

“2025, año del turismo sostenible como impulsor del bienestar social y progreso”

DIP. MICHELLE ALEJANDRA TEJEDA MEDINA

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, 112, 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 POR LA QUE SE MODIFICA LA DENOMINACIÓN DEL TÍTULO PRIMERO: DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL Y DIGNIDAD HUMANA, DE LA SECCIÓN PRIMERA: DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO, DEL LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL, DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XIV DENOMINADO VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES Y EL ARTÍCULO 160 SEPTIES A DICHO TÍTULO, CON EL FIN DE TIPIFICAR LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES**, que se hace al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La presente iniciativa fue inspirada en las propuestas para atender la Alerta de Violencia de Género contras las Mujeres por Violencia Feminicida analizadas durante la Tercera Mesa de trabajo del Plan estratégico *“Por una Baja California Libre de Violencias”*, de la Conclusión décima Sexta de informe del Grupo de

Trabajo para atender la solicitud de Alerta de Violencia de Género contras las Mujeres para el Estado de Baja California (2021).

Cabe destacar que, en la XXIV Legislatura (2021-2024), presenté un proyecto con la misma finalidad legislativa: la creación del delito de violencia laboral en razón de género (2023). Sin embargo, dicho proyecto quedó pendiente de completar su proceso legislativo debido a las observaciones realizadas por la Consultoría Legislativa, las cuales se busca atender a través de esta nueva iniciativa.

Por tal motivo, el pasado 7 de octubre de 2024 se llevó a cabo un Parlamento Abierto para la revisión y análisis del proyecto de iniciativa. Durante este ejercicio, se recibieron aportaciones tanto previas como durante su celebración, las cuales se han considerado para fortalecer la presente iniciativa.

Por último, con base en las observaciones y testimonios referidos, se redactó un nuevo proyecto de iniciativa, el cual fue remitido para su análisis a diversas autoridades. Como resultado, se recibieron nuevas observaciones, las cuales fueron evaluadas con el fin de incorporarlas al proyecto, fortaleciendo su contenido y asegurando su viabilidad jurídica y social.

En este sentido, el Poder Judicial de Baja California, a través de la Secretaría General del Consejo de la Judicatura del Estado, emitió el oficio SG/02/2025, acompañado del oficio 894/DDHAG/2024, suscrito por la titular de la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género del Poder Judicial del Estado. En dichos documentos se presentaron las siguientes sugerencias:

- a). El artículo 160 SÉPTIES, dispone una serie de conductas constitutivas del delito de violencia laboral contra las mujeres, entre las que incluye en la fracción VII la relativa a no disponer de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, sin que se advierta a quien se encuentra circunscrita la responsabilidad de su emisión.

- b) Aunado a lo anterior, el referido ordenamiento prescribe en párrafos posteriores que *"ante la existencia del protocolo...se le aplicará una tercera parte de las penas señaladas, en caso contrario se aumentará en una mitad las penas descritas"* lo que a criterio de esta área, resulta en agravar o beneficiar, en su caso, la situación de personas que en un momento dado, no tienen la obligación de emitir tal documento.

Es esencial que la ley establezca claramente que las sanciones deben aplicarse exclusivamente a quienes, de manera directa, no cumplan con sus responsabilidades en este sentido, para evitar que personas ajenas a esta obligación sean injustamente afectadas por una falta que no les corresponde.

- c) Finalmente, en el texto propuesto se subrayaron algunos términos, los cuales se sugiere sustituir por otros que favorezcan la inclusión en el lenguaje.

En razón de lo anterior, se considera que, de incorporarse la fracción VII así como la condición señalada en el inciso c, es fundamental que quede perfectamente claro y bien definido, sobre quien recaería la responsabilidad y por tanto, la pena, en caso de que el sujeto activo de la conducta que realice los supuestos establecidos en las fracciones I a la VIII, sea distinta a la que tiene la obligación de emitir o implementar el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, ya que, de no ser así, podría derivar en la sanción de personas que no tienen responsabilidad directa sobre los hechos en cuestión.

Por su parte, la Fiscalía General del Estado, a través de su Dirección Jurídica, remitió dos observaciones mediante el oficio número FGE/BC/OT/0146/2025, recibido el 16 de enero de 2025, como se detalla a continuación:

Con relación a la Iniciativa de reforma por la que se reforma la denominación del Título Primero: Delitos contra la vida, la salud personal y dignidad humana, de la sección primera: Delitos contra el individuo, del libro segundo parte especial, del Código Penal para el Estado de Baja California, y se adiciona un capítulo XIV denominado violencia laboral contra las mujeres y el artículo 160 SEPTIES a dicho título, con el fin de tipificar la violencia laboral contra las mujeres. Se considera viable jurídicamente con las observaciones realizadas en el Parlamento Abierto.

