

INICIATIVA QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 57 BIS A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, A CARGO DE LA DIPUTADA JULIETA ANDREA RAMÍREZ PADILLA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe, diputada Julieta Andrea Ramírez Padilla, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía **iniciativa con proyecto de decreto que adiciona el artículo 57 Bis a la Ley General de Responsabilidades Administrativas**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

En nuestro país existe la necesidad de brindar justicia a personas víctimas de acoso sexual y laboral. Para lograr este propósito el camino a seguir debe ser el perfeccionamiento normativo a fin de garantizar que exista jurídicamente la conducta que se rechaza y que se castigue mediante un debido proceso.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su capítulo de faltas que se consideran graves, carece de una vía directa para determinar al acoso sexual o laboral, en tanto y como referente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo advierte claramente en su artículo 13, comprendiendo otras conductas como el hostigamiento sexual, violencia laboral y docente, describiendo obligaciones para los tres órdenes de gobierno en cuanto a reivindicar, erradicar, crear procedimientos administrativos claros y precisos, atención especializada y sobre todo, implementar sanciones administrativas para superiores jerárquicos o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Es así que esta iniciativa propone crear una nueva falta administrativa grave referente al acoso laboral o sexual, comprendiendo todas las hipótesis normativas y los vínculos jurídicos con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La problemática en materia de acoso es grave dentro de la esfera del servicio público, especialmente si nos referimos a los de naturaleza educativa, pues en todos los casos se están vulnerando bienes jurídicos tutelados como la integridad física, psicológica, sociológica, sexual, el bienestar y la dignidad de las víctimas.

Bajo esta perspectiva resulta necesario actualizar la ley, adicionando un precepto a la norma para proteger de manera específica y amplia del acoso cometido por personas servidoras públicas en perjuicio de ciudadanos, especialmente a niñas, niños y adolescentes en el ejercicio de su derecho educativo lo que se logrará describiendo la falta y sus elementos específicos.

Conforme a la información que presenta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), publicada el 30 de agosto de 2022: En México, 70.1 por ciento de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida. La violencia psicológica fue la de mayor prevalencia (51.6 por ciento), seguida de la violencia sexual (49.7 por ciento). En el ámbito comunitario es donde viven mayor violencia (45.6 por ciento), seguido de la relación de pareja (39.9 por ciento), la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 muestra que, de las mujeres de 15 años y más que han asistido a la escuela, 32.3 por ciento experimentó algún tipo de violencia a lo largo de su vida como estudiante, en tanto que 20.2 por ciento experimentó violencia de octubre de 2020 a octubre de 2021. La violencia física (18.3 por ciento) fue la de mayor prevalencia a lo largo de la vida escolar, en tanto que la violencia sexual (13.7 por ciento) fue la más experimentada en los últimos 12 meses.¹

En materia del sistema de justicia penal, diverso a la esfera de responsabilidades administrativas, se destaca en una nota de febrero de 2021, que: “En cinco años, sólo 5 de cada 100 denuncias por abuso sexual y violación terminaron en sentencia. Víctimas principalmente mujeres, denunciaron casi 145 mil ataques sexuales de 2014 a 2018, pero más de 95 por ciento no se ha resuelto, lo que propicia impunidad”.²

Lo anterior subraya la necesidad de la presente reforma a fin de fortalecer dentro de la esfera pública la justicia administrativa efectiva para este tipo de conductas cuyo impacto es reprobable cuando se comete a cargo de personas que se le encomienda el servicio a la sociedad.

En Baja California, en el año 2022, los casos registrados de incidentes totales en la entidad de naturaleza sexual fueron de 2 mil 52, esto conforme a la estadística de la Secretaría de Seguridad Ciudadana cuya fuente está vinculada a la Fiscalía General del Estado.³

Se requiere entonces de ser específicos y concretos para que las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras de faltas administrativas tengan una herramienta para hacer valer la justicia administrativa en salvaguarda de las víctimas y en combate a la impunidad.

Se trata de proteger a quienes conforme a sus condiciones son más vulnerables y estos son especialmente las niñas, niños y adolescentes en su etapa educativa, cuyas incidencias en acoso causan un impacto profundo, dañino y colateral en sus vidas. Pero también, hay que reconocer que la conducta de acoso se presenta en el entorno laboral y, no necesariamente puede ser la falta administrativa relativa al abuso de funciones, sino directamente un daño o lesión en la integridad, bienestar y/o dignidad de la víctima.

Como referente el acoso en su dimensión de violencia es uno de los elementos del tipo penal de feminicidio, de aquí que regularlo como falta administrativa grave constituye un precedente de coadyuvancia con el régimen penal dentro de la cultura preventiva.

En nuestro Código Penal Federal el feminicidio se encuentra tipificado en el artículo 325, el cual establece lo siguiente:

“Se considera que existen razones de género cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;
2. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;
3. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de **Violencia** en el ámbito familiar, **laboral o escolar**, del sujeto activo en contra de la víctima...”.

