QUINCE DIAS A SEIS MESES DE Y MULTA DE CINCO A DIEZ CUOTAS, CUANDO EL VALOR DE LO DEFRAUDADO NO EXCEDA DE LA PRIMERA CANTIDAD;</p> <p>II.- CON PRISION DE SEIS MESES A TRES AÑOS, Y MULTA DE DIEZ A CINCUENTA CUOTAS, CUANDO EL VALOR DE LO DEFRAUDADO EXCEDIERE DE CINCO CUOTAS; Y</p> <p>III.- CON PRISION DE TRES A SEIS AÑOS, Y MULTA DE CINCUENTA A OCHENTA CUOTAS, PARA EL PATRON QUE, POR IGNORANCIA O NECESIDAD DEL TRABAJADOR, LO OBLIGUE A FIRMAR RECIBOS, NOMINAS O COMPROBANTES DE PAGO DE CUALQUIER CLASE, CON LO QUE TRATE DE JUSTIFICAR QUE HA PAGADO EL SALARIO MINIMO.</p> <p>ARTICULO 390.- EL PATRON Y LOS REPRESENTANTES SINDICALES, QUE SIN CONOCIMIENTO PREVIO DE LOS TRABAJADORES, CELEBREN O REVISEN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN DONDE SE ESTIPULEN CONDICIONES ECONOMICAS INACEPTABLES PARA EL GRUPO LABORAL CORRESPONDIENTE, POR NO ESTAR AJUSTADAS A LAS CONDICIONES ECONOMICAS DE LA NEGOCIACION O POR NO EQUILIBRAR LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, SERAN CASTIGADOS CON PRISION DE TRES A SEIS AÑOS, Y MULTA DE TREINTA A TRESCIENTAS CUOTAS.</p>
Yucatán	<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE YUCATÁN</p> <p>CAPÍTULO III Fraude</p> <p>Artículo 324.- Igualmente comete el delito de fraude quien:</p>



	<p>I a XIX (...)</p> <p>XX. Viole sin causa justificada, en perjuicio de las personas trabajadoras, los convenios formalizados ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Yucatán o ante las personas servidoras públicas o empleadas de este que sean competentes para autorizar dichos convenios;</p> <p>XXI. (...)</p> <p>XXII. Siendo patrón, dolosamente simule créditos o cualquier otra obligación por supuestas responsabilidades provenientes del contrato de trabajo, para eludir el pago de obligaciones, burlando a sus acreedores y pretendiendo aprovechar en su favor los créditos a favor de los trabajadores. Cuando el infractor fuera una empresa, sociedad o cualquiera otra persona moral, se observará lo dispuesto en la parte final de la fracción que precede, y</p> <p>XXIII (...)</p>
Zacatecas	<p>CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE ZACATECAS</p> <p>TÍTULO DÉCIMO NOVENO DELITOS CONTRA LA ECONOMÍA PÚBLICA Y CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>CAPÍTULO II DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Artículo 353.- Incurrir en responsabilidad penal todo patrón, persona física o moral, que ejecute alguno de los hechos siguientes:</p> <p>I. Pagar a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo establecido por la ley en la localidad;</p> <p>II. Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de diez días;</p> <p>III. Pagar los salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea del curso legal;</p> <p>IV. Retener, en todo o en parte los salarios de los trabajadores en concepto de multa, deuda, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;</p> <p>V. Pagar los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio;</p> <p>VI. Obligar a los trabajadores a realizar jornadas sin descanso que excedan de once horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;</p>



VII. Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años;

Fracción reformada POG 5 de julio de 1997 (Decreto 179)

VIII. Violar sin causa justificada en perjuicio de los trabajadores, los convenios formalizados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante los funcionarios o empleados de ésta que sean competentes para autorizar semejantes convenios; o

IX. Sostener u organizar directa o indirectamente, por sí o por interpósita persona, sindicatos blancos dentro de las negociaciones, o por cualquier otro medio procurar divisiones o discordias entre las organizaciones de trabajadores legalmente reconocidas.

Se entiende por sindicato blanco al que se constituye bajo la dirección o tutela de los patrones, con el objeto de eludir el empleo de trabajadores realmente sindicalizados.

Artículo 354.- Las infracciones delictuosas mencionadas en el artículo que precede, se sancionarán con prisión de tres meses a dos años y multa de tres a veinte cuotas.

Párrafo reformado POG 30 de diciembre de 1989 (Decreto 83)

Cuando el infractor fuere una empresa, sociedad o cualquier otra persona moral pública o privada, las sanciones anteriores serán impuestas al director, gerente, administrador, representante o responsable que hubiere intervenido en los hechos y, además a juicio del juez podrá imponerse a la persona moral la suspensión de sus actividades por un término hasta de un año o disolución de la misma.

