

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. LIC. ANDRÉS CONCEPCIÓN MIJES LLOVERA, PRESIDENTE MUNICIPAL DE GENERAL ESCOBEDO, NUEVO LEÓN

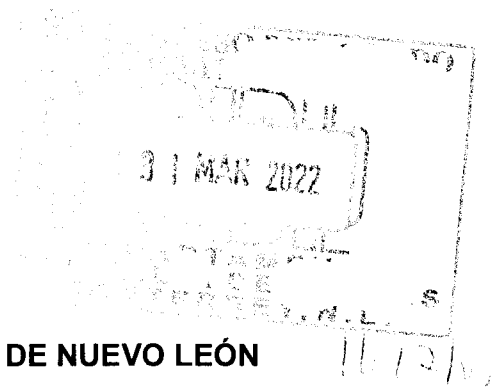
ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA A DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN Y A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN CON VIOLENCIA LABORAL, ENFOCADO PRINCIPALMENTE CONTRA LAS MUJERES.

INICIADO EN SESIÓN: 04 de abril del 2022

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): Justicia y Seguridad Pública

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



IVONNE LILIANA ÁLVAREZ GARCÍA,
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
Presente. –

El suscrito, **Lic. Andrés Concepción Mijes Llovera, Presidente Municipal de General Escobedo**, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 36 fracción III, 68 y 73 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como los relativos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, ocurro ante esta Soberanía a presentar Iniciativa de Reforma a diversos ordenamientos legales, en relación con **violencia laboral, enfocado principalmente contra las mujeres**, al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos

En la última década, se han focalizado voluntades de la sociedad civil y de los tres niveles de gobierno para reducir la violencia en contra de la mujeres, es así que en el 2007 se expidió la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la relativa al nivel estatal, con el objeto de establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra este sector vulnerable.

Los esfuerzos se han maximizado, desde los presupuestos de ingresos hasta el fortalecimiento de políticas públicas y programas gubernamentales, con el fin de reducir cualquier tipo de violencia en contra del sector femenino. Por su parte General Escobedo ha creado recientemente la Secretaría de la Mujer a fin de atender de forma transversal las necesidades de las mujeres escobedenses.

No obstante se han implementado mayores acciones en los tres niveles de gobierno, éstas no han sido suficiente para erradicar prácticas dañinas sociales contra la mujer.

De acuerdo con el Panorama Nacional sobre la situación contra las Mujeres del INEGI 2020, revela datos estadísticos sobre la violencia que viven en el hogar, la escuela y el trabajo. En México, 20 millones 466 mil 189 mujeres (47.1% de las mujeres) reportaron haber experimentado violencia por parte de cualquier pareja en algún momento de su vida.

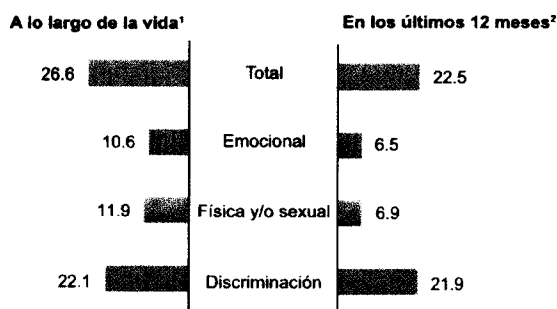
Considerando el tipo de violencia reportado, las mujeres con educación básica completa presentan la prevalencia más alta de violencia emocional (44.9%), la violencia económica es mayor entre las mujeres con educación básica incompleta (25.7%), mientras que la prevalencia de violencia física y violencia sexual es mayor entre las mujeres sin escolaridad con 29.7% y 12.4% respectivamente; la prevalencia de violencia por parte de cualquier pareja entre las mujeres de 15 años y más, según tipo de violencia es la siguiente: 43.1% Emocional, 22.1% Económica y/o patrimonial, 21.5% Física y 8.1% Sexual.

