

**COMISION DE GOBERNACION, LEGISLACION Y MEJORA REGULATORIA DEL
I AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

DICTAMEN GBLMR No. 02/2025

**INTEGRANTES DEL I AYUNTAMIENTO
DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

P R E S E N T E. –

HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Gobernación, Legislación y Mejora Regulatoria, con fundamento en el artículo 115 fracción II, en la Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California; así como lo dispuesto en los artículos 35, 72, 79 fracción I, 80 y 36 del Reglamento Interior Y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe Baja California, le fue turnada para su estudio, análisis y dictamen correspondiente, iniciativa de punto de acuerdo económico, relativo a que se implemente por parte de Oficialía Mayor de este Ayuntamiento, el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar, cualquier tipo de Violencia Laboral en los Centro de Trabajo, presentada por la Regidora Eneyda Elvira Espinoza Álvarez, por lo que sometemos a consideración el presente dictamen.

ANTECEDENTES

1. En fecha 4 de noviembre de 2024, la Regidora Eneyda Elvira Espinoza Álvarez, integrante del Grupo Parlamentario MORENA, presentó ante este Ayuntamiento, iniciativa de punto de acuerdo económico, relativo a que se implemente por parte de Oficialía Mayor de este Ayuntamiento, el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar, cualquier tipo de Violencia Laboral en los Centro de Trabajo.
2. La Secretaría del Gobierno Municipal, de conformidad con lo establecido por el artículo 35 del Reglamento Interior y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe Baja California, dio curso legal a la iniciativa mencionada.
3. En fecha 31 de mayo de 2025, se recibió en esta Comisión, oficio SGMSF/AC/0019/2025 y número de expediente 01/2025, asignado por la Secretaría del Gobierno Municipal, mediante el cual acompañó la iniciativa señalada en esta sección, con la finalidad de elaborar el proyecto de dictamen correspondiente.
4. Esta Comisión, términos de lo que disponen los artículos 35, 72, 79 fracción I, 80 y 36 del Reglamento Interior Y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe Baja California, procedió a realizar el presente proyecto de dictamen.
5. En fecha 26 de mayo de 2025, esta comisión llevó a cabo mesa de trabajo en las instalaciones de Bienestar Social Municipal Calz. Chetumal s/n, Col. Los Arcos, San Felipe, Baja California.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Señala la inicialista en su exposición de motivos los siguientes planteamientos y argumentos para motivar su propuesta:

"Sin lugar a dudas cualquier tipo de violencia en nuestro país debe ser condenada, sobre todo cuando se trata de las mujeres que han sido violentadas en los centros de trabajo, ya que, según datos del INEGI del año 2021, del total de las mujeres que han tenido un trabajo; el 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia mientras desempeña su actividad laboral, un 18.1% ha vivido

discriminación laboral, el 14.4% sufrió situaciones de violencia sexual, el 12.2% padeció de violencia psicológica y el 1.9% sufrió violencia física, estas cifras desde luego no son nada alentadoras, por ello es prudente señalar que en los últimos años se han hecho una serie de modificaciones a las leyes para tratar de incidir en reducir los actos de violencia, como fue las reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y desde luego la Reforma a las Leyes Labores las cuales hoy en día le imponen la obligación a los Centros de Trabajo para que se implementen protocolos para la atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, es decir, se tiene la obligación legal que en los centros de trabajo de nuestro municipio se cuente con una herramienta eficaz y segura donde cualquier trabajador del ayuntamiento que sea víctima de violencia, pueda ejercer su derecho a denunciar y ser atendida en un marco de respeto a sus derechos humanos y laborales.

Debemos tomar en cuenta que la violencia laboral se puede entender como cualquier forma de abuso de poder que se puede manifestar como una agresión física, verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica, y que desafortunadamente según cifras del INEGI para el año 2022, se registraron un poco más de 109,000 abandonos de empleo de personas que recibieron algún tipo de violencia laboral como; maltratos psicológicos, amenazas, incluso agresiones físicas, nuestro estado de Baja California desafortunadamente no escapa de este tipo de conductas, ya que en la entidad se registró un 34.4% de prevalencia de violencia contra las mujeres, lo cual sin lugar a dudas nos compromete a tomar medidas e implementar estrategias para tratar de reducir y erradicar estas cifras.

