



“2024, Año de los pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas”

DIP. DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidente 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 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**, 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 Femicida 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 también que, en la XXIV Legislatura (2021-2024), la suscrita presente un proyecto con la misma pretensión legislativa, crear el delito de violencia laboral en razón de género (2023), la cual quedó pendiente de completar su proceso legislativo por las observaciones vertidas por la Consultoría Legislativa, que a través de esta nueva iniciativa se pretenden solventar.

Que el pasado 07 de octubre de 2024 se realizó Parlamento Abierto, para la remisión y análisis de proyecto de iniciativa, en el cual se recibieron aportaciones antes y durante la celebración del apartamento abierto, y que se consideran para robustecer la presente iniciativa.

1. Planteamiento del problema.

El trabajo es un derecho de toda persona sin distinción alguna, ya que, es básico para su supervivencia, aunque en algunos centros de trabajo, persistente de estereotipos y nociones de género discriminan y violentan mayormente a las mujeres. Así, conductas como el acoso y hostigamiento son actos notorios, incluso normalizados desde el momento en que se postulan para un empleo hasta que acceden al mismo.

Al respecto, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los HOGARES (ENDIREH 2021) encuesta del INEGI (2022) que informa sobre la situación de violencia física, económica, sexual, psicológica y patrimonial que enfrentan las mujeres de 15 años y más, y describe a esta modalidad de violencia como ***“[...] 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”***.



Datos de esta misma encuesta reveló que del total de mujeres de 15 años y más que han tenido un trabajo, 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral; 18.1% experimentó discriminación laboral; 14.4% vivió situaciones de violencia sexual; 12.2% sufrió violencia psicológica y 1.9% padeció violencia física.

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>

En el que se presenta a mayor medida a lo largo de la vida, la discriminación (18.1%), seguida por la violencia sexual (14.4%) y en tercer lugar por la violencia psicológica (12.2). Siendo el compañero de trabajo, seguido por el patrón, y el supervisor o coordinador las personas agresoras más mencionadas.

Particularmente en el Estado, se observó un aumento en la violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida laboral en el ámbito laboral respecto de la edición de la ENDIREH 2016, del 26.6% a 27.9%. Posicionando al Estado de Baja California como el tercer estado con mayor prevalencia de esta modalidad de violencia, siendo la media nacional el 34.4%. Preocupa que este aumento no se refleje en mayores solicitudes de apoyo o quejas de las mujeres que dijeron haber sufrido algún



tipo de violencia en el ámbito laboral, pues datos de la encuesta referida¹, indican que el 93.8% no recurrió a estos mecanismos, siendo la principal razón referida, en primer lugar porque se trató de algo sin importancia que no le afectó, en segundo por miedo a las consecuencias o a las amenazas y en tercer lugar pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa, lo que representa que, de 1,243,156 mujeres mayores de 15 años que han trabajado, 224,456 refirieron algún tipo de violencia en su contra, de estas, 12,489 por violencia psicológica y 176,553 por violencia física/sexual².

La Recomendación No. 2/2017 emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en la que se identifican violaciones a derechos humanos de personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín como resultado de la demandas de personas jornaleras en el año 2015 que, además de denunciarse acoso sexual por parte de mayordomos de cuadrilla, generales y o ingenieros encargados de ranchos, demandaban el aumento del pago del jornal (115 a 300 pesos); registro de las y los trabajadores 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 los representantes de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación de los Trabajadores de México (CTM); respeto al derecho de libre sindicalización; incapacidad por maternidad y cese al acoso sexual.

Ante tal situación se constató, entre otras; condiciones de trabajo indebidas e ilícitas; violación al derecho a la seguridad social en correlación con el derecho al trabajo; violación a los derechos en el trabajo en materia de seguridad e higiene en el trabajo; 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 humano a la inviolabilidad de domicilio; violación a los derechos humanos a la integridad y seguridad personal y uso excesivo de la fuerza; violación al derecho a la libertad sexual; violencia

¹ Datos obtenidos del tabulador de la ENDIREH 2021. Recuperando en: viii.ambito_laboral_estimaciones_endireh2021.xlsx (live.com)

² Ibidem



contra las mujeres, particularmente, hostigamiento sexual por parte de los mayordomos de cuadrilla, generales y *de los encargados de los ranchos y Abuso Sexual*.