En el caso que previene la fracción IX del artículo anterior, se decretará la disolución del sindicato blanco.

Artículo 355.- Se impondrá prisión de tres meses a dos años y multa de cinco a veinte cuotas, independientemente de las sanciones que corresponda imponer por otras disposiciones de este Código o de otra ley aplicable, al patrón que dolosamente, para hacerse aparecer insolvente y para eludir el pago de la indemnización por despidos, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por alguna otra responsabilidad proveniente de la relación laboral o del contrato de trabajo, simule contratos u operaciones que importen créditos en su contra.

Párrafo reformado POG 30 de diciembre de 1989 (Decreto 83)

Se presumirá la simulación por la circunstancia de que el crédito supuesto grave en más de cincuenta por ciento el capital del patrón.

Fe de erratas POG 17 de mayo de 1986

Cuando el infractor fuere una empresa, sociedad o cualquiera otra persona moral, se aplicará la sanción prevista en el párrafo segundo del artículo anterior.



	<p>Artículo 356.- Se impondrá prisión de tres meses a dos años y multa de cinco a veinte cuotas, independientemente de las sanciones que corresponda imponer por otra u otras disposiciones de este Código o de otra ley aplicable, al patrón que dolosamente, para eludir el pago de obligaciones legítimas, burlando a sus acreedores y queriendo aprovechar en su favor los privilegios que la ley reconoce a los créditos en favor de los trabajadores, simule créditos o cualquier otra obligación por supuestas responsabilidades provenientes de la relación laboral o del contrato del trabajo.</p> <p style="text-align: center;">Párrafo reformado POG 30 de diciembre de 1989 (Decreto 83)</p> <p>Cuando el responsable fuere una persona moral, se observará lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 355.</p> <p>Artículo 357.- Por los mismos hechos a que se refiere el artículo anterior y la fracción IX del artículo 353, se sancionará a los trabajadores o personas que intervengan en el sindicato blanco o en la simulación, imponiéndoles la mitad de las sanciones previstas en dichas disposiciones.</p> <p>Se presumirá la simulación por la circunstancia de que el trabajador o trabajadores que intervengan en ella, no sean sindicalizados, o no estén dedicados habitualmente al género de trabajo mencionado en el contrato respectivo, o sean ascendientes, descendientes, cónyuge o hermanos del patrón.</p>
--	---

3. Propuesta

La propuesta será plasmada en el decreto respectivo, en virtud de que no existen artículos que están siendo reformados, sino que se trata de la creación de un título Sexto, con su capítulo único, así como los 272 BIS, 272 TER, y 272 QUATER, como se plasma a continuación:

Código Penal para el Estado de Baja California

Texto vigente	Texto propuesto
Sin correlativo	TÍTULO SEXTO DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL



	CAPÍTULO ÚNICO DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL
Sin correlativo	<p>Artículo 272 BIS.- Se sancionará con prisión de tres meses a dos años y con multa de cincuenta a cien veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, a todo patrón o persona física que ejerza el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable de la empresa, y que cometa reiteradamente alguna de las siguientes conductas:</p> <p>I. Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de veinte días, sin causa justificada;</p> <p>II. Retener, en todo o en parte los salarios de las trabajadoras y trabajadores en concepto de multa, deuda, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente; y,</p> <p>III. No participe de las utilidades a sus trabajadoras y trabajadores en los tiempos previsto por la Ley Federal del Trabajo, una vez que éstas están legalmente comprobadas.</p> <p>Será penalmente responsable todo patrón constituido en persona jurídica, con excepción de las Instituciones del Estado, cuando reiteradamente se cometa a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen las conductas señaladas con anterioridad, y se le impondrán a criterio del Juez las consecuencias jurídicas previstas en este Código para las personas morales, con independencia de las penas previstas para las personas físicas que ejerzan el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable de la empresa.</p> <p>Se entenderá que las conductas son reiteradas cuando la persona sujeto activo, cometa contra la misma persona sujeto pasivo, en dos o más ocasiones durante el periodo de un año natural las fracciones I y II, y durante un periodo de dos años en el caso de la fracción III.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.</p>



