

"2025, Año del Turismo Sostenible como Impulsor del Bienestar Social y Progreso"

DIPUTADA 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 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 27, fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; 115, fracción I, y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California; presento ante esta Honorable Asamblea para su aprobación y posterior remisión al Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, **iniciativa de reforma con proyecto de decreto que modifica las fracciones XXXII y XXXIII, así como crea la fracción XXXIV del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para incluir la responsabilidad de las patronales de contar con protocolos de prevención, atención y búsqueda de personas en el centro de trabajo**; lo que se hace al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Planteamiento del problema

La desaparición de personas es un tema muy sensible que lamentablemente se encuentra al alza en nuestro país, y los centros de trabajo no son la excepción, por ejemplo, en Baja California recientemente se dio a conocer el caso de Servando Salazar Cano, hombre de 35 años, trabajador de la empresa Prime Wheel, quién el 23 de agosto

de 2024 ingreso a su trabajo en Parque Industrial Chilpancingo en Tijuana y nunca salió de ahí, después de varios días de búsqueda la familia exige encontrar a Servando, sumándose a las denuncias previas a la maquiladora en donde se ha exhibido en numerosas fotografías y videos compartidos en redes sociales, donde se presume que tiene mal ambiente laboral por la agresión entre las personas trabajadoras y numerosas áreas de riesgo, con supuestos vapores tóxicos y, al parecer, líquidos corrosivos. Por lo que, también es de suma importancia el someter a discusión el papel de las empresas en la prevención de riesgos de trabajo, así como de los protocolos de seguridad y prevención de la desaparición forzada de personas en las áreas de trabajo.

La desaparición de personas en los centros de trabajo o cerca de estos, tiene una larga data en México, y lamentablemente lleva la triste etiqueta de la violencia de género, hay que recordar el caso de campo Algodonero, la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) que condenó al Estado mexicano por la desaparición y feminicidio de las víctimas González, Ramos y Herrera que eran mujeres jóvenes de 20, 17 y 15 años respectivamente, todas humildes, una estudiante, las otras dos trabajadoras de maquila, las cuales salieron de su casa un día y sus cuerpos fueron encontrados días o semanas más tarde en un campo algodonero con signos de violencia sexual y demás maltratos.

Este mismo caso evidenció las injusticias que viven las mujeres trabajadoras, principalmente en las ciudades industriales de la frontera norte, refiriéndonos al caso de Claudia Ivette González, que “[...] tenía 20 años de edad y trabajaba en una empresa maquiladora. Según una amiga cercana, “casi siempre salía con el tiempo limitado ya que le ayudaba a su hermana con el cuidado de su menor hija, motivo por el cual llegaba a veces tarde al trabajo”. El 10 de octubre de 2001 llegó dos minutos tarde a la maquila, por lo que le fue impedida la entrada. Ese mismo día desapareció.” (pág. 49), o el caso de González, de quién al desaparecer se tomó la declaración de cinco amigos, un compañero de trabajo en la maquiladora, su ex pareja sentimental y dos jefes de

seguridad de la empresa donde trabajaba, siendo que en los testimonios se expuso que un muchacho de la maquila la molestaba antes de su desaparición.

Aunado a lo anterior, de acuerdo a Datos de la Comisión Nacional de Búsqueda (2024), de 1952 a 2024 existe reporte de 329,056 personas desaparecidas, no localizadas y localizadas, de las cuales 115,313 no se han localizado, 213,743 ya han sido localizadas, de estas últimas, 16,390 fueron localizadas sin vida y 197,353 con vida.

Este tema ha generado que la Ley Federal del Trabajo, mediante reforma publicada el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, reconociera como riesgo de trabajo la desaparición forzada, estableciendo reglas sobre la indemnización y protección de los derechos laborales de los familiares de las personas desaparecidas.

