



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO

P R E S E N T E . -

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/20/2024

**DECRETO No.
LXVII/RFLYC/0888/2024 XIII P.E.
UNÁNIME**

La Comisión de Igualdad, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política, 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, todos ordenamientos del Estado de Chihuahua, somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el presente Dictamen, elaborado con base a los siguientes:

ANTECEDENTES

I.- Con fecha 10 de julio del año 2023, la Diputada Ivón Salazar Morales integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó Iniciativa con carácter de Decreto, a fin de reformar y adicionar diversas disposiciones del Código Administrativo, así como de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambos del Estado de Chihuahua, en materia de violencia laboral.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, el día 19 de julio del año 2023, tuvo a bien turnar a quienes integramos esta Comisión de Igualdad la Iniciativa de mérito, a efecto de proceder a su estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.



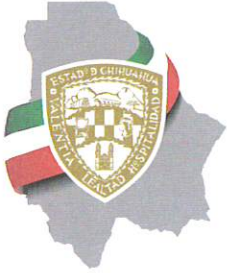
III.- La exposición de motivos de la iniciativa en comento, se sustenta esencialmente en los siguientes argumentos:

"Actualmente uno de los temas de mayor trascendencia es la salud mental de todas las personas, y durante los últimos años una problemática que afecta y ha ido incrementando es el acoso y hostigamiento laboral, también conocido como "mobbing".

Lamentablemente son muchos nombres de personas que pueden relatar historias en las cuales forman parte de la estadística de nuestro país, que van desde relegarlas para no formar parte de las actividades laborales y convivencia en el centro de trabajo, o por el contrario asignar trabajo de manera excesiva, agresión verbal y psicológica, de manera sistemática, con la finalidad de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento, en muchos casos lo anterior se ejerce de manera tal que incluso culmina en renuncia de las víctimas de acoso laboral, o inclusive más lamentablemente en suicidio de quien sufre este tipo de acoso u hostigamiento.

Es común encontrar situaciones tanto en el ámbito público como privado, donde vemos que se realizan cambios de horario sin previo aviso, o lugar en donde se desempeña la actividad laboral, mayor trabajo del que corresponde al puesto que desempeña, pues quienes jerárquicamente están en una posición de decisión lo hacen con la finalidad de generar inestabilidad en la víctima.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2022, la tasa de participación laboral en México fue 60.4%, alrededor de 58 millones de personas; sin embargo, realizando un comparativo de las renunciadas suscitadas en entornos laborales negativos, en 2019 incrementaron un 29% a respecto del 2018 registrándose 103 mil 939 renunciadas, mientras que en 2020 se reportó un record de 111 mil de personas que abandonaron sus empleos; en 2021 la cifra bajó a 95 mil casos, mientras que en 2022 se



reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas, lo que representa el 3.4% del total de renuncias en el país.

Se estima que el acoso y discriminación laboral que ejercen mandos superiores de empresas u oficinas de gobierno en contra de sus subordinados provocan que cada hora 12 trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en México.

Aproximadamente un 44% de las y los profesionistas en nuestro país ha sido víctima de mobbing o acoso laboral, porcentaje del cual la mitad son mujeres, mientras que el 65 por ciento ha sido testigo de ese tipo de abuso en contra de algún compañero de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), alrededor de 23 mil 542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil ocupadas.

Es importante visibilizar el acoso laboral, pues en ocasiones se realiza de manera tan sutil que como en muchas de las violencias, la víctima no puede percibirlo, y la gravedad de estas aumenta con el paso de tiempo, ejerciendo presión generando un ambiente laboral hostil, situación que repercute incluso en la salud de quien lo padece afectando su calidad de vida.

El hostigamiento laboral produce diversas enfermedades como la ansiedad, depresión, pérdida de concentración, cambios de humor, tristeza, insomnio, trastorno del intestino irritable, entre muchos otros padecimientos que genera el hecho de estar expuestos de manera cotidiana a la presión laboral.

Debido a que la conducta abusiva es una forma de violencia en el lugar de trabajo, en la mayoría de los casos la víctima ha sufrido mucho antes de decidirse a tomar acciones para solucionar dicho problema.