Sin correlativo	<p>Artículo 272 TER.- Tipo y Punibilidad.- A todo patrón o persona física que dolosamente realice conductas consistentes en cerrar operaciones, cambiar de domicilio o impedir el acceso al lugar de trabajo a las y los trabajadores sin haberles despedido o cubierto los salarios, primas, indemnización, aguinaldo, y demás prestaciones laborales previstas por la Ley Federal del Trabajo o la norma aplicable a los que tengan derecho, se le sancionará con pena de prisión de uno a seis años y con multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, salvo que se haya firmado acuerdo de pago respectivo.</p> <p>Cuando el responsable de los hechos fuere una persona jurídica, una sociedad, corporación o empresa de cualquier clase, con excepción de las Instituciones Estatales, se impondrán las consecuencias jurídicas previstas para estas en este Código, con independencia de las sanciones impuestas a personas físicas que ejerzan el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable que hubieren cometido las conductas previstas, en beneficio de la empresa, a su nombre, por su cuenta, o a través de los medios que las personas jurídicas hayan proporcionado.</p> <p>No se extinguirá la responsabilidad penal de la persona jurídica patronal, cuando exista disolución aparente, siendo estos, los casos en que continúe su actividad económica y se mantenga la identidad sustancial de sus clientes, proveedores, empleados, o de la parte más relevante de todos ellos.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.</p>
Sin correlativo	<p>Artículo 272 QUATER.- Acoso laboral. - Tipo y Punibilidad.- A quien realice acciones de agresión física, verbal o psicológica por cualquier medio, de forma sistemática, repetida o persistente en el centro de trabajo o en conexión con el trabajo, con el fin de maltratar, humillar, ofender, intimidar, o amenazar a una persona trabajadora o trabajador, se le impondrá pena de seis meses a tres años de prisión y multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, además de la reparación del daño que corresponda.</p> <p>La pena prevista en el párrafo anterior se agravará en una tercera parte cuando el sujeto activo del delito sea superior jerárquico de la víctima.</p>



	Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.
--	---

4. Impacto económico y/o presupuestal

La presente iniciativa no requiere del dictamen de impacto presupuestal previsto por el artículo 16 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, por tratarse de la creación de un delito.

Por todo lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto que reforma al **Código Penal para el Estado de Baja California**, al tenor del siguiente:

DECRETO :

ARTÍCULO ÚNICO: La XXV Legislatura aprueba la reforma que adiciona un **TÍTULO SEXTO**, denominado “**DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL**” de la **SECCIÓN TERCERA**, del Libro Segundo, del Código Penal para el Estado de Baja California, así como su respectivo **CAPÍTULO ÚNICO**, y los artículos **272 BIS, 272 TER y 272 QUATER**, para quedar como sigue:

TÍTULO SEXTO

DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO ÚNICO

DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 272 BIS.- Se sancionará con prisión de tres meses a dos años y con multa de cincuenta a cien veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, a todo patrón o persona física que ejerza el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable de la empresa, y que cometa reiteradamente alguna de las siguientes conductas:



- I. Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de veinte días, sin causa justificada;
- II. Retener, en todo o en parte los salarios de las trabajadoras y trabajadores en concepto de multa, deuda, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente; y,
- III. No participe de las utilidades a sus trabajadoras y trabajadores en los tiempos previsto por la Ley Federal del Trabajo, una vez que éstas están legalmente comprobadas.

Será penalmente responsable todo patrón constituido en persona jurídica, con excepción de las Instituciones del Estado, cuando reiteradamente se cometa a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen las conductas señaladas con anterioridad, y se le impondrán a criterio del Juez las consecuencias jurídicas previstas en este Código para las personas morales, con independencia de las penas previstas para las personas físicas que ejerzan el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable de la empresa.

Se entenderá que las conductas son reiteradas cuando la persona sujeto activo, cometa contra la misma persona sujeto pasivo, en dos o más ocasiones durante el periodo de un año natural las fracciones I y II, y durante un periodo de dos años en el caso de la fracción III.

Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.

Artículo 272 TER.- Tipo y Punibilidad.- A todo patrón o persona física que dolosamente realice conductas consistentes en cerrar operaciones, cambiar de domicilio o impedir el acceso al lugar de trabajo a las y los trabajadores sin haberles despedido o cubierto los salarios, primas, indemnización, aguinaldo, y demás prestaciones laborales previstas por la Ley Federal del Trabajo o la norma aplicable a los que tengan derecho, se le sancionará con pena de prisión de uno a seis años y con multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, salvo que se haya firmado acuerdo de pago respectivo.

Cuando el responsable de los hechos fuere una persona jurídica, una sociedad, corporación o empresa de cualquier clase, con excepción de las Instituciones Estatales, se impondrán las consecuencias jurídicas previstas para estas en este Código, con independencia de las sanciones impuestas a personas físicas que ejerzan el cargo de dirección, gerencia, administración, representante o responsable que hubieren cometido las conductas previstas, en



beneficio de la empresa, a su nombre, por su cuenta, o a través de los medios que las personas jurídicas hayan proporcionado.