Ahora bien, hay otros datos reveladores que deben atenderse como lo son los relativos a la violencia laboral, ya que podría equiparse a una violencia familiar, al pasar gran parte del día en convivencia con compañeros de trabajo y que, según los resultados obtenidos en la ENDIREH 2016, aproximadamente 8.8 millones de mujeres declararon violencia en el ámbito laboral, esto es equivalente a decir que **27 de cada 100 mujeres que han trabajado, alguna vez en su vida han sido violentadas en el ámbito laboral**, de las cuales 22 han padecido alguna situación de discriminación, **12 reportaron algún tipo de maltrato físico o sexual y 11 declararon violencia de tipo emocional.**¹

¹ https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197124.pdf

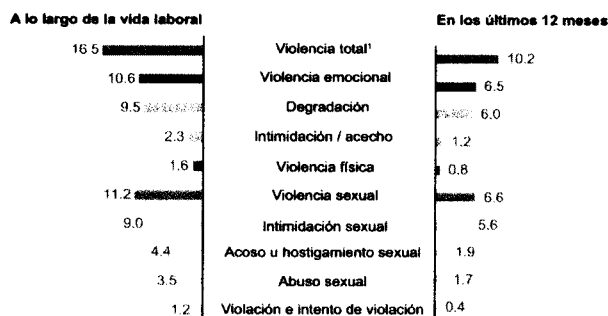
De acuerdo con el Panorama Nacional sobre la situación contra las Mujeres del INEGI 2020, en los últimos 12 meses (2016), 4.5 millones de mujeres asalariadas (22.5%) declararon al menos un incidente de violencia, 3.5 millones de mujeres (21.9%) han padecido discriminación por razones de género en su entorno laboral, mientras 1.4 millones de mujeres (6.9%) ha padecido violencia física o sexual, finalmente 1.3 millones de mujeres (6.5%) reportó violencia emocional.

Prevalencia de violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más según tipo de violencia y periodo de referencia
2016



En México, por cada 100 mujeres trabajadoras, **11 han experimentado algún acto de degradación emocional a lo largo de su vida laboral**; entre los **actos más declarados se encuentran las ofensas y humillaciones por el hecho de ser mujer**. Por otro lado, 2 de cada 100 mujeres han sido intimidadas o acechadas al salir del trabajo. En los últimos 12 meses, 7 de cada 100 experimentó algún acto de degradación emocional y 1 de cada 100 fue intimidada o acechada.

Prevalencia de violencia en el ámbito laboral, entre las mujeres de 15 años y más por tipo y clase de violencia según periodo de referencia 2016



De acuerdo a la multicitada encuesta del INEGI, a nivel nacional, **2 de cada 100 mujeres han experimentado algún acto de violencia física en el trabajo**, en los últimos doce meses **sólo 1 de cada 100 reportó** violencia física, la mayoría de las cuales declararon que las han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto.

A lo largo de la vida laboral, las mujeres reportan que el 31.8% de las veces el agresor fue un compañero(a) de trabajo, el 23.8% de las veces la persona agresora fue el patrón(a) o jefe(a) y en el 10.5% de los casos las mujeres declaran a un supervisor(a), capataz o coordinador(a), entre otros.

Distribución porcentual del total de agresores(as) mencionados por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral por tipo de agresor(a) según periodo de referencia y tipo de violencia 2016

Cuadro 4.10

Agresor(a)	A lo largo de su vida laboral			En los últimos 12 meses		
	Total	Emocional	Física y/o sexual	Total	Emocional	Física y/o sexual
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Patrón(a) o jefe(a)	23.8	20.5	26.1	19.3	19.3	19.2
Supervisor(a), capataz, coordinador(a)	10.5	11.2	10.1	10.2	11.5	9.2
Gerente, Directivo o ejecutivo	8.2	8.5	8.0	8.1	8.5	7.6
Compañero(a) de trabajo	31.8	35.6	29.1	35.2	36.5	34.0
Cliente	7.7	6.4	8.7	10.8	7.9	13.3
Persona desconocida del trabajo	7.1	7.3	7.0	7.4	6.9	7.8
Familiar del patrón	3.9	3.2	4.3	3.2	3.2	3.2
Otra persona del trabajo	6.9	7.3	6.6	5.8	6.1	5.6