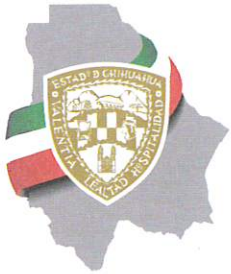
Al día de hoy, el acoso laboral o mobbing se considera un problema mundial cada vez mayor, que aún se desconoce y se subestima en gran medida, es por ello que considero que es un tema importante para atender por el bien de la fuerza de trabajo de nuestro Estado.

Para dilucidar y comprender mejor a la violencia laboral, podemos recurrir al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que define al "mobbing" como conjunto de conductas que se presentan en 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".

En lo que respecta a su tipología, la Primera Sala del más Alto Tribunal del País, describe al "Mobbing" en tres direcciones, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo:

- a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.*
- b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.*
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. Las víctimas de acoso se vuelven vulnerables para ser víctima otras personas.*

Por su parte la Organización Mundial de la Salud señaló que el acoso laboral o mobbing es un fenómeno presente en muchos lugares de trabajo, relacionado con la cultura y causado por el deterioro de las relaciones interpersonales, así como por disfunciones organizacionales.



En un análisis exhaustivo dentro del marco jurídico mexicano, encontramos que la Ley Federal del Trabajo establece que "Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, ..." sin embargo se enfoca más bien en referirse en atender los casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Por su parte, la Ley General del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contempla un Capítulo dedicado a la Violencia Laboral y Docente, señalando en su artículo 10 que estas se configuran cuando "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."

Mientras que expresamente establece en el artículo 11 que la violencia laboral la constituye: "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."

Por su parte, respecto a la violencia docente, el artículo 12 señala que es: 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."

Además establece en el artículo 14 que las Entidades Federativas deberán establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales



y/o de docencia, así como legislar en el ámbito penal y civil para sancionar a quienes hostigan y acosan, entre otras disposiciones que especialmente van enfocadas a la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Cabe destacar que ha habido iniciativas a nivel federal para tipificar en el Código Penal Federal el delito de acoso laboral, sin embargo, estas no han prosperado, quedándose únicamente en lo que corresponde al acoso sexual en el ámbito laboral; más no se ha establecido sanciones penales para las conductas de índole no sexual cometidas en los centros de trabajo.

Sin embargo, nuestro Código Penal en congruencia con lo expresado en la Ley Federal del Trabajo, contempla una sanción penal para la discriminación en el ámbito laboral, estableciendo en el Artículo 197, que se impondrá una sanción "de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"; especificando además en la fracción IV del citado artículo que comete este ilícito quien: "Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada."

Por su parte, nuestro Estado tiene además una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la que ya establece una serie de protecciones para prevenir y erradicar la discriminación hacia las personas, definiendo en su artículo 4 a la Discriminación como: "Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades basada en el origen étnico,

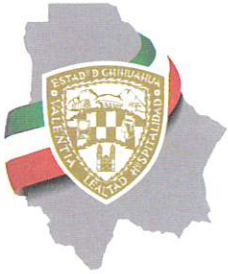


nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado."

De acuerdo a lo anterior, vemos que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua define de forma más amplia a la discriminación; no obstante, es de considerarse que al contener menos elementos el Código Penal, hace más fácil la configuración del delito por parte del Ministerio Público, por lo que analizando que la Violencia Laboral se relaciona de manera directa con la discriminación, considero que nuestra legislación es acertada y suficiente en lo que toca al ámbito penal.

Por otra parte, Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 6, fracción III, regula la Violencia Laboral y Docente, en términos generales muy apegada a la Ley General del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; no obstante, es de considerarse que para efecto de ser más asertiva en cuanto a la forma, debemos armonizarla a los conceptos que establece la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Al respecto, proponemos por una parte, redefinir la violencia laboral y docente en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a efecto de incorporar dentro de tal definición al Acoso, el Hostigamiento y los Malos tratos, ya que en ellos se definen claramente las conductas enfocadas en dañar la dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendientes a impedir el desarrollo y atentar contra la igualdad; y por otra,



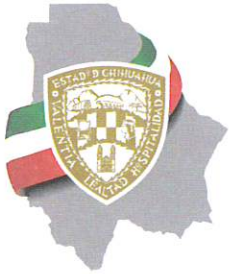
proponemos también incorporar en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua tales definiciones en su artículo 105, así como reformar los artículos 80, 108 y 119, para mayor protección de las personas trabajadoras del Estado.