En este sentido, como observaciones al artículo 160 SEPTIES que se propone adicionar al Código Penal para el Estado de Baja California, en la fracción III.- Impedir disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad; resulta importante precisar cuáles serían las modalidades que podrían encuadrar en la conducta de **"impedir"** en este supuesto, por otra parte se debe clarificar si refiere a la enfermedad de la mujer o hijo o hija de ambos. Por lo que toca a la fracción VIII.- Permitir o toleraren el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, actos de comportamiento sistemáticos y recurrentes en forma evidente sutil o discreta con el fin de menoscabar su integridad o salud; en el mismo sentido, clarificar cuáles serían esos **"actos o comportamientos sistemáticos y recurrentes en forma evidente sutil o discreta..."** pudiendo retomar lo establecido por la norma oficial NOM-035-STPS-2018, y crear más supuestos.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, mediante el oficio número PEDT/04/205, recibido el 17 de enero de 2025, presentó sus opiniones jurídicas y conclusiones, como se detalla a continuación:

5. Opinión jurídica y conclusiones

1. **Fundamento constitucional y legal sólido:** Se alinea con la Constitución, tratados internacionales y normativa nacional.
2. **Necesidad de ajustes en su implementación:**
 - a. Se recomienda un análisis de impacto regulatorio para evaluar costos y viabilidad práctica.
 - b. Deben establecerse criterios claros para distinguir este delito de sanciones administrativas en materia laboral.
3. **Posibles efectos adversos:** Aunque la iniciativa protege los derechos laborales de las mujeres, debe evitar generar incertidumbre jurídica para el sector empresarial.
4. **Recomendación de implementación gradual:**
 - a. Capacitación para jueces, fiscales y defensores públicos en violencia laboral.
 - b. Creación de un protocolo de investigación especializado para este tipo de delitos.
 - c. Diálogo con el sector empresarial para evitar efectos negativos en la generación de empleo.

Recomendación final

La iniciativa representa un avance significativo en la protección de las mujeres en el ámbito laboral, pero su éxito dependerá de su correcta implementación y la creación de mecanismos de fiscalización adecuados. Se recomienda aprobarla con ajustes en su aplicación y seguimiento de impacto.

1. Planteamiento del problema.

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona, sin distinción alguna, ya que es esencial para su supervivencia. Sin embargo, en algunos centros laborales persisten estereotipos y nociones de género que generan discriminación y violencia, afectando en mayor medida a las mujeres. En este contexto, conductas como el acoso y el hostigamiento se han vuelto notorios, e incluso normalizados, desde el proceso de postulación hasta el acceso al empleo.

Al respecto, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021), realizada por el INEGI en 2022, analiza la violencia física, económica, sexual, psicológica y patrimonial que enfrentan las mujeres de 15 años y más. En esta encuesta, la violencia laboral se describe como aquella que:

[...] se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Los datos de la ENDIREH 2021 revelan que, del total de mujeres de 15 años y más que han trabajado, el 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia en su vida laboral. A lo largo de la vida laboral, la forma de violencia más frecuente es la discriminación (18.1%), seguida de la violencia sexual (14.4%) y, en tercer lugar, la violencia psicológica (12.2%).

Gráfica 1. Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral por tipo de violencia, según periodo de referencia



Fuente: Gráfica tomada de DOCUMENTO DE TRABAJO NO. 403 del Centro de Estudios Sociales y Opinión Pública, pág. 4. Recuperado en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

Entre las personas agresoras más mencionadas se encuentran, en primer lugar, los compañeros de trabajo, seguidos por los patrones y, en tercer lugar, los supervisores o coordinadores.

En el ámbito estatal, se observó un aumento en la prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida laboral, pasando del 26.6% en la ENDIREH 2016 al 27.9% en la ENDIREH 2021. Este incremento posiciona a Baja California como el tercer estado con mayor incidencia de esta modalidad de violencia, mientras que la media nacional es del 34.4%.

Preocupa que este aumento no se refleje en un mayor número de solicitudes de apoyo o quejas por parte de las mujeres afectadas. Según los datos de la encuesta, el 93.8% de las víctimas no recurrió a ningún mecanismo de denuncia o apoyo. Las principales razones fueron: en primer lugar, considerar que lo sucedido no era importante o que no les afectó; en segundo, el miedo a represalias

o amenazas; y en tercero, la percepción de que no les iban a creer o que se les culpará.

Estas cifras representan que, de un total de 1,243,156 mujeres mayores de 15 años que han trabajado, 224,456 han sufrido algún tipo de violencia laboral. De estas, 12,489 fueron víctimas de violencia psicológica y 176,553 de violencia física o sexual.¹

En México, la práctica de exigir a las mujeres la presentación de certificados médicos o pruebas de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo es una forma de discriminación laboral que persiste en diversos ámbitos. Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reporta que al 2% de las mujeres mayores de 15 años que han trabajado alguna vez en su vida se les ha solicitado una prueba de embarazo como requisito para trabajar, lo que equivale a casi 2.5 millones de mujeres.

Además, más de 740,800 mujeres informaron que se les pidió una prueba de embarazo como condición para continuar en su trabajo o renovar su contrato; casi 272,000 fueron despedidas por embarazarse; alrededor de 219,000 no tuvieron renovación de contrato por la misma razón; y a aproximadamente 144,947 se les redujo el salario por ejercer su derecho a la maternidad.

Estas cifras reflejan una problemática significativa en el ámbito laboral mexicano, donde prácticas discriminatorias basadas en el estado de embarazo continúan afectando a un número considerable de mujeres, vulnerando sus derechos laborales y humanos.

Además, la discriminación laboral es una de las manifestaciones más evidentes: muchas mujeres cuidadoras tienen dificultades para acceder a empleos formales,

¹ Ibidem

les pagan menos o sufren acoso en el trabajo. También hay una violencia estructural que se traduce en la falta de políticas públicas que les garanticen derechos como seguridad social, tiempo de descanso y apoyo económico.