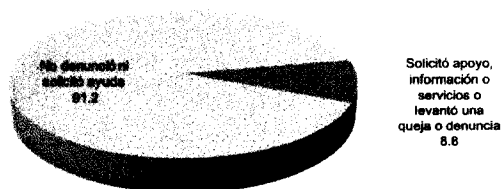
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2016.

El 90% de las agresiones ocurren en las instalaciones del trabajo o cerca de las instalaciones del trabajo.

Otro dato relevante, la mujer con un nivel educativo de nivel superior tienen un mayor índice de violencia emocional que aquellas que no concluyeron el nivel básico.

Hablar de la violencia de la que se ha sido víctima no es fácil, en ocasiones el miedo a perder su trabajo o a que tomen represalias en su contra, así como el sentimiento de culpa o vergüenza impide a las mujeres declarar dicha vivencia, eso se manifiesta en el siguiente dato: el número nacional de mujeres que ha sufrido violencia física y/o sexual en el ámbito laboral a lo largo de la vida asciende a 3 millones 923 mil 913 mujeres, sin embargo, **36 de cada 100 mujeres violentadas no habla de lo ocurrido en su entorno laboral, y más del 90% no denuncia ni solicita apoyo**, únicamente 9 de cada 100 mujeres con violencia física y/o sexual acude a alguna institución a solicitar apoyo, información o servicios o levantan alguna queja o denuncia ante alguna autoridad.

Distribución porcentual de las mujeres de 15 años y más víctimas de violencia física y/o sexual a lo largo de la vida en el ámbito laboral según condición de solicitud de apoyo y/o presentación de denuncia
2016



En la siguiente gráfica se muestran las razones por las cuales manifiestan que no se denunció:

Porcentaje de las mujeres de 15 años y más con violencia física y/o sexual que no solicitaron apoyo ni levantaron una denuncia por lo ocurrido en el ámbito laboral a lo largo de la vida según motivos 2016

Porque se trató de algo sin importancia que no le afectó	41.1
Por miedo a las consecuencias o a las amenazas	23.9
No sabía cómo y dónde denunciar	20.0
Porque es una pérdida de tiempo o porque no tenía tiempo	17.1
Pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa	17.1
Por vergüenza	14.0
No confía en las autoridades del gobierno	12.4
Otro motivo	9.7
Porque no quería que su familia se enterara	4.6
Porque esas eran/son las costumbres	3.7
Porque le convencieron de no hacerlo	3.6

Lo anterior advierte que se requiere fortalecer la sanción de violencia laboral física y psicoemocional en contra de las mujeres, considerándose conveniente el contemplar esta práctica como un delito dentro del código penal tal y como se encuentra tipificado el delito de violencia política, lo anterior con el objeto de contribuir en la generación de condiciones y situaciones de igualdad, seguridad y paz en su entorno de trabajo, en donde invierten incluso hasta diez horas al día.

Es menester mencionar, que el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres y su correlativo 5, fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León, definen “*Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público*”.

Asimismo, el numeral 10 de la Ley General y el 9 de la Ley local, definen:

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Por su parte el Código Penal, dispone en su artículo 287 Bis:

Comete el delito de violencia familiar quien habitando o no en el domicilio de la persona agredida, realice acción u omisión, y que ésta última sea grave y reiterada, o bien, aunque ésta sin ser reiterada se considere grave e intencional, que dañe la integridad psicoemocional, física, sexual, patrimonial o económica, de uno o varios miembros de su familia, de la concubina o concubino.

