

H. CONGRESO DEL ESTADO

P R E S E N T E.-

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

ANTECEDENTES

I.- Con fecha 21 de noviembre de 2024, las y los diputados Arturo Zubía Fernández, Carla Yamileth Rivas Martínez, Carlos Alfredo Olson San Vicente, Edna Xóchitl Contreras Herrera, Ismael Pérez Pavía, Joceline Vega Vargas, Jorge Carlos Soto Prieto, José Alfredo Chávez Madrid, Nancy Janeth Frías Frías, Roberto Marcelino Carreón Huitrón, Saúl Mireles Corral y Yesenia Guadalupe Reyes Calzadías, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentaron iniciativa con carácter de decreto ante el H. Congreso de la Unión, a fin de reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, referente a la sanción del acoso laboral y sexual, abuso y hostigamiento sexual, por parte de un servidor público.

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 26 de noviembre de 2024, tuvo a bien turnar a las y los integrantes de la Comisión de Justicia, la iniciativa de mérito, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.

III.- La exposición de motivos que sustenta la iniciativa enunciada como Asunto 369 en comento, es la siguiente:

“En México existe la inminente necesidad de salvaguardar los Derechos Humanos de todas las personas, derechos contenidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tal como se encuentra plasmado desde el primer artículo, siendo así:

Artículo 1o. “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”¹

La Convención Americana en su artículo 1.1 señala la obligación del Estado de respetar los derechos humanos y libertades, así como garantizar su libre y pleno ejercicio, artículo que a la letra señala:

¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Corte IDH afirma, asimismo, que “La obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comparta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos²” Fundamentalmente, se trata de una obligación que exige la conducta positiva del Estado para asegurar la realización del derecho. En cuanto a la obligación de garantizar tiene por objeto prevenir las violaciones a los derechos y crear las condiciones para impedir dichas violaciones. En cuanto a la obligación de protección es una conducta positiva ya que exige a las y los servidores públicos hacer todo lo que esté en sus manos para proteger los derechos humanos, incluso frente a particulares.

Como mexicanos, es incuestionable que en nuestro país no hay mayor ordenamiento jurídico que nuestra Carta Magna, pero para poder dar una mayor normatividad y regulación a todos los actos que se llegan a cometer, es que se han creado leyes, ordenamientos, reglamentos, convenciones, protocolos y demás normativas, los cuales trabajan en conjunto, para la prevención, sanción y erradicación de malos comportamientos que pueden ser de orden administrativo, civil o penal, mismos que evitan tener una

²Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. Sentencia del 29 de julio de 1988, serie C, número. 4.

libre y sana convivencia en sociedad, respecto a los cuales que existe un catálogo de violaciones a los derechos o acciones a las que no se les ha tomado la seriedad y la importancia que se debería, siendo así la violencia de género, para la cual se han implementado leyes, sin embargo, en materia de derecho administrativo sancionador disciplinario se ha dejado de lado.

Es sorprendente que estas figuras no se encuentren contempladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, ya que éstas si están previstas en otras leyes de carácter general, tratados y convenciones internacionales, no obstante, la violencia laboral, el acoso sexual, el hostigamiento sexual y el abuso sexual que se ejerce por parte de personas servidoras públicas, desgraciadamente es algo que no se ha logrado erradicar.

En ese orden de ideas, todas las autoridades, en cualquiera que sea su esfera de competencia, se encuentran obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, actuando siempre bajo un enfoque con perspectiva de género.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Amparo Directo en Revisión 47/2013 ha señalado que el Hostigamiento y Acoso Laboral como “La finalidad es intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador”³

³ https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

La conducta ocurre entre compañeros y/o superiores jerárquicos en forma horizontal, vertical descendente o vertical ascendente, conductas sistemáticas y conductas hostiles variadas.

Bajo esa tesitura, el acoso laboral, es una problemática que se vive día a día, volviéndose un tema muy complejo de tratar, el cual afecta negativamente a las y los trabajadores ya que principalmente repercute en su entorno de trabajo así como en su desarrollo social, personal y psicológico, por lo que este tipo de comportamientos ejecutados por parte de un(a) servidor(a) público son totalmente reprochables, apreciándose que las conductas realizadas son comportamientos hostiles activos como lo es el descrédito, insultos, humillaciones, minusvaloración, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción, intimidación, amenazas o abuso físico, así como tratos hostiles pasivos como los tratos de ignorancia, indiferencia y exclusión, causando daños emocionales, problemas de salud física y mental, deterioro del ambiente laboral, así como un detrimento en el desarrollo personal, laboral y profesional de las víctimas.