Es por eso que, es necesario el establecer la obligación de que las patronales cuenten con protocolos de prevención y atención de búsqueda de personas desaparecidas en los centros de trabajo o sus alrededores, estableciendo la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades laborales de las entidades federativas, en el marco de sus competencias, el emitir los lineamientos esenciales que establezcan los requisitos que deberán de prever los protocolos respectivos con miras a prevenir estas desapariciones, así como realizar acciones inmediatas de búsqueda de las personas trabajadoras ante cualquier indicio de desaparición.

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

**RESUMEN DE PROPUESTAS, OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES DEL PARLAMENTO ABIERTO: JUSTICIA Y BIENESTAR PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS
TEMA 5: PREVENCIÓN DE LA DESAPARICIÓN DE PERSONAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

Propuesta	Documento	Liga al documento:	Respuesta
Conclusión Número 1: NO HAY JUSTIFICACIÓN PARA QUE SEAN APARTIR DE 50 PERSONAS.	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	La justificación se encuentra en que aquellas empresas que tienen 50 personas empleadas tienen una capacidad económica mayor para poder generar este tipo de documentos a través de sus áreas de trabajo o con la contratación de asesoría profesional externa, además de que sus áreas de trabajo son más grandes, por ende, existen diversidad de riesgos, en contraste con las empresas o centros de trabajo pequeños y medianos con menos personas empleadas, donde es posible tener un mayor control. Sin embargo, se acepta la recomendación.
Conclusión Número 2: QUE SEA OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS.	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	En relación con lo anterior, se propone modificar la redacción para que sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social federal y de las entidades las que definan que empresas deben contar con dicho protocolo.
Conclusión Número 3. SE DEBE TOMAR EL RIESGO DE TRABAJO, TOMANDO EN CUENTA LOS CONCEPTOS DE AUSENCIA VOLUNTARIA, EXTRAVÍO Y DESAPARICIÓN FORZADA.	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	Al igual que el punto anterior, se considera que eso queda dentro de la esfera de la facultad reglamentaria de los Poderes Ejecutivos.
Conclusión Número 4: QUE LOS PROTOCOLOS TENGAS BASES MÍNIMAS.	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	Se acepta, y estas bases quedarán dentro de la competencia reglamentaria de los Poderes Ejecutivos Federal y de las entidades en sus respectivos ámbitos de competencia.
CONCLUSIONES 5: ESTÍMULOS FISCALES A EMPRESAS QUE TENGAN PERSONAS PARA LA BÚSQUEDA.	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	Esta propuesta se analizará para iniciativas posteriores.

	7 de octubre de 2024		
6. LA BÚSQUEDA CORRESPONDE A LA FGE Y NO A LA EMPRESA	Minuta de la Mesa de trabajo 5 del Parlamento abierto de fecha 7 de octubre de 2024	https://www.congresob.c.gob.mx/Documentos/ParlamentoAbiertoXXV/MINUTA%20MESA5.pdf	Se considera correcta la observación, el protocolo tiene el fin de definir cómo es que debe actuar internamente la empresa en caso de presunta desaparición y los pasos que hay que seguir para dar aviso a las autoridades correspondientes. Se precisará en la redacción de la iniciativa.
Luego entonces, siendo la contención y prevención del delito facultades del estado, no encontramos fundamento en establecer una obligación a cargo de las empresas, de generar un protocolo para prevenir y atender un evento de desaparición de personas en los centros de trabajo, por las razones siguientes: 1. La tarea de atender un evento como la desaparición de personas, tiene su origen en una denuncia de hechos cuya noticia se realiza a través del primer respondiente, y cuya investigación corresponde a las fiscalías. 2. La obligación de la empresa, es prestar con diligencia todas las facilidades a la autoridad investigadora, poniendo a su disposición cualquier información, y acceso al centro de trabajo para el debido esclarecimiento de los hechos. 3. La responsabilidad de la investigación de las desapariciones corresponde a las autoridades y no a los patrones.	Escrito presentado el 7 de octubre de 2024, por medios electrónicos, firmado por el Presidente Coordinador del Consejo Coordinador Empresarial de Tijuana.	https://drive.google.com/file/d/1yuwUxLYVKiyn_XAbRBf_OYPhCt-3D4/view?usp=sharing	Se coincide con las observaciones de que la investigación corresponde a las empresas, sin embargo, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo ya contiene obligaciones similares para prevenir delitos, como lo es la fracción XXXI, que establece como obligación de las personas patronas el <i>“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil,”</i> las cuales son conductas delictivas. Por lo que la iniciativa no busca que recaiga en las empresas la obligación de investigar, sino que se estandarice y capacite a su personal sobre cómo proceder en el presunto caso de la desaparición de una persona en los centros de trabajo.