También es de considerarse que la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, establece una serie de acciones tendientes a proteger los derechos de las mujeres y hombres en el Estado, estableciendo además su Artículo 28, que los entes públicos deberán: "Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente Ley en el ámbito laboral y económico." Por lo que estimamos que con ello cumple con el objeto de proteger a las y los trabajadores Chihuahuenses.

Como portavoces de la ciudadanía debemos de proclives a los cambios necesarios para atender el problema y garantizar cambios en el entorno laboral para restaurar la seguridad psicológica de todas y cada una de las víctimas de cualquier forma de violencia laboral; pues al permitir el acoso, hostigamiento o los malos tratos en los centros de trabajo, o siendo omisos respecto a la impunidad de estos actos, tanto el sector público, como privado, dejos de ser una parte neutral, nos en cómplices de quienes agreden a una persona.

Es por ello que en la medida de lo posible esta iniciativa pretende mejorar las condiciones laborales de las y los chihuahuenses reformando así el Código Administrativo, y la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; armonizando estas a la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua."

IV.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis de la iniciativa en comento, quienes integramos la Comisión de Igualdad, formulamos las siguientes:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

CONSIDERACIONES

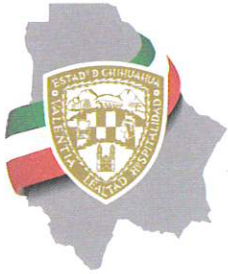
I.- El H. Congreso del Estado, a través de esta Comisión de Dictamen Legislativo, es competente para conocer y resolver sobre el asunto descrito en el apartado de antecedentes.

II.- Con la presente iniciativa, se pretende reformar el Código Administrativo del Estado, así como de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de violencia laboral.

III.- Como antecedente a la propuesta en estudio, es necesario señalar que el derecho humano al trabajo en condiciones y entornos libres de violencia cuenta con un amplio reconocimiento como parte de nuestro bloque de constitucionalidad, con un particular desarrollo en los instrumentos internacionales que lo integran.

De entrada, la **Declaración Universal de Derechos Humanos**,¹ en su artículo 23, establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

¹ Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



Por su parte, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**,² en sus artículos 6 y 7, señala:

"Artículo 6

1. *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*
2. ...

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
- i) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe*

² Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

..."

Al respecto, el **Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"**,³ enuncia en sus artículos 6 y 7 lo siguiente:

"Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, ... Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

³ Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

..."

En este sentido, el **Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**⁴, de la Organización Internacional del Trabajo en sus artículos 1 y 2 considera que:

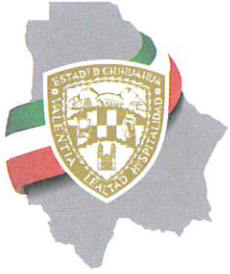
"Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

(a) *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto*

⁴ Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111



anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

...

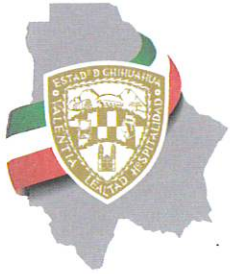
Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

Por último, el **Convenio 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso**,⁵ de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigor para el Estado mexicano el pasado 6 de julio de 2023, establece en su artículo 1º que la

⁵ Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



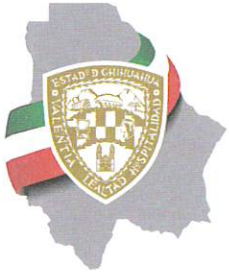
violencia y el acoso laboral son "... el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Dicho Convenio, aplicable tanto al ámbito público como al privado (artículo 2), establece también que ambas conductas pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (artículo 1.2).