La violencia laboral conlleva a una afectación física, emocional y mental en la víctima, en su entorno familiar y social, asimismo, puede implicar pérdidas económicas, disminución de la productividad del trabajo, aumento del absentismo, tolerancia al maltrato derivado al temor de quedarse sin ingresos económicos y como última instancia genera que las y los trabajadores abandonen sus lugares de trabajo.

La situación de violencia laboral en el Estado de Chihuahua es grave, sobre todo para las mujeres, ya que desafortunadamente en el Estado el 37.8% de la población de mujeres de 15 años y más

ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que el 27.5% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses.

Por su parte la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) que lleva por título Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención, define la violencia laboral “como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Es importante destacar que ésta se manifiesta de diversas formas que incluyen entre otras: violencia física, psicológica, sexual o económica y es considerada como discriminación por motivos de género y una violación del derecho a condiciones de trabajo dignas, equitativas y satisfactorias. Las cuales no solo se dan dentro del centro de trabajo sino durante el trayecto de la casa a éste y viceversa, mediante mecanismos electrónicos y en eventos sociales cuando la relación laboral aún persiste.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece que los empleadores deben contar con un protocolo para prevenir la violencia, la discriminación y el acoso sexual.⁴

Con el fin de garantizar un trato digno a las víctimas se incluyen principios rectores tales como la dignidad y defensa de la persona, un ambiente saludable y armonioso, igual de oportunidades confidencialidad, debida diligencia y la no revictimización.

⁴ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define a la violencia laboral y Docente como aquella que 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. La violencia laboral tiene diversas modalidades las cuales incluyen acoso laboral, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual. Es importante destacar que ésta se manifiesta de diversas formas que incluyen entre otras: violencia física, psicológica, sexual o económica y es considerada como discriminación por motivos de género y una violación del derecho a condiciones de trabajo dignas, equitativas y satisfactorias. Las cuales no solo se dan dentro del centro de trabajo sino durante el trayecto de la casa a éste y viceversa, mediante mecanismos electrónicos y en eventos sociales cuando la relación laboral aún persiste.

Así mismo dicha Ley define acciones y conductas que constituyen violencia laboral 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.

En cuanto al acoso, hostigamiento y abuso sexual, son conductas difíciles de percibir por un tercero, sin embargo entre agresor/a y víctima se presentará de las distintas maneras y es que consiste en actos que pueden manifestarse a través de hechos de naturaleza sexual no consentido, así como la ejecución de conductas

dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, la manifestación de comentarios de connotación sexual, miradas lascivas, burlas o piropos hacia una persona sin su consentimiento, expresiones con referencia a su vestimenta y/o fisiología con sentido sexual, ya sea de modo presencial o a través de cualquier medio de comunicación digital, así como expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a encuentros de carácter sexual cuando éstos se presentan dentro de un ambiente laboral. Todo lo anterior, claramente propicia una violación a los derechos humanos y laborales de las víctimas, además de ser constitutivos de delitos, dichas conductas que deben ser prevenidas, sancionadas y erradicadas.

De lo anterior, se puede observar que tales actos no se encuentran contemplados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, siendo que la legislación nacional se alinea con convenios internacionales que buscan erradicar la violación a los derechos humanos que atentan contra la integridad, la dignidad, la seguridad y la libertad de las personas que fungen como servidores públicos, y que desgraciadamente existe un alto índice de denuncias y peor aún, es que hay muchas personas que por miedo a represalias o por temor a ser revictimizadas no presentan la queja o denuncia correspondiente.

En el año 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual⁵, el cual nos dispone los mecanismos para prevenir, defender y sancionar tales hechos en las instituciones públicas, desgraciadamente, los índices de acoso

⁵ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0

por parte de los servidores públicos no han disminuido favorablemente.

Aún y en existencia de estos diversos protocolos, como lo es el Protocolo para Prevención y Atención de Hostigamiento y Acoso Sexual⁶ emitido por la CNDH el cual tiene como principios:

Preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no re victimización, y la no criminalización, la presunción de inocencia, confidencialidad, la debida diligencia y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género...