<p>Como propuestas exponemos las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un seguro de Protección a familiares de trabajadores desaparecidos, e integrarlo a la vigente Ley de Protección al Empleo para el Estado de Baja California que al igual que el seguro para trabajadores de empresas golondrinas, puede ser financiado del recurso obtenido de la recaudación del impuesto sobre la nómina. • Se concedan en las Leyes fiscales estímulos patronales a los centros de trabajo que a su vez otorguen beneficios o facilidades a colaboradores de familiares y personas que se dedican a la búsqueda de personas víctimas de desaparición forzada, a los que realicen campañas de concientización, difusión, programas de autoprotección o mecanismos de denuncia. Así también a los que apoyen el reconocimiento de los derechos a las y los trabajadores con relación a la declaración de ausencia. • Se cree fiscalía especializada en la se reformen los reglamento estatales y municipales para otorgamiento de autorización a los permisionarios de 	<p>Escrito de fecha 3 de octubre de 2024, presentado en Oficialía de Parte del Congreso del Estado de Baja California, suscrito por 3 abogados y una abogada litigantes y especialistas en materia laboral, miembros del Despacho De la Peña & Rivera.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1V0ngzsSb2lanJYmjO1W4kh_bPYwdPGpK/view?usp=sharing</p>	<p>Diputada Liliana Michel Sánchez Allende, en la XXIV Legislatura presentó iniciativa diversa con el fin de crear un programa social especial dirigido a familiares de víctimas de desaparición y personas buscadoras. Liga de acceso a la iniciativa que no concluyó su proceso legislativo: https://www.congresobc.gob.mx/Documentos/ProcesoParlamentario/Iniciativas/20230810_INICIATIVA%20DIP.%20MICHEL%20ART.%204.5%20LEY%20ASISTENCIA%20SOCIAL.PDF</p> <p>El cual puede retomarse para la presente legislatura.</p> <p>Respecto al segundo punto, se considerará para futuras iniciativas.</p> <p>Respecto a la tercera, se analizará la propuesta de la fiscalía especializada, la cual ya ha sido propuesta por colectivos de búsqueda en el marco del parlamento abierto para crear la Ley en la materia.</p> <p>Por lo que hace a los reglamentos estatales y municipales, el Congreso carece de competencia para realizarlo.</p>
--	--	--	---

<p>anuncios publicitarios, a efecto de garantizar tiempo de difusión de la localización de personas desaparecidas a través de intervención en los medios de difusión, radio, tv, salas de cine, anuncios publicitarios, etc.</p>			
--	--	--	--

Por otro lado, se giraron oficios a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, la Fiscalía General del Estado y al Poder Judicial, a través de sus titulares, para que se pronunciaran sobre las reformas, opiniones que se sintetizan en este cuadro:

Número de oficio	Autoridad	Opinión	Respuesta
PEDT/04 /2025	Procuraduría General de la Defensa del Trabajo del Estado de Baja California	Sin observaciones.	No aplica.
Oficio No. SG/02/2 025	Secretario General del Consejo de la Judicatura del Estado	La dirección Jurídica y Asesoría Interna del Poder Judicial del Estado de Baja California, se pronunció de la siguiente manera sobre la iniciativa remitida: “Se concluye que jurídicamente sí son procedentes los proyectos de reformas en los términos señalados en las iniciativas y mesas de trabajo proporcionadas, sin que esta Unidad Jurídica tenga observaciones o comentarios adicionales; en razón de que, los proyectos de dichas reformas pretenden en todo momento proteger y salvaguardar la seguridad de los ciudadanos en estado de vulnerabilidad, sin que exista alguna contrariedad en los dispositivos legales vigentes en nuestra entidad y que resultan necesarias con la problemática advertida en sociedad.”	Se coincide con la opinión emitida por el Poder Judicial del Estado de Baja California.