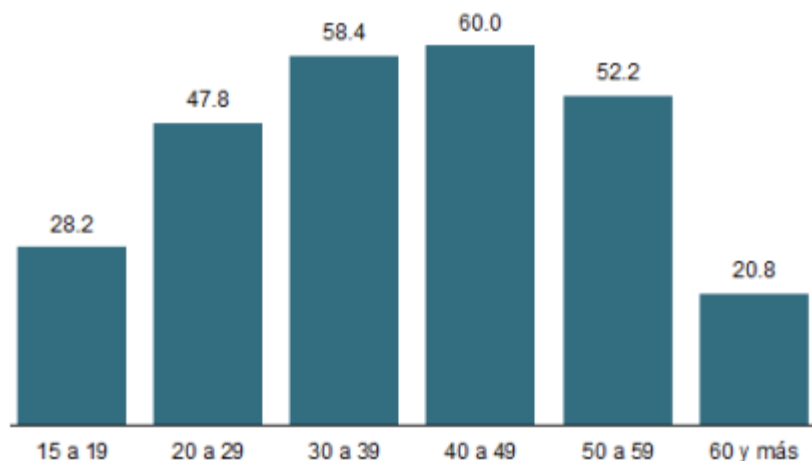
Las mujeres que asumen roles de cuidadoras, especialmente de hijas e hijos o de personas con discapacidad o enfermedades crónicas, enfrentan mayores niveles de discriminación y violencia. Esto se debe a múltiples factores, como la sobrecarga de trabajo no remunerado, la precarización laboral, la falta de acceso a servicios de apoyo y la normalización de la desigualdad de género en los sistemas sociales y económicos.

El gobierno Federal, ha anunciado recientemente un programa de apoyo económico dirigido a madres y padres de niños y niñas con cáncer que carecen de seguridad social. Además, se han propuesto reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley del ISSSTE para garantizar licencias laborales a padres, madres o cuidadores de niños y adolescentes con cáncer. Estas iniciativas buscan asegurar que los tutores puedan acompañar a sus hijos durante el tratamiento sin perder sus ingresos laborales, siendo indispensable contar con un marco jurídico que sancione a quien impida este derecho.

Por otro lado, de acuerdo con la ENOE, en el cuarto trimestre de 2023, siete de cada 10 mujeres de 15 años y más (38 459 122) eran madres, y de estas tres de cada 10 mujeres que eran madres también eran jefas de hogar (11.5 millones). La tasa de participación económica de las madres de 15 años y más fue de 46.1%.

TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS QUE SON MADRES POR GRUPOS DE EDAD

2023
(porcentaje)



Fuente: INEGI. ENOE, cuarto trimestre 2023. SNIEG. IIN.

A las madres que declararon no haber trabajado, se les preguntó si tenían la necesidad o el deseo de trabajar. De las que respondieron afirmativamente (2 637 508): 54.1 % declaró que no estaba buscando trabajo porque no tenía quién cuidara a sus hijos pequeños, ancianos o enfermos, 11.3 % pensaba que por su edad o por su aspecto no la aceptarían en un trabajo, 10.8 % esperaba recuperarse de una enfermedad o accidente, 7.3 % en su localidad no había trabajo o solo se realizaba en ciertas temporadas del año, y 16.5 % respondió otra razón

La ENASIC 2022 proporciona información sobre la demanda de cuidados en los hogares y las personas que brindan cuidados; actividades que realizan las personas para atender, asistir y vigilar a los integrantes del hogar (o de otro hogar) con el propósito de buscar su bienestar y satisfacer sus necesidades básicas. De la población de 0 a 5 y 6 a 17 años que necesitaban atención y la recibieron por parte de algún integrante del hogar, 86.3 y 81.7 % la recibió de su madre, respectivamente. También recibieron atención de la madre el 30.6 % de las personas con discapacidad y el 33.9 % de los enfermos temporales.

Particularmente en el Estado, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) emitió la Recomendación No. 2/2017, identificando diversas violaciones a los derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín. Estas vulneraciones fueron resultado de las demandas presentadas en 2015 por quienes laboraban en el campo, quienes, además de denunciar acoso sexual por parte de mayordomos de cuadrilla, generales y/o ingenierías encargadas de los ranchos, exigieron:

- Aumento del pago del jornal diario de \$115.00 a \$300.00 pesos;
- Registro de las personas trabajadoras en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS);
- Respeto al derecho de antigüedad;
- Pago de vacaciones, séptimo día, días festivos y horas extra;
- Revocación de los contratos colectivos firmados por representantes de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM);
- Respeto al derecho a la libre sindicalización;
- Garantía de incapacidad por maternidad; y,
- Cese al acoso sexual.

Ante esta situación, la CNDH constató diversas violaciones a los derechos humanos, entre ellas:

- Condiciones laborales indebidas e ilícitas;
- Violación al derecho a la seguridad social en correlación con el derecho al trabajo;
- Violación a los derechos laborales en materia de seguridad e higiene;
- Violación al derecho a un nivel de vida adecuado;
- Violación a los derechos humanos a la legalidad, seguridad jurídica y acceso a la justicia;

- Violación al derecho a la inviolabilidad del domicilio;
- Violación a los derechos humanos a la integridad y seguridad personal, así como uso excesivo de la fuerza;
- Violación al derecho a la libertad sexual; y,
- Violencia contra las mujeres, particularmente hostigamiento y abuso sexual por parte de mayordomos de cuadrilla, generales y personas encargadas de los ranchos.