En ese mismo sentido, a partir de la información remitida por el Estado en el año 2020, derivado de la nueva solicitud de declaratoria de alerta, y de las entrevistas realizadas en la visita in situ por el Grupo de Trabajo (GT) que atendió la solicitud de alerta:

[...] observó en Baja California la persistencia de la desigualdad de las mujeres en los espacios familiar, laboral, social y cultural, lo cual favorece la reproducción de la violencia”. Refiriendo además, que esto se intensifica en las mujeres migrantes, repatriadas, e indígenas o de ascendencia indígena, ya que en estos grupos sociales las instituciones les han vulnerado sus derechos, particularmente a vivir una vida libre de violencia.

Por ello resulta apremiante sancionar la violencia laboral como un tipo penal por la ofensa social que representa la conducta en sí misma, así como su trascendencia en la perpetuación de los sistema de dominación masculinos sobre las mujeres en espacios de trabajo, vulnerando los bienes jurídicos tutelados contra la dignidad humana y 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 de 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, 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) I y a 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 su 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 sus 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. **Definición y comprensión:** Se insta a los Estados a definir y comprender la violencia de género en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y otras formas de violencia.
2. **Prevención y protección:** Se enfatiza la importancia de implementar medidas de prevención, protección y atención para las trabajadoras, asegurando un ambiente laboral seguro y libre de violencia.
3. **Legislación y políticas:** Se recomienda adoptar legislación adecuada y políticas que garanticen la protección de las mujeres en el lugar de trabajo.
4. **Mecanismos de denuncia:** Se sugiere establecer mecanismos accesibles y efectivos para que las mujeres puedan denunciar casos de violencia sin temor a represalias.
5. **Capacitación y sensibilización:** Se propone capacitar a empleadores, empleados y funcionarios 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 su artículo 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 es 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.

Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.

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 el 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 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 su 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 en la Ley de Acceso y el Código Penal se encuentra prevista la violencia laboral como una forma de violencia contra la mujer, por un lado y por otro hace referencia a algunos supuestos como conductas punibles, empero su marco normativo sigue siendo insuficiente, si no viene acompañada de la protección del Derecho Penal, o dicho de otra forma, sin la facultad punitiva del Estado para sancionar tan ofensiva e indignante conducta que ha tenido amplia prevalencia en el Estado en los últimos años.

2.3. Derecho comparado

Comparativamente, actualmente tres entidades de la república plantean la violencia laboral, integrada de diversas maneras, verbigracia en el Estado de Aguascalientes se encuentra el asedio laboral y se configura a través de conductas principalmente del tipo simbólica y psicológica, e impone una mayor pena en caso de reincidencia. Mientras que en el Estado de Sinaloa, se encuentra en un capítulo especial el acoso laboral, no se sanciona con pena mayor en caso de reincidencia, y, por último, el Estado de Yucatán y Sinaloa, que sirve como inspiración a la presente iniciativa en algunas de sus partes.

Entidades Federativas
<p>1. AGUASCALIENTES</p> <p>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.</p>
<p>2. SINALOA</p>



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.

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 UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”.
2. Se adiciona el **CAPÍTULO XIV** denominado **VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES**
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 Género³. 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 DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL Y DIGNIDAD HUMANA	LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO TITULO PRIMERO DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA Y UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
<i>Sin Correlativo.</i>	CAPÍTULO XIV

³ <https://www.youtube.com/live/exRsvxbRJ84?feature=share>



**VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS
MUJERES**

ARTÍCULO 160 SEPTIES.- Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres, la persona jurídica o persona física, parte patronal, 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 o persona gestante, 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 disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad;

IV.- Autorice u obligue a una mujer o persona gestante, durante el período del 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.- Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a las mujeres;

VI.- Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia, o

VII. No disponga del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

VIII. Permita o tolere en el entorno de trabajo o con motivos de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, actos o comportamientos sistemáticos y recurrentes en forma evidente, sutil o discreta, con el fin de menoscabar su integridad o salud.