El acoso también tiene regulación en la Ley Federal del Trabajo, cuya consecuencia directa es la terminación de la relación laboral, la excepción de instancia en el procedimiento conciliatorio y como conducta da lugar a multa.

Asimismo, el 21 de junio de 2019 fue aprobado en Ginebra, Suiza, el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, definiendo al acoso como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La Norma Oficial Numero 0365 establece que el acoso es un acto que daña la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

Como contexto que favorece la oportunidad de esta reforma, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de abril de 2020, se reformó el artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para incorporar que, se considerará abuso de funciones cuando se incurra en alguna de las conductas descritas de violencia política contra las mujeres previstas por el artículo 20 Ter de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En armonía con el contenido del párrafo anterior, resulta indispensable que transitemos hacia la mejora en el capítulo de faltas administrativas graves de la ley materia de la presente iniciativa ahora en la dimensión sancionadora de la conducta de acoso.

La adición materia del presente instrumento legislativo contiene y propone las siguientes características:

Como base genérica y armónica con el contenido de la ley, la falta grave que se adiciona es susceptible de cometerse por persona servidora o servidor público, siendo las hipótesis conductuales:

- Que preste sus servicios en institución educativa y por cualquier medio y/o circunstancia dañe o cause lesión en la autoestima de las alumnas o alumnos mediante actos de discriminación debido a su género, edad o condición social, académica, limitaciones y/o características físicas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar derechos y libertades.
- Que en el ejercicio de su condición y/o poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar realice conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Se comprenderá como elemento para esta falta, cualquier tipo de desigualdad, riesgo o indefensión de la víctima independientemente de su género, no obstante, se realice en uno o varios eventos.
- Que se incumpla con los deberes y obligaciones de protección y/o resguardo a la integridad física y/o psicológica de cualquier integrante de la comunidad escolar y/o laboral, tanto al interior, como en el entorno de estas.
- Que se omita salvaguardar derechos o incumpla con las obligaciones contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Que, teniendo la obligación de iniciar y dar seguimiento a la investigación administrativa, respecto de las conductas previstas en este decreto, las omita, oculte o retarde sin causa justificada y conforme a esta ley.
- Asimismo, se establece que las autoridades previstas en esta ley, en ejercicio de sus funciones, deberán aportar los datos y elementos que adviertan y que hagan presumir una probable responsabilidad penal ante las autoridades competentes, tratándose de las conductas de acoso que fueren parte de sus actuaciones.

Es nuestra responsabilidad mejorar y actualizar el marco jurídico en vigor para retribuir a los ciudadanos en sus anhelos de justicia efectiva y garantizar que ninguna falta, conducta o delito quede sin previsión legal, por tanto, impune.

Por lo antes expuesto y con fundamento en las disposiciones señaladas, se presenta a la consideración de esta honorable asamblea, iniciativa con proyecto de

Decreto que adiciona el artículo 57 Bis a la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Artículo Único. Se adiciona el artículo 57 Bis a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 57 Bis. Incurrirá en acoso la persona servidora o servidor público que:

I. Preste sus servicios en institución educativa y por cualquier medio y/o circunstancia dañe o cause lesión en la autoestima de las alumnas o alumnos mediante actos de discriminación debido a su género, edad o condición social, académica, limitaciones y/o características físicas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar derechos y libertades.

II. Quien en el ejercicio de su condición y/o poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar realice conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Se comprenderá como elemento para esta falta, cualquier tipo de desigualdad, riesgo o indefensión de la víctima independientemente de su género, no obstante, se realice en uno o varios eventos.

III. Al que incumpla con los deberes y obligaciones de protección y/o resguardo a la integridad física y/o psicológica de cualquier integrante de la comunidad escolar y/o laboral, tanto al interior, como en el entorno de estas.

IV. A quien omita salvaguardar derechos o incumpla con las obligaciones contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

V. Al que, teniendo la obligación de iniciar y dar seguimiento a la investigación administrativa, respecto de las conductas previstas en las fracciones anteriores la omita, oculte o retarde sin causa justificada y conforme a esta ley.

Las autoridades previstas en esta ley, en ejercicio de sus funciones, deberán aportar los datos y elementos que adviertan y que hagan presumir una probable responsabilidad penal ante las autoridades competentes, tratándose de las fracciones previstas en este artículo.

Artículos Transitorios

Primero. La presente reforma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo Las entidades federativas deberán armonizar sus ordenamientos en un plazo no mayor a 180 días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

Notas

1 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (30 agosto 2022) ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH) 2021 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

2 Ángel Arturo (04 febrero 2021) En cinco años, solo 5 de cada 100 denuncias por abuso sexual y violación terminaron en sentencia <https://www.animalpolitico.com/2021/02/5-cada100-denuncias-abuso-sexual-violacion-sentencia>)

3 Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Baja California (2022), Incidencia Delictiva registrada ante la Fiscalía General del Estado. http://www.seguridadbc.gob.mx/Estadisticas/2022/inci_Estado.pdf?id=155245068 +

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 2 de marzo de 2023.

Diputada Julieta Andrea Ramírez Padilla (rúbrica)

SILL