<p>FGE/BC/ OT/0146/ 2025</p>	<p>Coordinación de Asesores de la Oficina de la Fiscal del Estado</p>	<p>Dirección Jurídica de la Fiscalía General del Estado se pronunció de la siguiente manera:</p> <p>“Por último, sobre la iniciativa de reforma que modifica las fracciones XXXII y XXXIII, así como crea la fracción XXXIV del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para incluir la responsabilidad de las patronales de contar con protocolos de prevención, atención y búsqueda de personas en el centro de trabajo, se considera viable jurídicamente y se ratifican las observaciones realizadas en el Parlamento Abierto.”</p> <p>Mientras que el Fiscal Central de la Fiscalía General del Estado, se pronunció de la siguiente manera</p> <p>“En cuanto a la antes mencionada propuesta se considera NO se encuentra JUSTIFICACIÓN para que se tomen en cuenta que esta se a partir de las 50 personas, en razón a lo siguiente:</p> <p>La justificación que se realiza pro el promovente, es que aquellas empresas que tienen 50 personas empleadas tienen capacidad económica mayor, para poder generar este tipo de documentos a través de sus áreas de trabajo o con la concentración de asesoría profesional externa, además de que sus áreas de trabajo son más grandes, por ende, existen diversidad de riesgos en contraste con las empresas o centros de trabajo pequeños y medianos con menos personas empleadas, donde es posible tener un mayor control.</p> <p>En relación a lo anterior, el suscrito considera que resulta prudente incluir dentro de dicha justificación otro tipo de características tales como la extensión territorial del centro de trabajo en el que se desempeñen los empleados, ya que al existir mayor extensión pudiera facilitarse el extravío o desaparición de alguna persona, ejemplificando para esto, las actividades laborales que son realizadas por personas dedicadas al campo, pues derivado de las amplias extensiones de</p>	<p>Se coincide y se hacen propias las consideraciones y motivaciones planteadas para ajustar el proyecto original, dejando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal el emitir los lineamientos sobre el cumplimiento de la disposición que se crea con el fin de atender las peculiaridades de cada rama y sector industrial y laboral.</p>
--------------------------------------	---	---	--

		<p>terreno como lo son parcelas, solares, etc., abiertos al aire libre, en los que además es factible encontrarse con fauna peligrosa, pudiera darse con mayor viabilidad que de manera permanente o pasajera la ausencia involuntaria, extravío o desaparición de alguno de los empleados.</p> <p>Por otra parte, es procedente advertir que ciertas actividades laborales, llevan de manera intrínseca un riesgo laboral mayor que al común de otras actividades, como lo es el caso de la pesca, en donde no es de mayor importancia el número de trabajadores, con los que cuenta la empresa, ya que por alto riesgo que resulta de la misma actividad, pudiera presentarse la oportunidad para que algún trabajador que, habiendo salido en embarcación, pudiera caer a mar abierto en donde, su pronta localización es urgente y una diferencia entre la vida y la muerte del mismo, por lo que es conveniente que se estructure un protocolo para un rescate al igual que para su localización, independientemente de que en dicha embarcación o en la empresa para la la laboral esta, sea menor a 50 empleados.”</p>	
CEDHB C/TJ/OT/ 415/2024	Presidencia de la Comisión Estatad de los Derechos Humanos de Baja California	Finalmente, respecto a las adiciones y modificaciones señaladas en el rubro Ej, esta Comisión Estatal, no cuenta con comentarios y observaciones.	No aplica.