Compañeros regidores, la intención de este punto de acuerdo es precisamente que nuestro Ayuntamiento cuente con un Protocolo para detectar, atender, erradicar y acompañar casos de violencia laboral, como pueden ser hostigamiento, acoso y/o discriminación, siendo el objetivo principal el de garantizar a los trabajadores sus principios fundamentales de dignidad, ambiente saludable, igualdad de oportunidades, confidencialidad y No Re victimización, para lo cual, estamos proponiendo que a través de Oficialía Mayor municipal se elaborare e implemente el mencionado Protocolo, que nos va a permitir ser el segundo municipio en la entidad que cuente con un instrumento jurídico que le brinde certeza a cualquier servidor público de este ayuntamiento que haya sido víctima de violencia laboral, para ello me permito poner a consideración de ustedes el siguiente punto de acuerdo: SE IMPLEMENTE POR PARTE DE LA OFICIALIA MAYOR DEL MUNICIPIO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA EL PROTOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR, CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PERTENECIENTES A ESTE AYUNTAMIENTO.”

FUNDAMENTOS LEGALES

I. Los Municipios poseen personalidad jurídica propia y administran su patrimonio conforme a la ley. Su gobierno está a cargo de un Ayuntamiento de elección popular directa, el cual tiene la facultad de aprobar Bandos de Policía y Gobierno, reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de su jurisdicción. Estas normas organizan la Administración Pública Municipal y regulan las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia, en cumplimiento de lo dispuesto en:

- **Artículo 115, fracción II** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **Artículo 103, párrafo primero y 105, fracción III** de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
- **Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California.**

II. Conforme al **artículo 9** de la Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California, las personas titulares de las Regidurías, junto con el Presidente Municipal y el Síndico Procurador, integran el Ayuntamiento como órgano deliberante y representativo de la ciudadanía. Sus atribuciones incluyen:

- Participar en las sesiones de cabildo.
- Gestionar los intereses del Municipio y sus demarcaciones territoriales.
- Atender la gestión comunitaria, según lo establezca el reglamento interno del Ayuntamiento.

III. De acuerdo con el **artículo 33** del Reglamento Interior y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe, los integrantes del Cabildo, incluidos los regidores, tienen derecho a iniciar proyectos de iniciativa, incluyendo propuestas para reformar reglamentos.

IV. El **artículo 35** del mismo Reglamento dispone que la Secretaría o el Secretario Fedatario debe integrar el expediente del proyecto de iniciativa y turnarlo mediante oficio a la Comisión correspondiente, conforme a las atribuciones establecidas en dicho ordenamiento.

V. En términos del **artículo 72**, los regidores ejercen las atribuciones que la Ley del Régimen Municipal les confiere en materia de análisis, supervisión y vigilancia de la administración pública municipal, a través de las Comisiones que la propia ley y el reglamento establecen.

VI. El **artículo 73** señala que, para estudiar y supervisar el cumplimiento de los acuerdos del Cabildo, así como para crear, reformar disposiciones reglamentarias y actualizar políticas públicas, se establecerán comisiones permanentes de trámite y dictaminadoras.

VII. Según el **artículo 79**, la **Comisión de Gobernación, Legislación y Mejora Regulatoria** es una comisión permanente y dictaminadora, con atribuciones para:

- Dictaminar proyectos de acuerdos, resoluciones, reglamentos municipales y Bandos de Policía y Gobierno.
- Analizar iniciativas de leyes, decretos y disposiciones normativas de observancia general.
- Evaluar materias relacionadas con la Administración Pública Municipal.

VIII. Finalmente, el **artículo 97** establece que las Comisiones deben someter al Cabildo los asuntos de su competencia mediante dictámenes o puntos de acuerdo, según corresponda, para su consideración y aprobación.