En el referido instrumento jurídico se establece la protección a todas y todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual (artículo 2.1). Asimismo, el artículo 7 alude que todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

IV.- Ahora bien, en el marco del cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**,⁶ define en su artículo 10 la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia aquella que:

⁶ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>



"Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, (...) 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".

Asimismo, el artículo 11 de dicha Ley define "acciones o conductas" que constituyen la violencia laboral, tales como:

"(...) 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".

Si bien es cierto que el eje principal de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, también es verdad, como podemos observar, que la definición de violencia laboral contiene elementos generales para



prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

V.- En este orden de ideas, el objetivo de la iniciativa en estudio, puede concretarse de la siguiente manera:

Primero. Reformar la **Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, a fin de actualizar el concepto de violencia laboral y adicionar los conceptos de acoso laboral, hostigamiento laboral y malos tratos.

Segundo. Reformar el **Código Administrativo del Estado de Chihuahua** para establecer:

- a) Que cualquiera de las condiciones que señala el artículo 80 del mismo, sean consideradas como violencia laboral.
- b) La obligación del Estado de "diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral". Y,
- c) El concepto de violencia laboral, dentro del contenido del artículo 105.

Para atender al primer planteamiento de reforma, es necesario desarrollar un marco conceptual que permita entender de mejor manera el acoso laboral, también conocido como "*mobbing*".



Al respecto, resulta orientadora la tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.) sostenida por la Primera Sala en materia laboral, visible en la página 138, del Tomo I Libro 8, de julio de 2014, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, cuyo rubro y texto se transcribe a continuación:

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 agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

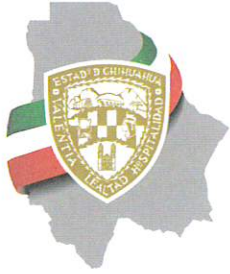
DCI/20/2024

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.

En este sentido, también se hace necesario mencionar que en el marco de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la **Ley Federal del Trabajo**,⁷ destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

"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

⁷ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;"

Dicha fracción señala la obligación de los centros de trabajo de contar con protocolos para temas diversos que, se considera necesario atender de forma independiente en razón de su naturaleza especializada; tal es el caso de la "atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual (...)".

En virtud de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social buscando desarrollar acciones que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento normativo de las personas empleadoras, emitió un "**Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo**"⁸, dicho instrumento define el acoso laboral como: "*forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral*".

Derivado de las definiciones y consideraciones anteriores, para efectos del

⁸ Disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf



Presente dictamen, se considera acertado adoptar tal definición contenida en dicho Protocolo.

El segundo planteamiento propuesto consiste en reformar el Código Administrativo del Estado del Estado. En este sentido consideramos apropiado y justificado establecer:

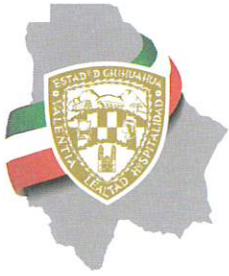
Primero: que cualquiera de las condiciones nulas que señala el artículo 80 del mismo, sean consideradas constitutivas de violencia laboral.

Segundo: la obligación del Estado de "*diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral*".

Tercero: incluir el acoso y el hostigamiento dentro de las causas por las cuales las personas trabajadoras de base al servicio del Estado podrán ser cesadas o despedidas. Y,

Cuarto: la prohibición al sindicato de ejercer o consentir cualquier tipo de violencia laboral en contra de alguna persona trabajadora.

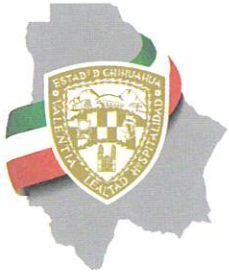
Ahora bien, respecto de la propuesta de la iniciadora de replicar el concepto de violencia laboral contenido en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Código Administrativo del Estado, entendemos que la proposición busca hacer énfasis en la



prevención y visibilización de esta forma de violencia; sin embargo, es importante mencionar que la actividad legislativa debe evitar producir réplicas sustantivas o adjetivas en diversas normas que además corresponden a una jerarquía o competencia diferentes, por lo tanto, incorporar un precepto de este ordenamiento jurídico al Código Administrativo, resulta técnicamente incorrecto; además resaltamos que, el hecho de que dicho concepto forme parte de dos ordenamientos jurídicos no garantiza mayor observancia o protección hacia las mujeres. En tal virtud, no se considera oportuna tal reforma.