En este mismo sentido, a partir de la información remitida por el Estado en 2020, derivada de la nueva solicitud de declaratoria de alerta, y de las entrevistas realizadas durante la visita in situ por el Grupo de Trabajo (GT) que atendió dicha solicitud, se constató:

[...] en Baja California persiste la desigualdad de las mujeres en los espacios familiar, laboral, social y cultural, lo cual favorece la reproducción de la violencia". Además, se señaló que esta situación se intensifica en las mujeres migrantes, repatriadas, indígenas o de ascendencia indígena, pues en estos grupos sociales las instituciones han vulnerado sus derechos, particularmente el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Por ello, resulta urgente sancionar la violencia laboral como un tipo penal, dada la ofensa social que representa la conducta en sí misma y su trascendencia en la perpetuación de los sistemas de dominación masculinos sobre las mujeres en los espacios laborales. Este tipo de violencia vulnera los bienes jurídicos tutelados, como la dignidad humana y los derechos humanos señalados por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la Recomendación No. 02/2017.

2. Marco normativo

2.1. Marco Constitucional, Convencional y Nacional

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce la más amplia protección de los derechos humanos reconocidos en la propia constitución y los tratados internacionales suscritos con arreglo al derecho interno; asimismo, prohíbe todo tipo de discriminación motivada por el género. Mientras que, el artículo 4º, señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Con la reforma constitucional del 2011, el Estado Mexicano, está obligado a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la desigualdad, la discriminación y erradicar las formas de violencia contra las mujeres y niñas. Esto implica que los derechos reconocidos deben complementarse con los que se contengan en los tratados internacionales, en la jurisprudencia nacional e internacional y en las sentencias internacionales, es decir, al conjunto normativo que forma el llamado "*bloque de constitucionalidad*".

En este sentido, parte del bloque de constitucionalidad: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otros tratados.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, (Convención de Belem do Pará), refiere que **la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y que limita de forma desproporcional el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de las mujeres**, definiendo lo violencia como; cualquier acción o conducto basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, estableciendo una serie de obligaciones para que los Estados sancionen, atiendan y prevengan la violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres y así garanticen a éstas su derecho a una vida libre de violencia.

Mientras que la CEDAW, en la Recomendación General No. 19 señala que la discriminación contra la mujer incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la **violencia dirigida contra la mujer por el hecho de ser mujer y que la afecta de manera desproporcional**. Lo anterior abarca actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos o coacción.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo en los artículo 2° y 3°, señala que:

Artículo 2°. Las normas del trabajo tienden a **conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social**, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra **eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral**. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse

en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

La Recomendación Número 40 de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) se centra en la violencia en el ámbito laboral y subraya la necesidad de prevenir y abordar la violencia de género en el trabajo.

Algunos puntos clave de la recomendación incluyen:

1. **Definir** y comprender la violencia de género en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y otras formas de violencia;
2. **Implementar** medidas de prevención, protección y atención para las trabajadoras, asegurando un ambiente laboral seguro y libre de violencia;
3. **Adoptar** legislación adecuada y políticas que garanticen la protección de las mujeres en el lugar de trabajo;
4. **Mecanismos** accesibles y efectivos para que las mujeres puedan denunciar casos de violencia sin temor a represalias, y,
5. **Capacitar** a las personas empleadoras, empleadas y funcionarias sobre la violencia de género y sus implicaciones en el ámbito laboral.

Esta recomendación busca crear un entorno laboral que promueva la igualdad de género y la seguridad para todas las trabajadoras.

Por su parte, el Código Penal Federal en el artículo 2 fracción XXXIV sanciona a la persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

La Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado en el periodo oficial el 23 de octubre de 2018, de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, puntualiza que la Violencia laboral son aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Además, señala que, la Obligaciones del patrón son establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo, una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.

Indicando la necesidad de contar con un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de un entorno organizacional favorable, como a que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y reconocimiento del desempeño.

2.2. Marco Normativo Estatal

Por lo que hace a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, el artículo 8, fracción XX, reconoce *“A que el estado dicte las medidas necesarias para evitar que se ejerza violencia de género, entre ellas la digital. Cuando las autoridades ministeriales o judiciales no tomen las medidas necesarias para garantizar la integridad de la mujer, serán sancionadas conforme a la ley de la materia”*.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que:

Artículo 9 BIS. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ahora bien, el Código Penal, en el artículo 160 Ter, refiere las conductas de discriminación por:

[...] embarazo, situación familiar o de responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otro motivo atente contra la dignidad humana o anule, impida o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas: ... II. Niegue o restrinja derechos laborales, educativos, civiles o sociales. Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le podrá destituir e inhabilitar para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la pena impuesta.

Así mismo, señala que: “[...] *cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad*”.

