**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VII, RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 8 Y SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 13 Y 45 DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

La que suscribe, diputada federal **Lucila del Carmen Gallegos Camarena**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración del pleno de esta Honorable Asamblea Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona una fracción VII, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 8 y se modifican los artículo 13 y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, al tenor de la siguiente:

**Exposición de Motivos**

Uno de los grandes logros del siglo XX es, sin duda alguna, el sistema internacional de derechos humanos que tenemos en la actualidad y que busca defender la igualdad, la dignidad humana y las necesidades básicas a cuya satisfacción todos los seres humanos tenemos derecho, sea cual fuere el origen nacional.

Se puede considerar que este sistema fue el resultado de la Segunda Guerra Mundial, ya que la conciencia de la humanidad había evolucionado lo suficiente como para considerar que los horrores de la guerra perpetrados por parte de regímenes basados en la exclusión por estigma o prejuicios como los nazi y fascista no debían repetirse. Por eso, desde su creación, organizaciones como las Naciones Unidas se esforzaron por encontrar medidas para luchar contra problemas como la discriminación racial y la violencia étnica. Es así que en el Artículo 1 de la carta de las Naciones Unidas de 1945 menciona como uno de sus propósitos: “el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.1

Posteriormente, la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó en 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece en su artículo 2 que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Otro instrumento fundamental hacia la protección contra la discriminación fue la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la cual en su primer artículo planteaba:

*“La discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, un obstáculo para las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y un hecho susceptible de perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos.”*

Sobre la base de esta Declaración se construyó pocos años después la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, que entra en vigor en 1969, donde sobresale entre otras cosas que: “*cualquier doctrina de diferenciación racial o superioridad es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa; no tiene justificación ni en teoría ni en práctica. Que la discriminación racial y demás políticas gubernamentales basadas en superioridad racial u odio – violan los derechos humanos fundamentales, ponen en peligro las relaciones amigables entre las personas, la cooperación entre naciones y la paz y seguridad internacional.”*

Otro instrumento internacional de derechos humanos que es trascendente en la materia, es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya una premisa básica es: la "prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer", entendida ésta como “toda distinción,

exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Además de los anteriores instrumentos internacionales, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos surgen dos pactos internacionales aprobados también en el seno de las Naciones Unidas: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales ambos de 1966.

Esta primera generación de derechos individuales consagrados constitucionalmente en los derechos internos de los Estados son influenciados por una segunda ola de derechos sociales impulsados tanto en el campo laboral, educación, salud, vivienda, etc., los cuales confluyen en la protección de la persona. 2

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, este Honorable Congreso de la Unión aprobó en 2003 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

En este sentido, la misma Ley dispone en su artículo 9 la prohibición de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

No obstante, los esfuerzos y avances legales que se han hecho tanto en el ámbito nacional como en el internacional, la discriminación sigue siendo un problema latente en nuestra sociedad.

Ejemplos hay muchos, tenemos que de acuerdo a la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación, realizada en 2005, el 19.4% de los encuestados han sentido que sus derechos han sido limitados o no han sido respetados en razón de no tener dinero, de éstos el 31.3% señaló que fue en las oficinas públicas en donde no le respetaron sus derechos. Asimismo, el 14.5% sintió que sus derechos fueron limitados por su apariencia física y el 14% por razón de su género.

De conformidad con datos del Sistema de Información Estadística para Mujeres y Hombres del Instituto Nacional de las Mujeres, el 18% de las mujeres mexicanas de 15 años y más señaló haber sufrido algún incidente de violencia en alguna dependencia pública.

La discriminación es un problema serio que vulnera los derechos de los individuos, pero este problema se agrava aún más cuando es cometido por algún agente del Estado, en virtud de que es éste, el que tiene la obligación no sólo de abstenerse de incurrir en todo acto o práctica discriminatoria, sino además de tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación practicada por cualquier persona, organización o empresa, es decir es el Estado el que debe garantizar la igualdad de oportunidades y trato.

A este respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala en su artículo 2 la obligación del Estado de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, así como el deber de los poderes públicos federales de eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y de promover la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Cuando un servidor público comete algún acto discriminatorio, además de atentar contra la dignidad de las personas -lo que ya es de sumo grave-, quebranta diversas disposiciones legales como son el artículo 1 Constitucional y los artículos 2 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otros, violentando así el principio de legalidad que, de conformidad con lo establecido en el artículo 113 de nuestra Carta Magna, tiene la obligación de salvaguardar en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones.

Cabe destacar que la misma Carta Magna, dispone en la fracción III de su artículo 109 que los servidores públicos que transgredan el principio de legalidad antes expuesto serán sujetos de la aplicación de sanciones administrativas, no obstante, la Ley Federal de Responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos es omisa respecto de la obligación de los servidores públicos de abstenerse de realizar cualquier práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de un derecho.

Sabemos que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece un procedimiento especial que se sigue ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los servidores públicos federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, denominado reclamación.

De acuerdo a esta Ley, en el caso de que la reclamación no llega a resolverse mediante una conciliación el Consejo inicia una investigación. Sin embargo, aún cuando en ésta se comprobara que los servidores públicos cometieron alguna conducta discriminatoria, la Ley no prevé la imposición de sanción alguna, sólo se limita a señalar medidas administrativas que tienen como finalidad prevenir y eliminar la discriminación.

En virtud de lo anterior, es que estamos convencidos de la necesidad de adicionar una fracción al artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que establezca la obligación de abstenerse de realizar cualquier práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de un derecho.
Estamos seguros de que con la aprobación de esta iniciativa, estamos abonando al cumplimiento de las obligaciones del Estado y contribuyendo a la eliminación de una práctica que deteriora el Estado de Derecho y menoscaba el pleno ejercicio de los derechos humanos.

En atención a lo expuesto, someto a consideración de esta Honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se ADICIONA UNA fracción VIi, RECORRIÉNDOSE LAS ACTUALES VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII y XXIV PARA SER VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV Y xxv DEl artículo 8 y se modifican los artículos 13 y 45 de la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Único. Se adiciona una fracción VII, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 8 y se reforman los artículos 13 y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, para quedar como sigue:

Artículo 8. …

I. a VI. :::

VII.- **Abstenerse de realizar cualquier práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de un derecho.**

I. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

II. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;

III. Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;

IV. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

V. Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

VI. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;

VII. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

VIII. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

IX. Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;

X. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

XI. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;

XII. Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;

XIII. Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;

XIV. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XV. Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XVI. Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XVII. Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XVIII. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

**…**

**ARTICULO 13.- …**

**I.- a V.-**

**…**

**…**

**…**

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones **IX, XI a XV, XVII, XX, XXIII y XXIV** del artículo 8 de la Ley.

**…**

**…**

**ARTICULO 45.-** Cuando los servidores públicos reciban, de una misma persona, algún bien o donación en los términos de la **fracción XIII** del artículo 8 de la Ley, cuyo valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal al momento de su recepción, deberán informarlo en un plazo no mayor a quince días hábiles a la autoridad que la Secretaría determine a fin de ponerlos a su disposición. La autoridad correspondiente llevará un registro de dichos bienes.

TRANSITORIOS

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, agosto de 2010.

Diputada Lucila del Carmen Gallegos Camarena.

1 Giraldo Rodríguez Martha Liliana, Aportes para una Segunda Encuesta Nacional de Discriminación en México, CONAPRED, 2008, pags. 8 y 9.

2 idem