



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA P R E S E N T E.-

JORGE CARLOS SOTO PRIETO, en mi carácter de Diputado de la LXVIII Legislatura e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo previsto por el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 68, fracción I de la Constitución Política del Estado, los artículos 167 fracción I y 170 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como de los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, todos estos Ordenamientos del Estado de Chihuahua, acudo ante esta Honorable Asamblea Legislativa a presentar el Proyecto de **Iniciativa con Carácter de Decreto ante el H. Congreso de la Unión por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas referente a la sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual, Abuso Sexual y Hostigamiento Sexual por parte de un(a) Servidor(a) Público hacia las y los Servidores Públicos**, lo anterior sustentado en lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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:

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 comparte 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 libre y sana convivencia en sociedad, respecto a los cuales que existe un catálogo de violaciones a los derechos o

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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.

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

las instituciones públicas, desgraciadamente, los índices de acoso 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 Sexual*⁶ 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 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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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 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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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 apercibir a las y los servidores públicos de privarse de acosar, intimidar, hostigar,



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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.

Por lo anteriormente expuesto me permito presentar la siguiente iniciativa con carácter de:

DECRETO

Se reforma el artículo 3º, se adiciona el artículo 57 BIS, 57 TER, 57 QUATER y 57 QUINQUIES, el artículo 111 y se agrega la fracción VI del artículo 124 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Las adiciones y modificaciones que se proponen en razón de la presente iniciativa se realizan en los términos siguientes:

PRIMERO. Se agregan las fracciones XXVIII, XIX, XX y XXI del artículo 3

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: Intimidación física, verbal, simbólica y/o digital, sistemática de una o más personas en el ambiente laboral, por medio de descrédito, insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación,



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

	<p>indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción, intimidación, amenazas o abuso físico.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p>
--	---

SEGUNDO. Se adiciona el artículo 57 Bis, Ter, Quater y Quinquies.

TEXTO ANTERIOR	TEXTO PROPUESTO
(sin texto)	<p>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,</p>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

	<p>marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, intimidación, restricción, amenazas y/o abuso físico.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--

TERCERO. Reforma al artículo 111:

TEXTO ANTERIOR	TEXTO PROPUESTO
----------------	-----------------



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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

QUINTO. Se agrega la fracción VI del artículo 124:

TEXTO ANTERIOR	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 124. Podrán ser decretadas como medidas cautelares las siguientes:</p> <p>I.-... II.-... III.-... IV.-... V.-...</p>	<p>Artículo 124. Podrán ser decretadas como medidas cautelares las siguientes:</p> <p>I.-... II.-... III.-... IV.-... 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 .</p>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Periódico Oficial de la Federación.

DADO en el Salón de Sesiones del H. Congreso del Estado a los 21 días del mes de noviembre del 2024.

ATENTAMENTE



Dip. Jorge Carlos Soto Prieto



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

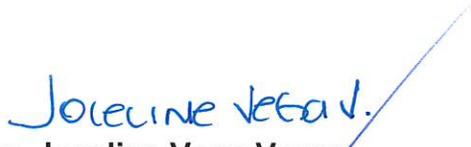

Dip. José Alfredo Chávez Madrid


Dip. Yessenia Guadalupe Reyes
Calzadillas

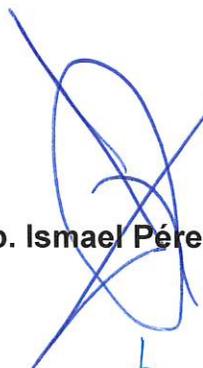

Dip. Edna Xóchitl Contreras
Herrera

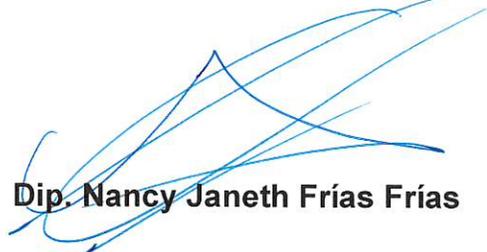

Dip. Carla Yamileth Rivas
Martínez


Dip. Arturo Zubía Fernández


Dip. Joceline Vega Vargas


Dip. Carlos Alfredo Olson San
Vicente


Dip. Ismael Pérez Pavía


Dip. Nancy Janeth Frías Frías


Dip. Roberto Marcelino Carreón
Huitrón



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Dip. Saúl Mireles Corral