Por su parte, el artículo 184-TER, indica que: “[...] *comete el delito de Hostigamiento Sexual, el que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales...se le impondrá una pena de dos a cuatro años de prisión y de cien a ciento cincuenta Unidades de Medida y Actualización.*”

De lo anterior se concluye que, si bien la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Código Penal contemplan la violencia laboral como una forma de violencia contra las mujeres y establecen algunos supuestos como conductas punibles, su marco normativo sigue siendo insuficiente. **En este sentido, la presente propuesta busca ampliar su alcance**, ya que, sin la protección del Derecho Penal, es decir, sin la facultad punitiva del Estado para sancionar esta conducta ofensiva e indignante, su impacto seguiría siendo limitado, a pesar de su alta prevalencia en el Estado en los últimos años

Sobre este último punto, la sanción de inhabilitación para ejercer el cargo público ya ha sido objeto de estudio por parte del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el criterio P. LXI/96 de rubro: “*INHABILITACION COMO SANCION ADMINISTRATIVA Y COMO PENA.*”², la cual se ha pronunciado

² Registro digital: 200143; Instancia: Pleno; Novena Época; Materias(s): Penal, Administrativa; Tesis: P. LXI/96; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Abril de 1996, página 93; Tipo: Aislada

INHABILITACION COMO SANCION ADMINISTRATIVA Y COMO PENA.

La inhabilitación, entendida como la sanción por virtud de la cual se declara al sancionado como no apto o incapaz de ejercer ciertos derechos, puede ser configurada como una sanción penal, cuando su imposición derive de la comisión de un delito en términos del artículo 24 del Código Penal aplicable a la materia federal, o como una sanción administrativa para el servidor público que ha faltado a los principios y reglas que presiden la función pública, conforme al artículo 56, fracción V de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en cuyo supuesto sólo restringe temporalmente su capacidad para ocupar cargos públicos sin lesionar sus demás

porque las penas previstas en el Código Penal derive de la comisión de un delito haciendo la declaración al sancionado como no apto o incapaz de ejercer ciertos derechos, puede ser configurada como una sanción penal, mientras que las penas derivadas de las faltas administrativas sólo restringe temporalmente su capacidad para ocupar cargos públicos sin lesionar sus demás derechos civiles, políticos o de familia.

De igual forma, la Primera Sala de la Suprema Corte determinó que los límites para la sanción penal de inhabilitación o destitución del cargo se encuentra acotado por a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, dejando un rango mínimo y máximo para que la persona juzgadora pueda determinarlo conforme a las peculiaridades del caso³. Por otro lado, otro criterio orientador, ahora de parte de Tribunales Colegiados de Circuito es que las penas de inhabilitación para personas servidoras públicas en derecho penal no está condicionada a la

derechos civiles, políticos o de familia.

Amparo en revisión 237/94. Federico Vera Copca y otro. 23 de octubre de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el quince de abril en curso, aprobó, con el número LXI/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a quince de abril de mil novecientos noventa y seis.

³ Registro digital: 167273; Instancia: Primera Sala; Novena Época; Materias(s): Constitucional, Penal; Tesis: 1a. LXXXV/2009; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Mayo de 2009, página 86; Tipo: Aislada

DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 225, ÚLTIMO PÁRRAFO, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, AL ESTABLECER LA INHABILITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LOS COMETAN, NO IMPONE UNA PENA INUSITADA DE LAS PROHIBIDAS POR EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA.

El artículo 225, último párrafo, del Código Penal Federal, al establecer que además de las penas privativa de libertad y pecuniaria, el servidor público será destituido e inhabilitado de tres a diez años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos, no impone una pena inusitada de las prohibidas por el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en razón de que la inhabilitación está reconocida como sanción en el orden jurídico de nuestro país, pues en su potestad punitiva el Estado puede incapacitar por tiempo determinado a los servidores públicos que despliegan una conducta delictiva, lo cual se vincula con la ratio legis de la norma penal, que es la obtención de una recta y eficaz administración de justicia. Así, la indicada sanción no resulta inusitada por la circunstancia de que el sujeto activo no pueda desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos, durante el tiempo que determine el órgano jurisdiccional, dentro de los límites mínimo y máximo que para tal efecto se prevén.

Amparo directo en revisión 359/2009. 22 de abril de 2009. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Jaime Flores Cruz.

existencia de un pronunciamiento formal de responsabilidad administrativa⁴.

2.3. Derecho comparado

Comparativamente, actualmente tres entidades de la República contemplan la violencia laboral en sus marcos normativos, aunque con enfoques diversos. Por ejemplo, en el Estado de Aguascalientes se tipifica el asedio laboral, configurado principalmente a través de conductas de violencia simbólica y psicológica, estableciendo una pena mayor en caso de reincidencia. En el Estado de Sinaloa,

⁴ Registro digital: 2022443; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Décima Época; Materias(s): Administrativa; Tesis: I.4o.A.202 A (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 80, Noviembre de 2020, Tomo III, página 1967; Tipo: Aislada

DESTITUCIÓN DEL CARGO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LA MATERIALIZACIÓN DE ESA SANCIÓN IMPUESTA POR LA COMISIÓN DEL DELITO DE EXTORSIÓN, NO ESTÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN PRONUNCIAMIENTO FORMAL DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Hechos: En amparo directo se reclamó una sentencia de apelación que confirmó el sobreseimiento decretado en un juicio contencioso administrativo con base en la causal de improcedencia prevista en el artículo 92, fracción V, de la Ley de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, respecto del acto impugnado consistente en la omisión de la autoridad administrativa en sustanciar el procedimiento disciplinario mediante el cual se decreta la destitución del actor en el cargo público que desempeñaba. Causal de improcedencia que se estimó actualizada, medularmente, porque respecto a la pretensión de fondo en cuanto a ordenar su reinstalación, existe cosa juzgada, ya que un tribunal penal lo encontró responsable del delito de extorsión y lo sancionó con la destitución del cargo público que desempeñaba, en términos del artículo 236, segundo párrafo, del Código Penal para el Distrito Federal, aplicable para la Ciudad de México.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la materialización de la sanción de destitución impuesta por la comisión del delito de extorsión, no está condicionada a la existencia de un pronunciamiento formal de responsabilidad administrativa por parte de la administración pública de la Ciudad de México.