Y textualizando el Acoso Sexual a la forma de violencia con connotación lasciva en la que no existe la subordinación jerárquica, y en la cual hay un ejercicio abusivo de poder, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La CNDH nos señala que las manifestaciones del acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

- 1. El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: "algo a cambio de algo"), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la*

⁶ https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/UTIG/Requisito14/Protocolo_preencion_atencion.pdf

sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, conforme con Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras) Lo anterior, de acuerdo a la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación, conforme lo refiere la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella, según Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013⁷

A pesar de la existencia de estos instrumentos, ambos siguen siendo insuficientes para la debida atención en casos de violencia laboral, ya que resulta necesario que estas conductas también se establezcan en la Ley General de Responsabilidades

⁷ <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/hostigamiento-acoso-sexual.pdf>

Administrativas a efecto visibilizar la existencia de esta problemática en la Administración Pública.

La realidad es que muchas de las personas que han sufrido acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y/o abuso sexual por parte de un(a) servidor(a) público, compañero(a) de trabajo o jerárquicamente superior, son pocas las veces que deciden realizar una denuncia ya que generalmente, las víctimas son señaladas, sienten culpabilidad, sienten culpabilidad, sufren la vergüenza del acto, tienen temor a perder su trabajo, o a sufrir alguna represalia, cuando quien debería sentir la culpabilidad es quien ha perpetrado las acciones lascivas.

Es por ello que es crucial que la Ley General de Responsabilidades Administrativas incluya la prohibición explícita de estas acciones dado que se debe de visibilizar la existencia de estas conductas, lo que puede ayudar a crear conciencia y prevenir su concurrencia, así como la prohibición expresa al hacer explícita la prohibición de este actuar por parte de personas servidoras públicas, estableciéndose en el marco jurídico lo que es una base para sanciones y acciones legales correspondientes.

Aunque es importante destacar que la violencia no tiene género, y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas, las estadísticas muestran que las mujeres son más propensas a sufrir violencia de género por diversos factores biológicos, culturales, socioeconómicos, entre muchos otros, en virtud de que históricamente han estado en una situación de desventaja frente a los hombres, situación que las ha mantenido en un plano de desigualdad, sin embargo, debe considerarse que un acto de acoso laboral, acoso sexual, hostigamientos sexual y/o abuso sexual, puede ser llevado a cabo tanto por personas del género

femenino como del masculino, y las víctimas de igual forma, pueden ser hombres o mujeres.

Por ello, en consideración a todas las personas servidoras públicas que laboran en las dependencias en cualquier orden de gobierno, es que se deben de regular del mismo modo y en el mismo sentido el comportamiento de las y los servidores públicos en función de sus labores, en dado caso de que una situación como lo es el acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y/o abuso sexual llegara a presentarse, tener las herramientas necesarias no solo para que se les pueda sancionar, como está estipulado en la legislación penal, si no administrativamente como servidores públicos, sancionándolos con suspensión, destitución o inhabilitación en dado caso de que se comprobara su culpabilidad y es así como debe estar expreso en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al adicionar las figuras de acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y/o abuso sexual, las cuales no se encuentran apreciadas y deben contemplarse como una falta administrativa grave.

Por lo anterior, debe velarse por la seguridad e integridad de las personas servidoras públicas de nuestro país, adoptando todos los medios apropiados y sin dilaciones para la prevención y sanción de dicha violencia, acogiendo medidas para apereibir a las y los servidores públicos de privarse de acosar, intimidar, hostigar, amenazar, dañar y/o poner en peligro la vida de una persona, su dignidad y su integridad.

Esta iniciativa busca garantizar los derechos humanos establecidos en las leyes nacionales, así como en los tratados y convenciones internacionales, como lo es el derecho a vivir libres de violencia, alineándose así con el principio de igualdad ante la ley,

establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que considera a la mujer al hombre iguales ante la ley."

IV.- Esta Comisión, después de entrar al estudio y análisis de la iniciativa de mérito, tienen a bien realizar las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, quienes integramos esta Comisión de Dictamen Legislativo no encontramos impedimento alguno para conocer del presente asunto, en virtud de la atribución que otorga el artículo 64 fracción III de la Constitución Política del Estado al Congreso Local de iniciar leyes o decretos ante el Congreso de la Unión, por lo que procederemos a motivar nuestra resolución.

