



## ACUERDO PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

**EN LO GENERAL.** POR EL QUE SE EXHORTA A LA TITULAR DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO, CON EL PROPÓSITO DE QUE INSTRUYA A LA DEPENDENCIA A SU CARGO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A FIN DE QUE REALICE LOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA QUE EN DERECHO CORRESPONDAN, PARA CONSTATAR QUE LAS EMPRESAS, PATRONES O EMPLEADORES EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, DAN CABAL CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XXXI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVA A ELABORAR E IMPLEMENTAR PROTOCOLOS PARA ATENDER CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, TOMANDO COMO BASE LOS LINEAMIENTOS PREVISTOS EN EL “MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO”, PUBLICADO EL SEIS DE MARZO DE 2020 POR LA AUTORIDAD FEDERAL, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

APROBADO  NO APROBADO

UNA VEZ APROBADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, SE DECLARA APROBADO EL ACUERDO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL. LEÍDO POR LA DIPUTADA SANTA ALEJANDRINA CORRAL QUINTERO.

DADO EN EL EDIFICIO DEL PODER LEGISLATIVO, EN SESIÓN ORDINARIA DE LA HONORABLE XXIV LEGISLATURA, A LOS DOCE DÍAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDOS.

  
\_\_\_\_\_  
**DIP. PRESIDENTA**

  
\_\_\_\_\_  
**DIP. SECRETARIO**



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
BAJA CALIFORNIA  
XXIV LEGISLATURA



GRUPO PARLAMENTARIO

“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”

DIP. JULIA ANDREA GONZALEZ QUIROZ.  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. PODER  
LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA,  
PRESENTE.-



HONORABLE ASAMBLEA:

El suscrito **DIPUTADO J. DIEGO ECHEVARRÍA IBARRA**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en esta Vigésima Cuarta Legislatura Constitucional, en uso de las facultades previstas en los Artículos 110 fracción III, 114, 119 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, comparezco ante esta Soberanía en uso de la voz para presentar **PROPOSICION CON PUNTO DE ACUERDO**, al tenor de la siguiente:

#### EXPOSICION DE MOTIVOS

Estrés, ansiedad, depresión, frustración, disminución de la autoestima, humillación, cambios de comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, ausentismo, despido o renuncias en el trabajo, mal desempeño, disminución de la productividad, y alta rotación de los recursos humanos, son algunas de las consecuencias que se generan en un centro de trabajo, cuando el clima laboral se ve afectado por situaciones de violencia, hostigamiento y acoso sexual. (Fuente: Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013).



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”

Recientemente, el pasado 15 de marzo de 2022, el Senado mexicano votó a favor de ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso laboral, el cual en conjunto con la recomendación 206, define un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, reconociendo que dichas conductas, violan el derecho de las personas a un trabajo digno y constituyen una forma de discriminación y de violencia, particularmente en contra de las mujeres.

En el referido Convenio, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio del 2019, el cual entró en vigor en junio del 2021, se expresa que: *“La violencia y el acoso en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social. Las desigualdades persistentes y los cambios demográficos, al igual que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género”*. (Fuente: OIT. Convenio número 190, Recomendación núm. 206, y la resolución que los acompaña. Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo).



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”

La referida Organización Internacional del Trabajo, en su material *“Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios”*, define el acoso laboral como: *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3 Bis, que hostigamiento es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; mientras que, acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. La violencia laboral por su parte, está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro de manera directa o indirecta su seguridad, su bienestar o su salud.

Sobre el particular, la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo: a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”  
ocupacional. b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima. 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.

De acuerdo con cifras de especialistas y del propio Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), aun cuando cualquier persona puede ser objeto de violencia laboral, es el 54% de las mujeres que laboran en nuestro país, las que han sufrido principalmente acoso u hostigamiento laboral, ya que más de 2 millones de ellas, han señalado haber sido víctimas de distintas formas de violencia en su trabajo, y más de 95 mil, han preferido renunciar a su empleo con motivo de casos de acoso, al no encontrar apoyo para dejar de ser violentadas. *(Fuente: Nota periodística “El 54% de las mujeres han sido agredidas sexualmente en su centro de trabajo” | El Economista, 13 de septiembre de 2021).*

Luego, y en concordancia con el referido marco internacional, fue aprobada en 01 de mayo de 2019, la reforma a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; particularmente, en su artículo 132, fracción XXXI, se estableció como medida para prevenir la violencia de género, la obligación del patrón de implementar junto con sus trabajadores protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”

En alcance a dicha obligación, la autoridad federal Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de manera conjunta con la Procuraduría Federal para la Defensa del Trabajo, elaboraron y fue publicado el seis de marzo de 2020, en su portal institucional, el documento denominado *“Modelo de protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral”*, bajo los principios de dignidad y defensa de la persona, derecho a un ambiente saludable y armonioso, igualdad de oportunidades, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.

Dichos lineamientos, tienen como fin definir el procedimiento, las vías y los mecanismos para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral; señalar las vías e instancias competentes al interior y exterior del centro de trabajo que puedan apoyar en dichos temas; así como promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para su erradicación, cuya aplicación protege no solo al personal de la fuente de trabajo, sino a las personas que tienen un vínculo directo con la negociación, tales como sus proveedores, contratistas o clientes.

De esta manera, es indispensable hacer un llamado a que la autoridad estatal, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realice los procedimientos de inspección y vigilancia que en derecho correspondan, para constatar que las empresas, patronos o empleadores en el Estado de Baja California, dan cabal cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo,



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA” relativa a elaborar e implementar protocolos para atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, tomando como base los lineamientos previstos en el “Modelo de protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral en los centros de trabajo”, a fin de avanzar en la erradicación de estas conductas que son contrarias a los derechos y dignidad de las y los trabajadores.

Por lo expuesto, me permito presentar **PROPOSICION CON PUNTO DE ACUERDO**, solicitando de conformidad con lo dispuesto por el artículo 119 de la Ley Orgánica de este Poder Legislativo, se someta a consideración de esta Soberanía la **DISPENSA DE TRAMITE CORRESPONDIENTE**, en los términos siguientes:

#### **RESOLUTIVO.**

**ÚNICO.** El H. Congreso del Estado de Baja California, emite un atento y respetuoso exhorto a la Titular del Poder Ejecutivo del Estado, Marina del Pilar Ávila Olmeda, con el propósito de que instruya a la dependencia a su cargo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de su titular, Alejandro Arregui Ibarra, a fin de que realice los procedimientos de inspección y vigilancia que en derecho correspondan, para constatar que las empresas, patrones o empleadores en el Estado de Baja California, dan cabal cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo, relativa a elaborar e implementar protocolos para atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, tomando como base los lineamientos previstos en el “Modelo de protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral en los centros de trabajo”, publicado el seis de marzo de 2020 por la autoridad federal, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



“2022: AÑO DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN BAJA CALIFORNIA”

**DADO** en Sesión del Honorable Congreso del Estado de Baja California, a la fecha de su presentación.

**ATENTAMENTE**

**DIPUTADO J. DIEGO ECHEVARRÍA IBARRA**

**INTEGRANTE DE LA XXIV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL  
DEL CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.**