Justificación: En términos del artículo 30, fracción VIII, del código mencionado, dentro del catálogo de penas que se pueden imponer por los delitos, se encuentran la destitución e inhabilitación de cargos, comisiones o empleos públicos. Por su parte, el precepto 236, segundo párrafo, del mismo cuerpo normativo, que tipifica el ilícito de extorsión, establece específicamente como sanción para los sujetos activos que actúen como servidores públicos la pena de destitución del empleo, cargo o comisión público y la inhabilitación para desempeñar otro, la cual, en términos del artículo 59 del propio código, se hace efectiva a partir del día en que cause ejecutoria la sentencia condenatoria.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 113/2020. Alfonso Moreno Arredondo. 11 de septiembre de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Indira Martínez Fernández, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretario: Homero Fernando Reed Mejía.

Esta tesis se publicó el viernes 27 de noviembre de 2020 a las 10:38 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

el acoso laboral se encuentra regulado en un capítulo especial, aunque no contempla un aumento de sanción para casos de reincidencia. Finalmente, el Estado de Yucatán y el propio Sinaloa han servido como referencia para el desarrollo de la presente iniciativa, incorporando elementos que buscan fortalecer su alcance y efectividad.

Entidades Federativas

1. AGUASCALIENTES

ARTÍCULO 192 A.- Asedio Laboral. El Asedio laboral consiste en ejercer en el ámbito laboral, violencia psicológica de forma recurrente y sistemática, que cause afectación en su autoestima o seguridad, con el objeto de controlar, intimidar, humillar, someter o dominar a la persona, impidiendo el libre desarrollo de la actividad laboral. Al responsable de asedio laboral se le aplicará pena de 2 a 6 meses de prisión y de 50 a 100 días multa y al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados. En caso de reincidencia o si la persona que realiza el acoso es superior jerárquico, la punibilidad descrita en el párrafo anterior, se aumentará hasta en una mitad en sus mínimos y máximos.

2. SINALOA

CAPÍTULO I BIS ACOSO LABORAL 77 ARTÍCULO 189 Bis. Comete el delito de acoso laboral, a quien en el entorno de trabajo o con motivos de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, realice actos o comportamientos sistemáticos y persistentes en forma evidente, sutil o discreta, que atenten contra la salud, la integridad o la dignidad de las personas en sus lugares de trabajo, se impondrán de dos a cuatro años de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

3. YUCATÁN

CAPÍTULO VII Violencia laboral contra las mujeres Artículo 243 Quater.- Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres quien obstaculice o condicione el acceso de una adolescente o mujer a un empleo a través del establecimiento de requisitos relacionados con su género, edad, apariencia física, estado civil o condición de gravidez o maternidad.

A quien lo cometa se le impondrán de uno a tres años de prisión y de cien a quinientos días-multa. La misma pena se le impondrá a la parte patronal, al personal que maneja el área de recursos humanos, a

quien ejerce el poder de subordinación o quien directamente sin consentimiento de sus superiores realice cualquiera de las conductas siguientes:

- : I.- Exija la presentación de certificados médicos o pruebas de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- II.- Despida o coaccione a una mujer, directa o indirectamente, para que renuncie, por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas e hijos menores de dieciocho años de edad o con alguna discapacidad que requiera cuidados y apoyo;
- III.- Impida a una mujer disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad;
- IV.- Autorice u obligue a una mujer durante el período del embarazo a realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado físico, psíquico y nervioso;
- V.- Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a las mujeres;
- VI.- Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia, o VII.- Permita o tolere actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de alguna mujer con motivo de sus actividades laborales.

4. Estado de México.

CAPÍTULO III VIOLENCIA LABORAL Artículo 279. A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa. La misma pena se le impondrá, a quien:

- I. Exija la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- II. Despida o coaccione, directa o indirectamente, para que renuncie, a una mujer por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- III. Impida a una mujer disfrutar la incapacidad por maternidad o enfermedad.
- IV. Autorice que una mujer durante el período del embarazo realice trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres. VI. Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia o a quien no le otorgue la licencia respectiva.
- VII. Permita o tolere actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de alguna mujer en el centro de trabajo.

3. Propuesta

Por lo anterior se propone:

1. Modificar el título primero del libro segundo, parte especial sección primera de delitos contra el individuo denominado delitos contra la vida, la salud personal, dignidad humana, para quedar “DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”;
2. Se adiciona el **CAPÍTULO XIV** denominado **VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES**; y,
3. Se adiciona el artículo 160 Septies para sancionar la violencia laboral contra las mujeres.