II.- La problemática que expone esta iniciativa se centra en la falta de una regulación efectiva en la Ley General de Responsabilidades Administrativas sobre el acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y abuso sexual en el ámbito de los servidores públicos en México. Aunque existen protocolos y leyes sobre violencia laboral y de género, estas conductas no están adecuadamente contempladas en la normativa administrativa, lo que dificulta la prevención, sanción y erradicación de estas prácticas en las instituciones públicas.

La iniciativa resalta que, a pesar de la existencia de leyes y convenios internacionales que promueven la protección de los derechos humanos, especialmente de las mujeres, la violencia laboral sigue siendo un tema grave, afectando la integridad física, emocional y profesional de las víctimas. Esto es particularmente evidente en el Estado de Chihuahua, donde un alto porcentaje de mujeres han experimentado violencia laboral. La ausencia de una prohibición explícita en la Ley General de Responsabilidades Administrativas contribuye a que las víctimas no denuncien por miedo a represalias o por temor a revictimización.

La propuesta busca visibilizar y sancionar estas conductas dentro del marco legal administrativo, estableciendo mecanismos claros para la protección de las víctimas, con un enfoque de género, y garantizar un trato digno en el ámbito laboral público, alineándose con los derechos humanos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales.

Por ello propone incorporar las figuras de acoso laboral, acoso sexual, abuso sexual y hostigamiento sexual en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, detallando conductas específicas como intimidación, humillación, amenazas, abuso físico y actos lascivos sin consentimiento, tanto en el ámbito laboral como en el contexto jerárquico de las relaciones laborales.

Además, se pretenden añadir nuevos artículos (57 Bis, Ter, Quater y Quinques) que establecen sanciones para los servidores públicos que incurran en estas conductas. Aunado a ello, busca modificar el Artículo 111, añadiendo la perspectiva de género en los procedimientos administrativos, lo que garantiza que los casos de violencia sexual y laboral sean tratados de manera inclusiva y respetuosa con los derechos humanos.

Finalmente, se propone modificar el Artículo 124 para permitir medidas cautelares que aseguren la protección de derechos humanos y la eliminación de la violencia en el entorno laboral, especialmente en lo relacionado con la violencia de género, garantizando un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.

Lo anterior lo podemos visibilizar en el siguiente cuadro comparativo:

TEXTO ANTERIOR	TEXTO PROPUESTO
Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por: DEL I AL XXVII...	Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por: XXVIII. Acoso Laboral: Intimidar, opacar, amedrentar, excluir, agredir, consumir emocional o intelectualmente, de forma física, verbal, simbólica y/o digital,

	sistemática de una o más personas en el ambiente laboral, por medio de descrédito, insultos, humillaciones, minusvaloración, marginación, indiferencia, exclusión, comparaciones destructivas, rechazo, restricción, intimidación, amenazas y/o abuso físico. XIX. Acoso Sexual: Quien sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual. XX. Abuso sexual: Quien sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo XXI. Hostigamiento Sexual: Quien sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su
--	---

	consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación.
(sin texto)	Artículo 57 Bis. Cometerá acoso laboral el Servidor Público que cause una afectación sistemática de manera física, verbal, simbólica y/o digital, a una o más personas en el ambiente laboral, por medio del descrédito, insultos, humillaciones, minusvaloración, marginación, indiferencia, exclusión, comparaciones destructivas, rechazo, intimidación, restricción, amenazas y/o abuso físico. Artículo 57 Ter. Cometerá acoso sexual el Servidor Público que, sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual.

	Artículo 57 Quater. Cometerá abuso sexual el Servidor Público que, sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo. Artículo 57 Quinquies. Cometerá hostigamiento sexual el Servidor Público que realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación.
Artículo 111. En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material y respeto a los derechos humanos.	Artículo 111. En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.
Artículo 124. Podrán ser decretadas como medidas cautelares las siguientes:	Artículo 124. Podrán ser decretadas como medidas cautelares las siguientes:

I.-...	I.-...
II.-...	II.-...
III.-...	III.-...
IV.-...	IV.-...
V.-...	V.-...
	VI. Las que sean necesarias para garantizar los derechos humanos, la protección a sus derechos laborales, el cese a la violencia, en particular una vida libre de violencia y discriminación por razón de género, cuando se trate de casos relacionados con las conductas previstas en el artículo 57 Bis, Ter, Quater y/o Quinquies .