VI.- A continuación, se inserta el siguiente cuadro comparativo para efecto de ilustrar las reformas que se proponen, así como los cambios de redacción propuestos en la reunión de trabajo de la Comisión:

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia		
Texto vigente	Iniciativa	Comisión
ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I. a II. ... III. Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su	ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I. a II. ... III. Violencia laboral y docente: Es toda omisión o acto de acoso, hostigamiento o malos tratos, ejercida por cualquier persona que teniendo un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, a fin de dañar su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a	ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I. a II. ... III. Violencia laboral y docente: Es todo acto de acoso, hostigamiento u omisión ejercido por cualquier persona que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, a fin de dañar su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a

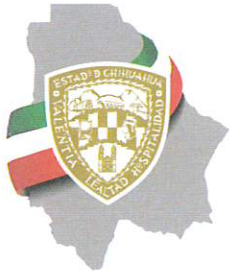


H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

<p>desarrollo y atenta contra la igualdad.</p>	<p>impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.</p> <p>Dentro de esta modalidad de violencia se entiende por:</p> <p>a) Acoso: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora, consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillación, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, tendientes a llevar la víctima a la depresión, al aislamiento, o a la pérdida de su autoestima.</p> <p>b) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en</p>	<p>impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.</p> <p>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.</p> <p>Para efectos de lo anterior, se entiende por:</p> <p>a) Acoso: forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.</p> <p>b) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas</p>
--	--	--



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

<p>De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión</p>	<p>conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>c) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones hacia la víctima, realizados de manera continua y persistente.</p>	<p>verbales, físicas o ambas.</p> <p>De igual modo, constituye</p>
<p>que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.</p> <p>IV. a VI. ...</p>	<p>que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por su condición de mujer.</p> <p>IV. a VI. ...</p>	<p>viencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de mujer.</p> <p>IV. a VI. ...</p>

Código Administrativo del Estado de Chihuahua

Texto vigente	Iniciativa	Comisión
DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES	DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES	DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES



<p>ARTICULO 80. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando las admitieren expresamente.</p> <p>I. Las que estipulen una jornada mayor de la permitida por la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y menores de 18 años o establezcan para unas y otros el trabajo nocturno.</p> <p>III. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida del trabajador.</p>	<p>ARTICULO 80. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando las admitieren expresamente.</p> <p>I. Las que estipulen una jornada mayor de la permitida por la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y menores de 18 años o establezcan para unas y otros el trabajo nocturno.</p> <p>III. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida del trabajador.</p>	<p>ARTICULO 80. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando las admitieren expresamente.</p> <p>I. Las que estipulen una jornada mayor de la permitida por la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y menores de 18 años o establezcan para unas y otros el trabajo nocturno.</p> <p>III. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida del trabajador.</p>
<p>IV. Las que fijen un salario inferior al mínimo o su equivalente cuando no sean jornadas completas;</p> <p>V. Las que estipulen un plazo mayor de quince días para el pago de los sueldos.</p>	<p>IV. Las que fijen un salario inferior al mínimo o su equivalente cuando no sean jornadas completas;</p> <p>V. Las que estipulen un plazo mayor de quince días para el pago de los sueldos.</p>	<p>IV. Las que fijen un salario inferior al mínimo o su equivalente cuando no sean jornadas completas;</p> <p>V. Las que estipulen un plazo mayor de quince días para el pago de los sueldos.</p>
	<p>Cualquiera de estas condiciones, hayan sido pactadas o impuestas de manera unilateral por el superior jerárquico a las personas trabajadoras se considerará como violencia laboral.</p>	<p>Cualquiera de estas condiciones será constitutivas de violencia laboral.</p>
<p>ARTICULO 105. Son obligaciones del Estado:</p> <p>I. a XIII. ...</p>	<p>ARTICULO 105. Son obligaciones del Estado:</p> <p>I. a XIII. ...</p>	<p>ARTICULO 105. Son obligaciones del Estado:</p> <p>I. a XIII. ...</p>



