

"2023, Año de la Concienciación sobre las personas con Trastorno del Espectro Autista"

28 JUN 2023
11:12

MEXICALI, B.C., A 26 DE JUNIO DE 2023
7NÚMERO DE OFICIO: LMSA/1313/2023
EXPEDIENTE: CORRESP. LEGISLATIVA
ASUNTO: PRESENTACIÓN DE INICIATIVA

DIPUTADO MANUEL GUERRERO LUNA

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXIV
Legislatura del Congreso del Estado de Baja California
Presente. -

Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente, en ejercicio de 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 y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, vengo a presentar iniciativa de reforma para modificar el Título Primero Delitos del Libro Segundo, parte especial Sección Primera de los Delitos contra el Individuo, adicionar el Capítulo XI denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES, adicionando el artículo 160 Quater al Código Penal para el Estado de Baja California, con el fin de tipificar la violencia laboral contra las mujeres; para su inicio en el proceso legislativo en términos del artículo 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo en mención, ante esta Oficialía de Partes.

Agradeciendo de antemano su atención al presente, le reitero mi atenta consideración y respeto.

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXIV Legislatura del Estado de Baja California



"2023, Año de la Concienciación sobre las personas con Trastorno del Espectro Autista"

DIPUTADO MANUEL GUERRERO LUNA

Presidente de la Mesa Directiva de la Honorable XXIV
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 XXIV 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 al Título Primero Delitos del Libro Segundo, parte especial Sección Primera de los Delitos contra el Individuo, adicionar el Capítulo XI denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES, adicionando el artículo 160 Quater al Código Penal para el Estado de Baja California, 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, 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.

1. Planteamiento del problema.

La violencia de género contra las mujeres se enraiza en los diferentes espacios. Datos de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares que genera información estadística para estimar la prevalencia y gravedad de la violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más por tipo de violencia (psicológica, física, sexual, económica o patrimonial) y ámbito de ocurrencia (escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja). Reveló un aumento en la violencia contras la 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 y 2021, del 26.6% a 27.9%. Posicionando al Estado de Baja California como el tercer estado con mayor prevalencia de esta modalidad de violencia con 34.4% por arriba de la media nacional de 27.9%



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.

Al respecto la Endireh describe a esta modalidad de violencia como aquella que “**se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad**”

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 las 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 constata, 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; Uso excesivo de la fuerza; Violación al derecho a la libertad sexual; Violencia 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 descendencia 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.

2.Marco normativo

2.1 Marco Constitucional y Convencional

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. Artículo 4, 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. 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.

Ley Federal de Trabajo

En su artículo 2o, señala que;

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

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"

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

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

3. Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

El 16 de febrero de 2020, la Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California, presentó solicitud AVGM/02/2020 de alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM), para los municipios de Ensenada, Playas de Rosarito, Tecate, Tijuana, San Quintín y Mexicali; y, el 29 de junio del 2021 la Secretaría de Gobernación a nivel federal a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia (CONAVIM) declaró alerta (AVGM), en todos los municipios de la entidad, lo que obliga a realizar una serie de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida, como un crimen de odio.

La violencia contra las mujeres ha mantenido un constante aumento de los casos denunciados, el aumento de estos delitos, requieren el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de reformas legislativas de acuerdo al 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 (2021)¹, refieren en la conclusión VII. Décima Sexta, **tipificar la violencia laboral** contemplado en la página 122 del Informe del Grupo de Trabajo. De esta forma, la propuesta que se presenta, contribuye al cumplimiento de las recomendaciones de la Alerta de Género². Como se muestra en el siguiente;

Cuadro comparativo:

Código Penal para el Estado de Baja California

LIBRO SEGUNDO	LIBRO SEGUNDO
PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA	PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA
DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO	DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO
TITULO PRIMERO DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL Y DIGNIDAD HUMANA	TITULO PRIMERO DELITOS CONTRA LA VIDA, LA SALUD PERSONAL Y DIGNIDAD HUMANA Y UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

¹ 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. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/644452/23_Informe_GT_Sol/citud_AVGM_BC.pdf

² <https://www.youtube.com/live/exRsvxbR184?feature=share>



Sin Correlativo

CAPÍTULO XI

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

Artículo 160 Quáter.- 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



	<p>discapacidad que requiera cuidados y apoyo;</p> <p>III.- Impida a una mujer disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad;</p> <p>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;</p> <p>V.- Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a las mujeres;</p> <p>VI.- Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia, o</p> <p>VII.- Permita o tolere actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de alguna mujer con motivo de sus actividades laborales</p>
--	---



	<p>Cuando la persona agresora sea servidora pública la pena aumentará a ocho años como máximo. 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 Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias que considere pertinentes</p> <p>Al sujeto activo del delito de Violencia Laboral se le aplicara, además, medidas reeducativas, integrales, especializas conforme a los programas establecidas por el sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 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>TRANSITORIO:</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>

1. 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 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 el **Título Primero Delitos del Libro Segundo, parte especial Sección Primera de los Delitos contra el Individuo, adicionar el Capítulo XI denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES, adicionando el artículo 160 Quater al Código Penal para el Estado de Baja California, al tenor de los siguientes puntos:**

RESOLUTIVO:

ÚNICO: La XXIV Legislatura del Estado de Baja California aprueba modificar el **Título Primero Delitos del Libro Segundo, parte especial Sección Primera de los Delitos contra el Individuo, adicionar el Capítulo XI denominado VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES, adicionando el artículo 160 Quater al Código Penal para el Estado de Baja California, para quedar como sigue:**

LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL SECCIÓN PRIMERA DELITOS CONTRA EL INDIVIDUO

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

CAPÍTULO XI

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

Artículo 160 Quáter.- 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

Cuando la persona agresora sea servidora pública la pena aumentará a ocho años como máximo. 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 Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias que considere pertinentes

Al sujeto activo del delito de Violencia Laboral se le aplicara, además, medidas reeducativas, integrales, especializadas conforme a los programas establecidos por el sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 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.



TRANSITORIO:

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 XXIV Legislatura del Estado de Baja California

LMSA/mla