2. Marco Jurídico

2.1. Marco Normativo Constitucional y Convencional

México fue pionero en reconocer los derechos de las y los trabajadores, y lo hizo en el más alto nivel jerárquico normativo, cuando producto de la revolución mexicana, tercera

transformación de nuestro país, elevó los derechos laborales a derechos constitucionales en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al reconocer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; en ese orden de ideas, se debe señalar que la Carta Magna de nuestro País establece en el Artículo 1, Párrafo Tercero, que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

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

En el caso concreto, el artículo 123, fracciones XIV y XV de la Constitución General, establecen que las personas empresarias serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen; así como que, las patronales estarán obligadas a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

El ignorar a la clase trabajadora, es ignorar nuestra historia, negar y olvidar la lucha de las personas, mujeres y hombres, que dieron su vida para que los derechos laborales se

vieran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Empero, los derechos de los trabajadores no solo se encuentran consignados en la Constitución Mexicana, sino que también se encuentran consagrados en los siguientes tratados internacionales:

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

2.2. Marco Jurídico Nacional

Respecto a la desaparición de personas en los centros de trabajo, no es nuevo en la Ley Federal del Trabajo, como ya se mencionó, en el año 2019 se publicó reforma donde se incorporaron varias disposiciones que reconocieron la desaparición de personas trabajadoras en los centros de trabajo como parte de los riesgos de trabajo, así como la incorporación de disposiciones para proteger los derechos e indemnizar a los familiares, sin embargo, no se han creado disposiciones que obliguen a las patronales a prevenir mediante documento idóneo y adecuado a las condiciones propias de cada empresa a contar con protocolos para prevenir y atender la búsqueda de personas de forma inmediata en los centros de trabajo ante cualquier indicio.

El marco normativo existente, es el que se transcribe a continuación:

Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte, y
- V. Desaparición derivada de un acto delincencial.

Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial:

- I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 502.- En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delictual del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delictuales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delictuales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delictuales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del

Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial;

VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad.

Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa;

b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII. (Se deroga).

Artículo 512-F. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio

ambiente de trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.

Artículo 512-G. En el supuesto de que los centros de trabajo se encuentren regulados por Leyes o normas especializadas en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia corresponda a otras autoridades distintas a las laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, serán auxiliares de aquéllas.

No obstante existir un amplio marco regulatorio sobre las acciones que se deben tomar en cuanto a la protección de los derechos laborales e indemnización de las personas familiares de la persona trabajadora desaparecida, también lo es, que, no existe una obligación expresa por parte de las personas patronales para que cuenten con planes y protocolos para prevenir y atender este fenómeno criminal, ya que, si bien existen obligaciones sobre riesgos de trabajo en materia de desaparición de personas, su prevención hasta la búsqueda después de la comisión de un presunto hecho delictivo o reporte de indicios, responde a una naturaleza distinta, que debe contar con la asistencia de las Fiscalías, Comisiones de Búsqueda, autoridades laborales y la participación de familiares y colectivos de búsqueda, siendo crucial para localizar a la víctima lo antes posible, y preferentemente, con vida.

Así mismo, existe otro tipo de obligación para patrones de contar con protocolos para prevenir delitos, ya que el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo contiene obligaciones similares para prevenir delitos, como lo es la fracción XXXI, que establece como obligación de las personas patronas el *“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil,”*, las cuales son conductas delictivas, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de mayo de 2019.

Por lo anterior se presenta la siguiente:

3. Propuesta

Por lo antes expuesto, se propone adicionar una fracción XXXIV al artículo 132, sobre las obligaciones de las patronales, que incorpore como obligación, protocolos de prevención y atención de búsqueda de personas desaparecidas en los centros de trabajo o sus alrededores, estableciendo la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades laborales de las entidades federativas, en el marco de sus competencias.

Para esto se requiere eliminar la coma (“;”) y la conjunción “y” de la parte final de la fracción XXXII, e incorporar un punto y coma (“;”) al final, así como eliminar el punto (“.”) en la fracción XXXIII sustituyéndolo por una coma (“;”) seguido de una conjunción “y”, para darle correcta redacción a la adición de la fracción XXXIV, respectivo.

Además, se propone un régimen transitorio en donde la reforma entre en vigor al momento de su publicación, dando un término de 180 días naturales a las autoridades laborales Federales y de las entidades federativas para emitir los lineamientos para el registro y contenido del protocolo respectivo, así como 90 días naturales a las empresas para solicitar la inscripción de los mismos, contados a partir de la publicación de los ya citados lineamientos.

Lo anterior se plasma en el siguiente:

Cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo

Texto vigente	Propuesta de modificación
---------------	---------------------------

<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p> <p>II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p> <p>III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;</p> <p>V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos</p>	<p>Artículo 132.- (...)</p> <p>I al XXXI (...)</p>
--	---

industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, los procesos de revocación de mandato y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al

puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos

casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto

íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las

otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores,

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo

de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

(Sin correlativo)

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y

XXXIV. De conformidad con los lineamientos previamente emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según corresponda, implementar un protocolo para

	prevenir y atender los casos de desaparición de personas en los centros de trabajo.
	<p style="text-align: center;">Transitorio</p> <p>Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades laborales competentes en las entidades federativas, contarán con un plazo de 180 días naturales para expedir los lineamientos modelo que contengan los elementos mínimos que deba contener los protocolos para la prevención, atención y búsqueda de personas en centros de trabajo y alrededores, los cuales deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación y los medios oficiales de las entidades federativas.</p> <p>Tercero. Las patronales contarán con un plazo de 90 días naturales a partir de la publicación de los lineamientos que se indican en el párrafo anterior para contar con su protocolo propio y registrarlo ante la autoridad laboral competente.</p>

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

R E S O L U T I V O :

PRIMERO: La XXV Legislatura aprueba la reforma con proyecto de decreto que modifica las fracciones XXXII y XXXIII, así como crea la fracción XXXIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, quedar como sigue:

DECRETO :

Artículo Único. Se forma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 132.- (...)

I a XXXI (...)

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y

XXXIV. De conformidad con los lineamientos previamente emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según corresponda, implementar un protocolo para prevenir y atender los casos de desaparición de personas en los centros de trabajo.

Transitorio

Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades laborales competentes en las entidades federativas, contarán con un plazo de 180 días naturales para expedir los lineamientos modelo que contengan los elementos mínimos que deba contener los protocolos para la prevención, atención y búsqueda de personas en centros de trabajo y alrededores, los cuales deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación y los medios oficiales de las entidades federativas.

Tercero. Las patronales contarán con un plazo de 90 días naturales a partir de la publicación de los lineamientos que se indican en el párrafo anterior para contar con su protocolo propio y registrarlo ante la autoridad laboral competente.

SEGUNDO. Remítase al Congreso de la Unión la presente iniciativa para su trámite legislativo correspondiente.

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

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California

LMSA/Ild*

Referencias

Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México (16 de 11 de 2009). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
Congreso del Estado de Baja California.
(s. f.). <https://www.congresobc.gob.mx/Informacion/ParlamentoAbiertoXX>
Gobierno de México, Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional de Búsqueda. (2024). Versión Estadística RNPDO. México. Recuperado el 05 de 09 de 2024, de <https://versionpublicarnpdno.segob.gob.mx/Dashboard/ContextoGeneral>
Pacheco, B. (29 de 08 de 2024). "Entró y ya no salió": investigan a maquiladora de Tijuana por trabajador desaparecido en su interior. *proceso*. Obtenido de <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2024/8/29/entro-ya-no-salio-investigacion-maquiladora-de-tijuana-por-trabajador-desaparecido-en-su-interior-335789.html>

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.

Instrumentos Internacionales:

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), 12 de agosto de 2012, Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312247,es
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, 17 de

noviembre de 1988, Disponible en: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

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