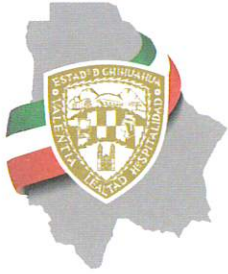
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

...	<p>XIV. Diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral.</p> <p>Se considera violencia laboral a toda omisión o acto de acoso, hostigamiento o malos tratos ejercida por cualquier persona que teniendo un vínculo laboral, docente o análogo con la persona trabajadora víctima, dañe su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.</p> <p>Para efectos de lo anterior, se entiende por:</p>	<p>XIV. Diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral.</p>
	<p>a) Acoso: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora, consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillación, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, tendientes a llevar la víctima a la depresión, al aislamiento, o a la</p>	



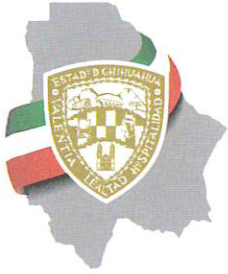
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

	<p>pérdida de su autoestima.</p> <p>b) Hostigamiento: El ejercicio de 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; y</p> <p>c) Malos tratos: Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones hacia la víctima, realizados de manera continua y persistente.</p> <p>De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.</p> <p>...</p>	
--	--	--



<p>ARTICULO 108. Los trabajadores de base al servicio del Estado sólo podrán ser cesados o despedidos por causas justificadas; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores únicamente se cancelará y dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;</p> <p>VII. a XIII. ...</p>	<p>ARTICULO 108. Las personas trabajadoras de base al servicio del Estado sólo podrán ser cesadas o despedidas por causas justificadas; en consecuencia, el nombramiento de dichas personas únicamente se cancelará y dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Cuando se incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, acoso, hostigamiento, injurias y malos tratamientos contra otras personas de su centro de trabajo, superiores, compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;</p> <p>VII. a XIII. ...</p>	<p>ARTICULO 108. Las personas trabajadoras de base al servicio del Estado sólo podrán ser cesadas o despedidas por causas justificadas; en consecuencia, el nombramiento de dichas personas únicamente se cancelará y dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Cuando se incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, acoso, hostigamiento e injurias contra sus superiores u otras personas de su centro de trabajo, o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;</p> <p>VII. a XIII. ...</p>
<p>ARTICULO 119. Queda prohibido al sindicato:</p> <p>I. Hacer propaganda de carácter religioso;</p> <p>II. Ejercer la función de comerciante;</p> <p>III. Usar de la violencia con los trabajadores libres, para obligarlos a que se sindicalicen;</p> <p>IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.</p>	<p>ARTICULO 119. Queda prohibido al sindicato:</p> <p>I. Hacer propaganda de carácter religioso;</p> <p>II. Ejercer la función de comerciante;</p> <p>III. Usar de la violencia con los trabajadores libres, para obligarlos a que se sindicalicen;</p> <p>IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.</p> <p>V. Ejercer o consentir cualquier tipo de violencia laboral en</p>	<p>ARTICULO 119. Queda prohibido al sindicato:</p> <p>I. Hacer propaganda de carácter religioso;</p> <p>II. Ejercer la función de comerciante;</p> <p>III. Usar de la violencia con los trabajadores libres, para obligarlos a que se sindicalicen;</p> <p>IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.</p> <p>V. Ejercer o consentir cualquier tipo de violencia laboral en</p>



contra de alguna persona trabajadora.	contra de alguna persona trabajadora.
--	--

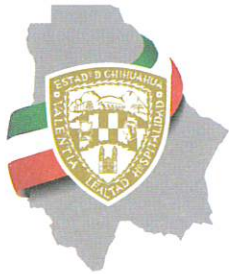
VII.- En cuanto a la participación ciudadana a través del micrositio "Buzón Legislativo Ciudadano" de la página web oficial de este H. Congreso, hacemos constar que no se registró comentario alguno para efectos del presente Dictamen.