I.- Psicoemocional: Toda acción u omisión que puede consistir en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, entre otras; que provoquen en quien las recibe alteración autocognitiva y autovalorativa o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica;

II. Física: El acto que causa daño corporal no accidental a la víctima, usando la fuerza física o algún otro medio que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en base al dictamen emitido por los especialistas en la materia;

La descripción de violencia física y psicoemocional, puede presentarse de igual forma en la casa o en el trabajo, sin embargo, no se considera violencia familiar por el lugar y personas que la cometen, ante eso se encuentra un área en la que la mujeres sufren violencia, sin que se pueda encuadrar en un supuesto tipificado como conducta antijurídica, que es la laboral y se comete por los propios compañeros de trabajo.

La violencia emocional o psicológica en el ámbito laboral se manifiesta principalmente a través de insultos, ofensas y humillaciones. Este tipo de agresiones suelen pasar inadvertidas y a la víctima se le dificulta identificar el momento en el que comenzó a vivir este tipo de situaciones e incluso señalarlas como una agresión, sin embargo, puede ocasionar serios problemas a la salud física y mental, y tiene afectación en el núcleo familiar.

Ante esto tenemos que reforzar las sanciones por violencia laboral física y psicoemocional en el trabajo, para reducir su práctica, poniendo especial énfasis en aquella en contra de las mujeres.

Asimismo, y ante la situación que representa un hecho de violencia en el área de trabajo, y con la finalidad de mejorar la imagen y fortalecer los principios y valores de los servidores públicos, se encuentra a bien proponer que sea contemplada dicha práctica como una **falta grave**, con el objeto de que sea sancionada por la Sala Especializada en materia de Responsabilidades Administrativas del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, considerando también que, ante este tipo de acción se cuente con la facultad de imponer una medida cautelar de manera inmediata, a fin de evitar que la situación pueda escalar a una mayor gravedad, esto ante la falta de regulación de acciones contrarias a la conducta de un servidor público.

De todo lo anterior se realiza el siguiente planteamiento, sirviendo de apoyo el cuadro comparativo que a continuación se expone:

Código Penal para el estado de Nuevo León	
Vigente	Propuesta
TÍTULO DÉCIMO QUINTO BIS DELITOS CONTRA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIGNIDAD DE LA MUJER	TÍTULO DÉCIMO QUINTO BIS DELITOS CONTRA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIGNIDAD DE LA MUJER



Sin correlativo.	CAPÍTULO TERCERO VIOLENCIA LABORAL ARTÍCULO 331 BIS 8.- Comete violencia laboral en contra de la mujer quien ejerza, por un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, un daño físico o psicoemocional. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Se impondrá como sanción por este delito de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientas cuotas.
-------------------------	---

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León	
Vigente	Propuesta
Sin correlativo.	63 Bis.- Sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera configurarse, para los efectos de esta legislación, comete violencia laboral, el servidor público que ejerce en contra las personas con las que tiene un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, un daño físico o psicoemocional. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.
Artículo 123. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutoria, que decrete aquellas medidas cautelares que:	Artículo 123.- ... I a IV ...



GENERAL
ESCOBEDO

GOBIERNO MUNICIPAL
2021-2024

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León	
Vigente	Propuesta
I. Eviten el ocultamiento o destrucción de pruebas; II. Impidan la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa; III. Eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa; y IV. Eviten un daño irreparable a la Hacienda Pública estatal o municipal, o al patrimonio de los entes públicos. Sin correlativo No se podrán decretar medidas cautelares en los casos en que se cause un perjuicio al interés social o se contravengan disposiciones de orden público.	V.- Eviten una revictimación, ante la presunta comisión de una falta administrativa por violencia laboral. VI.- Eviten poner en riesgo la integridad física o psicosocial, de los servidores públicos. ... Quando se trate de una falta por presunta comisión de violencia laboral se podrá solicitar por la autoridad investigadora de manera inmediata a la autoridad substanciadora aplicar la medida cautelar, aún y cuando no se haya dado inicio al procedimiento de responsabilidad administrativa, siempre que haya evidencia suficiente y plena, de dicho acto. Dicha medida sólo podrá durar hasta quince días hábiles, a fin de que se realice la investigación



Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León	
Vigente	Propuesta
	correspondiente, y podrá ratificarse por la autoridad sustanciadora al inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Toda ley es perfectible, y como autoridad de primer contacto ciudadano que aplica la legislación, tenemos la responsabilidad de plantear reformas a los ordenamientos legales, que atiendan las problemáticas actuales y permitan reducir la omisión de supuestos legales en los ordenamientos jurídicos vinculantes, más aún si se trata de violencia en contra de la mujer.

El municipio de Escobedo está comprometido con prevenir, atacar y erradicar la violencia contra las mujeres, por eso se propone ante esta Soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

Primero.- Se reforma por adición de un capítulo y un artículo 331 bis 7 el Código Penal para el Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

CAPÍTULO TERCERO VIOLENCIA LABORAL

Artículo 331 Bis 8.- Comete violencia laboral en contra de la mujer quien ejerza, por un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, un daño físico

o psicoemocional. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Se impondrá como sanción por este delito de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientas cuotas.

Segundo.- Se reforma por adición de un artículo 63 bis, y adiciones de las fracciones V, VI y un tercer párrafo del artículo 123 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León para quedar como sigue:

63 Bis.- Sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera configurarse, para los efectos de esta legislación, comete violencia laboral, el servidor público que ejerce en contra las personas con las que tiene un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, un daño físico o psicoemocional. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Artículo 123.- ...

I. a IV. ...

V. Eviten una revictimación, ante la presunta comisión de una falta administrativa por violencia laboral.

VI. Eviten poner en riesgo la integridad física o psicosocial, de los servidores públicos.

...

Cuando se trate de una falta por presunta comisión de violencia laboral se podrá solicitar por la autoridad investigadora de manera inmediata a la autoridad substanciadora aplicar la medida cautelar, aún y cuando no se haya dado inicio al procedimiento de responsabilidad

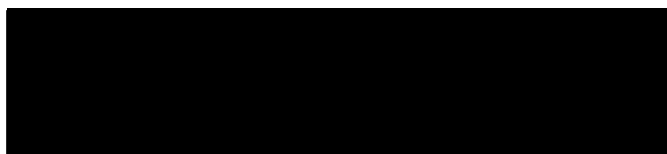


administrativa, siempre que haya evidencia suficiente y plena, de dicho acto. Dicha medida solo podrá durar hasta quince días hábiles, a fin de que se realice la investigación correspondiente, y podrá ratificarse por la autoridad sustanciadora al inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Transitorios

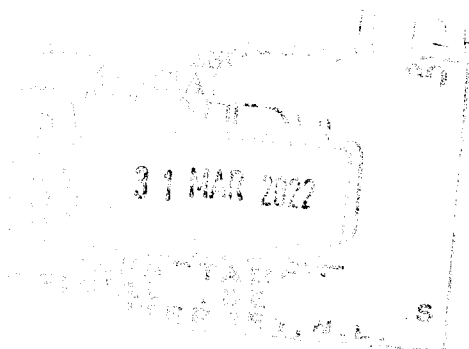
Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey Nuevo León a 31 de marzo de 2022



LIC. ANDRÉS CONCEPCIÓN MIJES LLOVERA
Presidente Municipal de General Escobedo

Página de firma correspondiente a iniciativa de reforma por adición de un artículo 331 bis 7 el Código Penal para el Estado de Nuevo León, así como reforma por adición de un artículo 63 bis, y adiciones de las fracciones V, VI y un tercer párrafo del artículo 123 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.





MÉXICO

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL
CREDENCIAL PARA VOTAR

NOMBRE
MUJER
ANDRÉS CONCEPCION

SEXO H

DOMICILIO

Signature
Escritura autorizada por el
Instituto Nacional Electoral