A quien cometa la conducta señalada en fracciones anteriores, se le impondrán de uno a tres años de prisión y doscientas a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, además de la reparación del daño que corresponda en términos de la Ley General de Víctimas y Ley de Víctimas para el Estado de Baja California.

Cuando la persona agresora sea servidora pública y tenga la función de superior jerárquico, se aumentará en una mitad las penas descritas en el segundo párrafo de este artículo, y se le podrá destituir e inhabilitar para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comision publicos, por el mismo



lapso de la pena impuesta, misma pena, se aplicará cuando el sujeto pasivo sea mujer en situación de vulnerabilidad o prestadora de servicios.

Ante la existencia del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, se le aplicará una tercera parte de las penas señaladas, en caso contrario se aumentará en una mitad las penas descritas.

Con independencia de las penas antes señaladas, en los casos de responsabilidad de las personas jurídicas, se le impondrán a criterio del Juez las consecuencias jurídicas previstas en este Código, cuando las conductas se cometan a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que la víctima sea menor de edad o incapaz, en que se perseguirá de oficio.

En todos los casos el Órgano del Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias que considere pertinentes.

Al sujeto activo del delito de Violencia Laboral se le aplicará, además, medidas reeducativas, integrales, especializadas conforme a los programas establecidas en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de



	<p>Violencia, en el lugar y por el tiempo que la autoridad jurisdiccional indique.</p> <p>Las medidas reeducativas tienen como objetivo eliminar los estereotipos de supremacía masculina, y los patrones machistas que generaron la violencia.</p>
	<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS:</p> <p>ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.</p>

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 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 UNA VIDA
LIBRE DE VIOLENCIA

CAPÍTULO XIV
VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

ARTÍCULO 160 SEPTIES.- Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres, la persona jurídica o persona física, parte patronal, 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 o persona gestante, 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 disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad;

IV.- Autorice u obligue a una mujer o persona gestante, durante el período del 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.- Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a las mujeres;

VI.- Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia, o

VII. No disponga del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

VIII. Permita o tolere en el entorno de trabajo o con motivos de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, actos o comportamientos sistemáticos y recurrentes en forma evidente, sutil o discreta, con el fin de menoscabar su integridad o salud.

A quien cometa la conducta señalada en fracciones anteriores, se le impondrán de uno a tres años de prisión y doscientas a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida, además de la reparación del daño que corresponda en términos de la Ley General de Víctimas y Ley de Víctimas para el Estado de Baja California.

Cuando la persona agresora sea servidora pública y tenga la función de superior jerárquico, se aumentará en una mitad las penas descritas en el segundo párrafo de este artículo, y se le podrá destituir e inhabilitar para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la pena impuesta, misma pena, se aplicará cuando el sujeto pasivo sea mujer en situación de vulnerabilidad o prestadora de servicios.

Ante la existencia del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, se le aplicará una tercera parte de las penas señaladas, en caso contrario se aumentará en una mitad las penas descritas.

Con independencia de las penas antes señaladas, en los casos de responsabilidad de las personas jurídicas, se le impondrán a criterio del Juez las consecuencias jurídicas previstas en este Código, cuando las conductas se cometan a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que la víctima sea menor de edad o incapaz, en que se perseguirá de oficio.

En todos los casos el Órgano del Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias que considere pertinentes.



Al sujeto activo del delito de Violencia Laboral se le aplicará, además, medidas reeducativas, integrales, especializadas conforme a los programas establecidas en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el lugar y por el tiempo que la autoridad jurisdiccional indique.

Las medidas reeducativas tienen como objetivo eliminar los estereotipos de supremacía masculina, y los patrones machistas que generaron la violencia.

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/mlla



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/exRsvxbRJ84>
- 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%20QUATER%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

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:

CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEMDO 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 N° 19, de la CEDAW: La violencia contra la mujer (11° 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