Por lo anteriormente expuesto, y con el objetivo brindar protección a las mujeres, de garantizar el disfrute de sus derechos humanos y de que puedan vivir una vida libre de violencia, quienes integramos la Comisión de Igualdad, nos permitimos someter a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO.- Se **REFORMA** el artículo 6, fracción III, primer y segundo párrafos; y se **ADICIONA** al artículo 6, fracción III, un tercer y cuarto párrafos; de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 6. ...



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

I. y II. ...

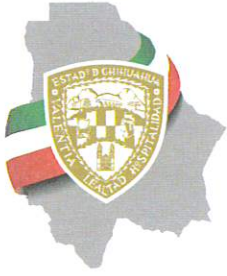
III. **Violencia laboral y docente:** Es todo acto de acoso, hostigamiento u omisión **ejercido** por **cualquier persona** que **tiene** un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, **a fin de dañar** su **dignidad**, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, **tendiente a impedir** su desarrollo y **atentar** 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.

Para efectos de lo anterior, se entiende por:

a) **Acoso:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

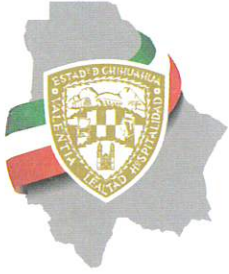
DCI/20/2024

b) **Hostigamiento:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de mujer.

IV. a VII.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se **REFORMA** el artículo 108, primer párrafo, y fracción VI; y se **ADICIONAN** a los artículos 80, un segundo párrafo; 105, la fracción XV; y 119, la fracción V; todos del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

ARTICULO 80. ...

Cualquiera de estas condiciones será constitutiva de violencia laboral.

ARTICULO 105. ...

I. a XIV. ...

XV. Diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral.

...

...

...

ARTICULO 108. Las personas trabajadoras de base al servicio del Estado solo podrán ser **cesadas** o **despedidas** por causas justificadas; en consecuencia, el nombramiento de **dichas personas** únicamente se cancelará y dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

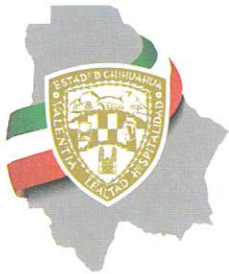
- I. a V. ...
- VI. Cuando **se** incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, **acoso, hostigamiento e** injurias contra sus **superiores u otras personas de su centro de trabajo**, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- VII. a XIII. ...

ARTICULO 119: ...

- I. a IV. ...
- V. **Ejercer o consentir cualquier tipo de violencia laboral en contra de alguna persona trabajadora.**

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/20/2024

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto en los términos en que deba publicarse.

Dado en el Recinto Oficial del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los diez días del mes de julio del año dos mil veinticuatro.



**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/20/2024

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA ASPIRO APROBÓ LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EN REUNIÓN DE FECHA DIECINUEVE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTICUATRO.

POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD




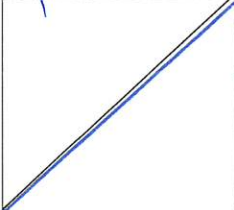
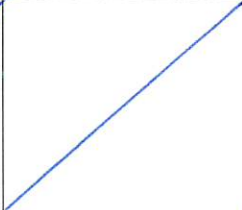
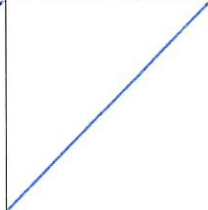
	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. IVÓN SALAZAR MORALES PRESIDENTA			
	DIP. MARÍA ANTONIETA PÉREZ REYES SECRETARIA			
	DIP. MARISELA TERRAZAS MUÑOZ VOCAL	Marisela Terrazas M.		
	DIP. Jael ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			
	DIP. ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO VOCAL			



**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/20/2024

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

	DIP. ROSA ISELA MARTÍNEZ DÍAZ VOCAL			
	DIP. LETICIA ORTEGA MÁÑEZ VOCAL			

Nota: La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de la Comisión de Igualdad, que recae en la iniciativa identificada con el número 2102.