De esta forma, la propuesta que se presenta, contribuye al cumplimiento de las recomendaciones de la Alerta de Género⁵. Como se muestra en el siguiente:

Cuadro comparativo:

Código Penal para el Estado de Baja California

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE TEXTO
LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO TITULO PRIMERO	LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO TITULO PRIMERO

⁵ <https://www.youtube.com/live/exRsvxbRJ84?feature=share>

DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL Y DIGNIDAD HUMANA	DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
<i>Sin Correlativo.</i>	CAPÍTULO XIV VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 160 SEPTIES.- Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres quien, en el ejercicio de funciones laborales, con o sin poder de subordinación, realice cualquiera de las siguientes conductas: I.- Exigir la presentación de certificados médicos o pruebas de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. II.- Despedir o coaccionar a una mujer o persona gestante, directa o indirectamente, para que renuncie, en razón de embarazo, cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas e hijos menores de dieciocho años o con alguna discapacidad que requiera cuidados y apoyo. III.- Impedir disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad grave de la mujer o de hijas e hijos que impliquen períodos críticos, hospitalización o tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos. IV.- Autorizar u obligar a una mujer o persona gestante, durante el embarazo, a realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables

	que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado físico, psíquico o nervioso. V.- Imponer labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos sin justificación. VI.- Impedir el ejercicio del derecho a la lactancia. VII.- Permitir o tolerar en el entorno de trabajo, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, actos o comportamientos reiterados de violencia psicológica, discriminación, acoso, hostigamiento o cualquier otra forma de violencia laboral que menoscabe la integridad, la dignidad o la salud de la persona trabajadora. A quien cometa cualquiera de las conductas anteriores, se le impondrá una pena de seis meses a tres años de prisión, de doscientas a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), de treinta a ciento cincuenta días de trabajo a favor de la comunidad, y la obligación de reparación del daño conforme a la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Baja California. Si la persona agresora es servidora pública y tiene la función de superior jerárquico, las
--	--

	penas se incrementarán hasta en una mitad y se le podrá destituir e inhabilitar para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión pública por un período igual al de la pena impuesta. En caso de que la víctima sea una mujer en situación de vulnerabilidad o prestadora de servicios bajo esquemas de subcontratación o eventuales, se impondrá la pena máxima establecida. Cuando la violencia laboral sea cometida por una persona jurídica, se impondrán las consecuencias jurídicas previstas en este Código cuando las conductas se realicen a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de sus medios. Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo cuando la víctima sea menor de edad o incapaz, en cuyo caso se perseguirá de oficio. En todos los casos, el Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias necesarias para la protección de la víctima. Al sujeto activo del delito de violencia laboral se le impondrán medidas reeducativas, integrales y especializadas conforme a los programas establecidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el fin de eliminar los estereotipos de supremacía masculina y patrones socioculturales que generen violencia de género.
--	---

	ARTÍCULOS TRANSITORIOS: ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

4. Impacto económico y/o presupuestal

La presente propuesta, no tiene impacto económico ni presupuestal en las finanzas del Estado, en virtud de que no implica recursos presupuestales las modificaciones propuestas 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 que **modifica la denominación del Título Primero, del Libro Segundo parte especial, Sección Primera de los Delitos contra el Individuo, y que adiciona un Capítulo XIV denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES y un artículo 160 Septies y 160 Octies al Código Penal para el Estado de Baja California**, tal y como se plasma en el siguiente proyecto de:

DECRETO :

ARTÍCULO ÚNICO: La XXV Legislatura del Estado de Baja California **aprueba la reforma que modifica la denominación del Título Primero Delitos contra la Vida, la Salud Personal y la Dignidad Humana, de la Sección Primera Delitos contra el Invidio, del Libro Segundo Parte Especial, del Código Penal para el**

Estado de Baja California, para denominarse Título Primero Delitos contra la Vida, la Salud Personal, la Dignidad Humana y una Vida Libre de Violencia, así como adicionar a dicho título un Capítulo XIV denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES y un artículo 160 Septies, para quedar como sigue:

TITULO PRIMERO

DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

CAPÍTULO XIV

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

ARTÍCULO 160 SEPTIES.- Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres quien, en el ejercicio de funciones laborales, con o sin poder de subordinación, realice cualquiera de las siguientes conductas:

I.- Exigir la presentación de certificados médicos o pruebas de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

II.- Despedir o coaccionar a una mujer o persona gestante, directa o indirectamente, para que renuncie, en razón de embarazo, cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas e hijos menores de dieciocho años o con alguna discapacidad que requiera cuidados y apoyo.

III.- Impedir disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad grave de la mujer o de hijas e hijos que impliquen períodos críticos, hospitalización o tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos.

IV.- Autorizar u obligar a una mujer o persona gestante, durante el embarazo, a realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado físico, psíquico o nervioso.

V.- Imponer labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos sin justificación.

VI.- Impedir el ejercicio del derecho a la lactancia.

VII.- Permitir o tolerar en el entorno de trabajo, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, actos o comportamientos reiterados de violencia psicológica, discriminación, acoso, hostigamiento o cualquier otra forma de violencia laboral que menoscabe la integridad, la dignidad o la salud de la persona trabajadora.

A quien cometa cualquiera de las conductas anteriores, se le impondrá una pena de seis meses a tres años de prisión, de doscientas a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), de treinta a ciento cincuenta días de trabajo a favor de la comunidad, y la obligación de reparación del daño conforme a la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Baja California.