Por lo antes expuesto, se sustenta la competencia y el procedimiento para la presentación, análisis y dictaminación de iniciativas en el marco de las atribuciones del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California.

CONSIDERANDOS

I. La Regidora Eneyda Elvira Espinoza Álvarez, presentó ante este Ayuntamiento, iniciativa de punto de acuerdo económico, relativo a que se implemente por parte de Oficialía Mayor de este Ayuntamiento, el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar, cualquier tipo de Violencia Laboral en los Centro de Trabajo.

Las razones que detalló la inicialista en su exposición de motivos que motivan el cambio legislativo son las siguientes:

- El 27.9% de las mujeres trabajadoras en México ha sufrido violencia laboral (INEGI, 2021), incluyendo acoso, discriminación y abuso físico. En Baja California, el 34.4% enfrenta esta situación, lo que exige acciones urgentes.
- Reformas recientes obligan a los centros de trabajo a implementar protocolos contra violencia y acoso, pero San Felipe carece de uno, dejando a sus trabajadores sin protección clara.
- Implementar un *Protocolo contra la Violencia Laboral* mediante la Oficialía Mayor, garantizando derechos como confidencialidad y no revictimización, convirtiendo a San Felipe en pionero en la entidad.

II. Esta Comisión comparte la pretensión de la inicialista, esta iniciativa encuentra sustento en el marco jurídico vigente, comenzando por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que en sus artículos 6, fracción V, y 13 establece la obligatoriedad de las instituciones públicas de adoptar medidas integrales para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, garantizando la creación de mecanismos de denuncia y protección. A ello se suma la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, cuyo artículo 15, fracción III, encomienda expresamente a los municipios diseñar e implementar políticas públicas que eliminen prácticas discriminatorias, violentas o de exclusión en espacios laborales, asegurando la igualdad sustantiva. Adicionalmente, la Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California, en sus artículos 9 y 35, faculta al Ayuntamiento para emitir acuerdos que protejan los derechos de los servidores públicos, en concordancia con los principios de dignidad humana y seguridad jurídica.

En el ámbito procedimental, el Reglamento Interior y de Cabildo del H. Ayuntamiento de San Felipe establece las competencias de esta Comisión para analizar, dictaminar y turnar iniciativas que, como la presente, buscan materializar obligaciones legales en acciones concretas. Cabe destacar que, en línea con estos ordenamientos, municipios vecinos como Tijuana y Mexicali ya han implementado protocolos similares, basados en los mismos fundamentos normativos, logrando reducir casos de violencia laboral y fortaleciendo la confianza institucional. La omisión de este Protocolo en San Felipe no solo representaría un incumplimiento a las disposiciones antes citadas, sino que perpetuaría un vacío de protección para las y los trabajadores, exponiendo al municipio a responsabilidades legales y sociales. Por ello, su implementación se alinea no solo con el deber jurídico, sino con el compromiso ético de garantizar espacios laborales libres de violencia.

Por todo lo antes expuesto, fundado y motivado, las y los integrantes de la Comisión de Gobernación, Legislación y Mejora Regulatoria, sometemos a la consideración de este Cabildo el siguiente punto de acuerdo:

PUNTOS DE ACUERDO

ÚNICO. SE APRUEBA PUNTO DE ACUERDO ECONÓMICO MEDIANTE EL CUAL SE EXHORTA A OFICIALÍA MAYOR DE ESTE AYUNTAMIENTO A FIN DE QUE IMPLEMENTE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR ATENDER Y ERRADICAR CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Dado en Sesión de la Comisión de Gobernación, Legislación y Mejora Regulatoria del I Ayuntamiento de San Felipe, Baja California a los 29 días del mes de mayo del año 2025.

**REG. ANA KARIME
DAVILA GARCIA
PRESIDENTA**

**REG. CITLALY
MARTINEZ BARRERA
SECRETARIA**

**REG. AZALHIA IVETTE
VARGAS RAMIREZ
VOCAL**

**REG. IDELBA TANAIKY
HERNANDEZ MAYORAL
VOCAL**

**REG. CARLOS ALBERTO
MORONES GALINDO
VOCAL**