III.- Si bien es cierto, las conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Abuso sexual y Hostigamiento Sexual se encuentran tuteladas en diversos dispositivos como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia o en tipos penales tanto a nivel federal como local, no menos cierto es que no se encuentran visibilizadas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, es por ello, que del análisis de todas aquellas sanciones contempladas como graves o no graves previstas en la normatividad General, no se encuentran

expresamente las figuras de acoso y hostigamiento que se pretenden incorporar.

Empero, a las personas servidoras públicas se les puede sancionar actualmente por este tipo de violencia cuando es ejercida por motivo o en ejercicio de sus funciones, sin embargo, se encuentran invisibilizadas en este catálogo de sanciones, de ahí surge el espíritu del legislador a efecto de que se visibilicen estas conductas como sancionables en contra de las personas servidoras públicas.

IV.- El Acoso Laboral, ha sido recurrente en todo el país y Chihuahua no es ajeno. El informe “Acoso, Violencia y Hostigamiento Laborales”, señala que según datos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), sólo en el año de 2017 alrededor de 18,000 personas renunciaron a sus empleos luego de ser víctimas de acoso laboral, con el añadido de que 80% de los trabajadores han presenciado actos de acoso laboral contra un compañero de trabajo y 74% asegura que esta conducta es ejercida principalmente por los jefes.

Y aunque son situaciones que llegan a presentarse para todo el personal, tales conductas son más profundas y adquieren connotaciones más lesivas para las mujeres cuando estas laboran en ambientes hostiles que son susceptibles de afectarles más allá del ámbito laboral.

V.- Aunque en México se reconoce de manera general la importancia de la regulación de figuras como el acoso, la violencia y el hostigamiento laboral, en el marco de la protección de la dignidad humana y los derechos laborales en los artículos 1º, 4º y 123 de la Constitución, aún no se han detallado adecuadamente dentro de la legislación o normatividad administrativa del país. A pesar de que estas conductas están prohibidas por diversos tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo, existe consenso en que es necesario contar con una regulación más específica para abordar el acoso, la violencia y el hostigamiento en el ámbito laboral.

Según los datos de "Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres", de INEGI, a nivel nacional en 2020, 21.9% de las mujeres asalariadas reportaron haber vivido alguna situación de discriminación, además que 13 de las 32 entidades del país tiene el porcentaje de discriminación laboral más alto que el promedio nacional. Así, los cinco estados con más elevados porcentajes de discriminación laboral hacia mujeres trabajadoras mayores de 15 años, son: Coahuila con 28.3%, Querétaro con 27.9%, Aguascalientes con 26.8%, Chihuahua con 25.8% y Jalisco con 25.2% (ver grafica 1).



Fuente: Elaboración con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres”, 2020, INEGI, México, 2020.

La propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha señalado que a pesar de que 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres⁸, en vez de un clima generalizado de respeto hacia ellas, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres.

Es de destacar que según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares a la que se ha hecho referencia, sólo en el

⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana”, STPS, México, 2017.

ámbito laboral, 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, experimentaron algún acto violento, --principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo--. Además de que la discriminación, las agresiones sexuales y emocionales (humillaciones, degradación e intimidación) fueron los tipos de violencia más frecuentes.

El mapa siguiente permite identificar la proporción de agresiones de carácter laboral presentadas en las diferentes entidades federativas.



VI.- Es por lo anterior que consideramos necesario reformar y adicionar diversas disposiciones a la Ley General de Responsabilidades Administrativas para

sancionar el acoso laboral y sexual, abuso y hostigamiento sexual por parte de un servidor público. En primer lugar, esto permitiría visibilizar y abordar de manera explícita conductas que, aunque ya están prohibidas por otras leyes y convenciones internacionales, no tienen una regulación específica en el ámbito administrativo mexicano. Al integrar estas conductas en la ley, se envía un mensaje claro de que cualquier abuso de poder o violencia dentro del sector público será sancionado de forma rigurosa, asegurando que las víctimas reciban la protección que merecen.

El beneficio principal de esta reforma será garantizar la seguridad y el respeto a los derechos humanos de los servidores públicos, creando un ambiente laboral más saludable, libre de violencia y discriminación. También fomentaría la responsabilidad y la rendición de cuentas dentro del gobierno, estableciendo consecuencias claras para aquellos que incurran en comportamientos abusivos.