No se extinguirá la responsabilidad penal de la persona jurídica patronal, cuando exista disolución aparente, siendo estos, los casos en que continúe su actividad económica y se mantenga la identidad sustancial de sus clientes, proveedores, empleados, o de la parte más relevante de todos ellos.

Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.

Artículo 272 QUATER.- Acoso laboral. - Tipo y Punibilidad.- A quien realice acciones de agresión física, verbal o psicológica por cualquier medio, de forma sistemática, repetida o persistente en el centro de trabajo o en conexión con el trabajo, con el fin de maltratar, humillar, ofender, intimidar, o amenazar a una persona trabajadora o trabajador, se le impondrá pena de seis meses a tres años de prisión y multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, además de la reparación del daño que corresponda.

La pena prevista en el párrafo anterior se agravará en una tercera parte cuando el sujeto activo del delito sea superior jerárquico de la víctima.

Este delito se perseguirá por querrela de parte interesada.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

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

Dado en el Salón de Sesiones licenciado Benito Juárez García del “*Edificio del Poder Legislativo, Baja California*” en la ciudad de Mexicali, Baja California, al día de su presentación.

ATENTAMENTE



LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California

LMSA/Ild*



Referencias:

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"* (1a ed.). Ciudad de México, México. Obtenido de <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Congreso del Estado de Baja California. (s. f.). <https://www.congresobc.gob.mx/Informacion/ParlamentoAbiertoXX>
- Cuéllar, M. (03 de 12 de 2023). Obreros de KH Yellow demandan liquidación tras cierre de maquiladora. *La Jornada*. Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/noticia/2023/12/03/estados/obrerros-de-kh-yellow-de-mandan-liquidacion-tras-cierre-de-la-maquiladora-4038>
- Gobierno del Estado de Baja California. (2023). PRESENTA GOBERNADORA MARINA DEL PILAR ACCIONES CONTRA EMPRESAS GOLONDRINAS EN BAJA CALIFORNIA. *Baja California, Gobierno del Estado*. Obtenido de <https://www.bajacalifornia.gob.mx/Prensa/Noticia/16149#:~:text=Las%20%E2%80%9Cempresas%20golondrina%E2%80%9D%20son%20negocios.se%20quedar%C3%A1n%20sin%20recibir%20castigo>.
- Jaramillo Castro, E. (15 de 10 de 2023). Detectan empresas "golondrinas" de origen asiático en Ensenada. *Sol de Tijuana*. Obtenido de <https://www.elsoldetijuana.com.mx/local/detectan-empresas-golondrinas-de-origen-asiatico-en-ensenada-10852661.html>
- Jaramillo Castro, E. (07 de 04 de 2024). Iniciativa contra empresas "golondrina" será revisada por empresarios y diputados: CCE. *Sol de Tijuana*. Obtenido de <https://www.elsoldetijuana.com.mx/local/iniciativa-contra-empresas-golondrina-sera-revisada-por-empresarios-y-diputados-cce-11719551.html>
- Sánchez Allende, L. M. (03 de 11 de 2023). Iniciativa de reforma con proyecto de reforma que adiciona un TÍTULO SEXTO, DENOMINADO "DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL" de la SECCIÓN TERCERA, del Libro Segundo, del Código Penal, así como su respectivo CAPÍTULO ÚNICO, y los artículos 272. Obtenido de



https://www.congresobc.gob.mx/Documentos/ProcesoParlamentario/Iniciativas/20231109_INICIATIVA%2016DIP.%20MICHEL%20ART.%20272BIS%20CODIGO%20PENAL.PDF

Síntesis TV. (25 de 09 de 2023). Lograron impedir que sacaran las máquinas de trabajo de las instalaciones. *Síntesis TV.* Obtenido de <https://sintesistv.com.mx/empleados-de-empresa-de-ensenada-denuncian-falta-de-pago-tras-cese-de-actividades/>

Torres Lozano, Á. (25 de 03 de 2024). Detectan 21 empresas “golondrinas” en BC en dos años. *Zeta.* Obtenido de <https://zetatijuana.com/2024/03/detectan-21-empresas-golondrinas-en-bc-en-dos-anos/>

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, Última reforma publicada DOF 22-03-2024.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, Última reforma publicada 04-04-2024.

Código Penal para el Estado de Baja California, Congreso del Estado de Baja California, Publicado en el Periódico Oficial No. 23, de fecha 20 de agosto de 1989, Sección II, Tomo XCVI. Última reforma, P.O. No. 18, Índice, 05 de abril de 2024.

Instrumentos Internacionales:

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), 12 de agosto de 2012, Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312247,es



Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, 17 de noviembre de 1988, Disponible en:
<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 diciembre 1966, Disponible en:
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_S_P.pdf