Si la persona agresora es servidora pública y tiene la función de superior jerárquico, las penas se incrementarán hasta en una mitad y se le podrá destituir e inhabilitar para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión pública por un período igual al de la pena impuesta.

En caso de que la víctima sea una mujer en situación de vulnerabilidad o prestadora de servicios bajo esquemas de subcontratación o eventuales, se impondrá la pena máxima establecida.

Cuando la violencia laboral sea cometida por una persona jurídica, se impondrán las consecuencias jurídicas previstas en este Código cuando las conductas se realicen a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de sus medios.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo cuando la víctima sea menor de edad o incapaz, en cuyo caso se perseguirá de oficio. En todos los casos, el Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias necesarias para la protección de la víctima.

Al sujeto activo del delito de violencia laboral se le impondrán medidas reeducativas, integrales y especializadas conforme a los programas establecidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el fin de eliminar los estereotipos de supremacía masculina y patrones socioculturales que generen violencia de género.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

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

Dado en el Salón de Sesiones 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/mla

REFERENCIAS:

Comisión nacional de los derechos humanos. (2017, 01 31). *recomendación no. 2 /2017.*

https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/recomendaciones/2017/rec_2017_002.pdf

Congreso del estado de Baja California. (2023, 02 22). *tercera mesa de trabajo por una Baja California libre de violencias-feb-22-2023.* Mexicali, Baja California, México. <https://www.youtube.com/live/exrsvxbrij84>

instituto nacional de estadística y geografía. (2022, 08 20). *encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (endireh) 2021.* <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

instituto nacional de las mujeres. (2021, mayo). *Informe del grupo de trabajo conformado para atender la solicitud avgm/02/2020 de la alerta de violencia de género contra las mujeres para el estado de Baja California.* Ciudad de México, México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/644452/23_informe_gt_solicitud_avgm_bc.pdf

Sánchez Allende, L. M. (2023, junio 28). *iniciativa de reforma al código penal para el estado de baja california que crea el delito de violencia laboral contra las mujeres.* Congreso del estado de baja california. https://www.congresobc.gob.mx/documentos/procesoparlamentario/iniciativas/20230706_iniciativa%209dip.%20michel%20art.%20160%20cuater%20codigo%20penal.pdf

Tenorio Colón, K. N. (2023, 03). *violencia de género en el ámbito laboral. discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres, documento de trabajo no. 403 [cámara de diputados lxv legislatura, centro de estudios sociales y opinión pública].* <https://portalhcd.diputados.gob.mx/portalweb/micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

DOF - Diario Oficial de la Federación. (2018). dof.gob.mx.

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2f10%2f2018#gsc.tab=0

Romero, A. M. (2025, marzo 5). apoyo a padres de niños con cáncer, solo en tratamiento: Sheinbaum. planoinformativo.com.

https://planoinformativo.com/1059940/apoyo-a-padres-de-ninos-con-cancer-solo-en-tratamiento-sheinbaum/amp/?utm_source

Juárez, B. (2023, diciembre 12). *discriminación por embarazo será tipificada y sancionada como violencia laboral*. el economista. recuperado el 05 de marzo de 2025, de

https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/discriminacion-por-embarazo-sera-tipificada-y-sancionada-como-violencia-laboral-20231211-0135.html?utm_source

(s/f). milenio.com. recuperado el 05 de marzo de 2025, de

https://www.milenio.com/politica/propone-reformas-licencias-laborales-padres-ninos-cancer?utm_source

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pleno. Tesis: P. LXI/96: INHABILITACION COMO SANCION ADMINISTRATIVA Y COMO PENA. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Abril de 1996, página 93.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala. Tesis: 1a. LXXXV/2009: DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 225, ÚLTIMO PÁRRAFO, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, AL ESTABLECER LA INHABILITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LOS COMETAN, NO IMPONE UNA PENA INUSITADA DE LAS PROHIBIDAS POR EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Mayo de 2009, página 86.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Tesis: I.4o.A.202 A (10a.):

DESTITUCIÓN DEL CARGO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LA MATERIALIZACIÓN DE ESA SANCIÓN IMPUESTA POR LA COMISIÓN DEL DELITO DE EXTORSIÓN, NO ESTÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN PRONUNCIAMIENTO FORMAL DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 80, Noviembre de 2020, Tomo III, página 1967.

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.

Código penal para el estado de aguascalientes, publicado en el periódico oficial del estado de aguascalientes, el lunes 20 de mayo de 2013. última reforma publicada en la edición extraordinaria del periódico oficial del estado, el martes 13 de agosto de 2024.

Código penal para el estado de sinaloa, publicado en el p.o. no. 131 del 28 de octubre de 1992. Última reforma publicada en el p.o. no. 158 del 28 de diciembre de 2016.

código penal del estado de yucatán, publicado el 30 de marzo del 2000, última reforma d.o. 05-agosto-2024.

Instrumentos internacionales:

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "convención de belem do para", aprobada el 9 junio 1994, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 diciembre 1979, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Recomendación general nº 19, de la cedaw: la violencia contra la mujer (11º periodo de sesiones, 1992), aprobada por el comité de la cedaw, el 23 de julio de 2017, disponible en: https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf