

INICIATIVA  
GPMORENA

**RELATIVA A:** Por el que se adiciona el Capítulo VIII denominado "**VIOLENCIA LABORAL EN RAZÓN DE GÉNERO**" adicionando el artículo 242 Quarter al Código Penal para el Estado de Baja California.

**FECHA DE PRESENTACIÓN:** Miercoles 29 de Enero de 2020

**PRESENTADA POR:** MORENA

**LEÍDA POR:** La Dip. Araceli Geraldo Nuñez

**TRÁMITE:** Se turno a la Comisión de Justicia



DIPUTADO VICTOR MANUEL MORAN HERNANDEZ.  
Presidente de la Mesa Directiva de la XXIII  
Legislatura del Congreso del Estado de Baja  
California.

SE TURNA A LA COMISION  
DE JUSTICIA

Compañeras y Compañeros Diputados:

La suscrita Diputada **ARACELI GERALDO NUÑEZ**, en nombre propio y como integrante del **Grupo Parlamentario MORENA**, de la XXIII Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, con fundamento en los artículos 27, 28 ambos de la fracción I, 112 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116 y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, del Estado de Baja California, someto a consideración de este Honorable Congreso, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL CAPITULO VIII ARTICULO 242 QUARTER, FRACCION I, II, III, IV, V, VI y VII A FIN DE TIPIFICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN RAZON DE GENERO EN EL CODIGO PENAL PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**, al tenor de los siguientes:

### EXPOSICION DE MOTIVOS:

La violencia de género es un serio problema que afecta a millones de mujeres en todo el mundo y de forma intensa en nuestro país. Es una de las caras más crueles del machismo. La opresión puede ocurrir sobre cualquier mujer, en cualquier lugar: en la casa, en la calle, en el

transporte público, en el lugar de trabajo o de ocio. La situación es tan grave que en el 2015 la Organización Mundial de Salud (OMS) paso a considerarla una epidemia mundial y una de las más frecuentes violaciones de Derechos Humanos.

Cuando se piensa que el país se ha hecho más tolerante, cuando se cree que la mujer tiene más oportunidades de destacar laboralmente, hay datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que muestran una realidad distinta.

El acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo orillaron a 18 mil 61 personas a abandonar su empleo durante 2017, de acuerdo con cifras del INEGI. La cifra de personas que por esta causa decidieron deslindarse de su puesto laboral fue superior a la reportada un año antes, cuando fueron 17 mil 185 casos.

El estudio muestra que 52% de los trabajadores argumentó haber vivido algún caso de discriminación por su edad; otro 52%, por apariencia física, y otro 53% argumentó que la imagen personal (forma de vestir, de arreglarse, tatuajes o piercing) fue causa de ese problema.

Una encuesta del Centro de Carrera Profesional en línea de OCC Mundial, orientada a conocer la problemática del mobbing en México, revela que siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral.

El mobbing, también conocido como bullying laboral, es un fenómeno que se presenta en los lugares de trabajo cuando existe un

comportamiento negativo entre los miembros de una organización, ya sea por jerarquías o entre pares.

En Baja California el Acoso Laboral no es reportado o denunciado ante las autoridades, esto pudiera deberse a la normalización o tolerancia a este tipo de actitudes en el trabajo.

La violencia en el trabajo es frecuentemente ignorada o aceptada implícitamente por las mujeres trabajadoras, ya que temen perder su empleo por esta vía y con ello privar a sus familias de sus satisfactores básicos, por ello, en más de una ocasión, toleran hostigamiento, acoso, humillaciones o tratos crueles, inhumanos y degradantes, para no perder su trabajo. Esta relación es también reconocida por sus empleadores, jefes o patrones, quienes al saber que no habrá denuncia alguna por el miedo a perder el trabajo, lucran nocivamente con la necesidad de trabajar de las personas, así bajo el supuesto respeto del orden jerárquico en la escala laboral, ejercen violencia a sabiendas que sobre todo, las mujeres resistirán estas formas de violencia con tal de no perder su trabajo.

**México parece tener dos escenarios. En uno se acepta la diversidad sexual, y la mujer gana presencia en todos los terrenos, pero en el otro persiste la discriminación y el acoso en los centros laborales. El discurso aún está lejos de volverse una realidad plena.**



Lo anterior nos obliga a reflexionar sobre la existencia de nuevos tipos de violencia dentro de nuestro marco jurídico, a fin de fortalecer nuestra normatividad para continuar el empoderamiento de la mujer y el ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales. Es preciso no solo reconocer los derechos de la mujer, sino contemplar y promover la eliminación de obstáculos laborales, sociales y culturales que limiten o desincentiven su práctica.

Por lo anteriormente expuesto, con esta propuesta se plantea tipificar en nuestro Código Penal el delito de violencia laboral cometido en contra de una mujer por obstaculizarle o condicionarle el acceso a un empleo a través del establecimiento de requisitos relacionados con su sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de madre; considerando que resulta urgente impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, activando medidas orientadas a la eliminación de la violencia de género, lo que coadyuvara en el impulso de una cultura de trabajo digna basada en el respeto de los derechos laborales y de seguridad social, y de manera significativa en el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre las y los empleadores y las y los trabajadores.

## **MARCO JURIDICO**

## CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS

### MEXICANOS:

**Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

### **TRATADOS INTERNACIONALES:**

**CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ)**

**Artículo 7.-** Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a).- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b).- Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer:

c). - **Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;**

d). - **Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;**

e). - **Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos**

**vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;**

f). - Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g).- Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces; y

**h). - Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.**

**Artículo 8.-**

1.-Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2.- Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

### **Artículo 9.-**

1.- Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2.- Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a).- Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b). - Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

### **TESIS JURISPRUDENCIALES:**

**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una

relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

**Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz**

Décima Época

Núm. de Registro: 2004735

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3 Materia(s): Constitucional, Laboral, Laboral

Tesis: XIX.2o.1 L (10a.)

Página: 1835

**OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.**

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el

empleador respondió al contestar la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley y vigencia, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la

demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley y vigencia, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belém do Pará), en cuyo artículo 7, apartados b y c, debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.**

**Amparo directo 108/2013. Restaurantes y Servicios Fronterizos, S.A. de C.V.  
27 de junio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Pablo Hernández  
Garza. Secretario: Daniel Antonio García Rivera.**

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA EMPLEADAS  
EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. SI EL  
DESPIDO ES ATRIBUIDO EN LOS PERIODOS PROTEGIDOS  
CONSTITUCIONAL E INTERNACIONALMENTE, SU CALIFICACIÓN  
DEBE HACERSE BAJO UN ESCRUTINIO MÁS ESTRICTO.**

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: "La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador."; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso

a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: "La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador."; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental

el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada.

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

**Amparo directo 489/2013. María Azucena Lomelí Alemán. 7 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretario: Karlos Alberto Soto García.**

### **CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA:**

**ARTÍCULO 7.-** El Estado de Baja California acata plenamente y asegura a todos sus habitantes los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los

Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, y los demás derechos que reconoce esta Constitución, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que establece La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de igual manera esta norma fundamental tutela el derecho a la vida, desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le reputa como nacido para todos los efectos legales correspondientes, hasta su muerte natural o no inducida.

**APARTADO A.** De la promoción, respeto, protección y garantía de los Derechos Humanos.

Las normas relativas a los Derechos Humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado y los Municipios deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan las leyes.

Para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, el Estado y los Municipios establecerán las instituciones y las políticas públicas requeridas para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales tendrán que ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.

Toda persona tiene el derecho a la práctica del deporte, a la cultura física, a gozar de un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar, asimismo, a la salud, el derecho a la igualdad y a la **no discriminación**; la libertad de convicciones éticas, conciencia y de religión; a recibir educación pública, obligatoria y gratuita que imparta el Estado, en los niveles preescolar, primaria, secundaria y media superior para desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentar en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los Derechos Humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia. Las autoridades públicas del Estado, harán lo conducente a fin de que se asegure el disfrute de estos derechos.

### **RESOLUTIVO:**

**UNICO.** - Se adiciona al Código Penal del Estado de Baja California de la siguiente manera:

### **CAPITULO VIII**

### **VIOLENCIA LABORAL EN RAZON DE GENERO.**



**Artículo 242 QUARTER.- A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo por su condición de género, edad, apariencia física, estado civil, condición de gravidez o maternidad se le impondrán de seis meses a un año de prisión y de cien a quinientas UMAS.**

La misma pena se impondrá al Patrón; 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, tatuada, por cambio de estado civil, 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 periodo del embarazo a realizar trabajos físicos 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 sus estado físico, psíquico y nervioso.

V.- Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a mujeres.

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

VII.- Permita o tolere actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de alguna mujer con motivo de sus actividades laborales.

## TRANSITORIOS

**UNICO.** – La presente reforma entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

*Dado en el Salón de Sesiones “Lic. Benito Juárez García “  
del Honorable Congreso del Estado, en la Ciudad de Mexicali, Baja  
California a los días de su presentación.*

**A T E N T A M E N T E**

**GRUPO PARLAMENTARIO MORENA**



**DIPUTADA ARACELI GERALDO NUÑEZ**

**SE HACE CONSTAR QUE LOS DIPUTADOS QUE AQUÍ SE MENCIONAN, SE ADHIRIERON EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 117 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, A LA INICIATIVA, PRESENTADA POR LA DIPUTADA ARACELI GERALDO NUÑEZ, EN SESION ORDINARIA DE ESTE CONGRESO, DE FECHA 29 DE ENERO DE 2020, RELATIVA A LA REFORMA AL ARTÍCULO 242 QUARTER DEL CODIGO PENAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.**

**DIP. HERNANDEZ CARMONA CARMEN LETICIA**

**DIP. RODRIGUEZ EVA GRICELDA**

**DIP. CANO NUÑEZ MIRIAM ELIZABETH**

**DIP. RODRIGUEZ EVA GRICELDA**