Finalmente, esta reforma contribuiría a la cultura de cero tolerancia frente a la violencia de género y el abuso dentro de las instituciones públicas, mejorando el bienestar general y la confianza en las autoridades. Al contar con mecanismos más específicos y claros para la sanción de estos comportamientos, también se fortalecería la perspectiva de género en la administración pública, promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación en el lugar de trabajo.

VII.- En base a todo lo expuesto, y haciendo constar que no existieron propuestas u opiniones de la iniciativa de mérito a través del Buzón Legislativo Ciudadano, las diputadas y diputados que integramos esta Comisión de Justicia, sometemos a la consideración del Pleno el siguiente proyecto de:

INICIATIVA ANTE EL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

PRIMERO.- La Sexagésima Octava Legislatura del H. Congreso del Estado de Chihuahua, tiene a bien enviar ante el H. Congreso de la Unión, iniciativa con carácter de Decreto, para reformar la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMA** el artículo 111 y se **ADICIONAN** a los artículos 3, las fracciones XXVIII, XXIX, XXX y XXXI; 57 Bis, 57 Ter, 57 Quater, 57 Quinquies; y 124, la fracción VI; todos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; para quedar redactados de la siguiente forma:

Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. a XXVII. ...

XXVIII. Acoso Laboral: Intimidar, opacar, amedrentar, excluir, agredir, consumir emocional o intelectualmente, de forma física, verbal,

simbólica y/o digital, sistemática de una o más personas en el ambiente laboral, por medio de descrédito, insultos, humillaciones, minusvaloración, marginación, indiferencia, exclusión, comparaciones destructivas, rechazo, restricción, intimidación, amenazas y/o abuso físico.

XXIX. Acoso Sexual: Quien sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual.

XXX. Abuso sexual: Quien sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo.

XXXI. Hostigamiento Sexual: Quien sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación.

Artículo 57 Bis. Cometerá acoso laboral el Servidor Público que cause una afectación sistemática de manera física, verbal, simbólica y/o digital, a una o más personas en el ambiente laboral, por medio del descrédito, insultos, humillaciones, minusvaloración, marginación, indiferencia, exclusión,

comparaciones destructivas, rechazo, intimidación, restricción, amenazas y/o abuso físico.

Artículo 57 Ter. Cometerá acoso sexual el Servidor Público que, sin llegar a la violación o al abuso sexual, realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual.

Artículo 57 Quater. Cometerá abuso sexual el Servidor Público que, sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo.

Artículo 57 Quinquies. Cometerá hostigamiento sexual el Servidor Público que realice a otra persona, sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación.

Artículo 111. En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material, **perspectiva de género** y respeto a los derechos humanos.

Artículo 124. ...

I. a V. ...

VI. Las que sean necesarias para garantizar los derechos humanos, la protección a sus derechos laborales, el cese a la violencia, en particular una vida libre de violencia y discriminación por razón de género, cuando se trate de casos relacionados con las conductas previstas en el artículo 57 Bis, 57 Ter, 57 Quater y/o 57 Quinquies.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- De conformidad con el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remítase copia de la presente Resolución, al H. Congreso de la Unión, para los efectos conducentes.

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para los efectos legales correspondientes

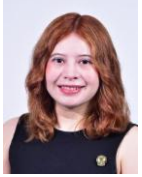
DADO en el Salón de Sesiones del H. Congreso del Estado a los 23 días del mes de octubre del 2025.

Comisión de Justicia
LXVIII LEGISLATURA
DCJ/007/2025

Así lo aprobó la Comisión de Justicia, en reunión de fecha 15 de julio de 2025.

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. FRANCISCO ADRIÁN SÁNCHEZ VILLEGAS PRESIDENTE			
	DIP. IRLANDA DOMINIQUE MÁRQUEZ NOLASCO SECRETARIA			
	DIP. EDNA XÓCHITL CONTRERAS HERRERA VOCAL			
	DIP. JOSÉ ALFREDO CHÁVEZ MADRID VOCAL			
	DIP. GUILLERMO PATRICIO RAMÍREZ GUTIÉRREZ VOCAL			

Comisión de Justicia
LXVIII LEGISLATURA
DCJ/007/2025

	DIP. Jael ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			
	DIP. PEDRO TORRES ESTRADA VOCAL			

Nota: La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de la Comisión de Justicia, que recayó al Asunto 369.