

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0909-2CPO1-10

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
2. Tema de la Iniciativa.	Función Pública.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Armando Ríos Piter, a nombre de la Dip. Claudia Edith Anaya Mota.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Comisión Permanente.	12 de mayo de 2010.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	14 de mayo de 2010.
7. Turno a Comisión.	Función Pública.

II.- SINOPSIS
<p>Establecer que se entenderá como acoso laboral a toda acción u omisión que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral o en el lugar de trabajo, por parte de un servidor público a otro, con independencia de su nivel jerárquico, que tenga como resultado una afectación en la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de éste, mediante la alteración sensible de las condiciones de disfrute de los derechos derivados de la relación laboral. Dicha conducta se manifiesta a través de amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, insultos, discriminación, imposición, inequidad salarial, entre otras. Adicionar un Capítulo Tercero al Título Segundo, denominado “Del acoso laboral”, con el objeto de regular las conductas consideradas como acoso laboral, de o hacia la o el servidor público afectado.</p>

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en la fracción XXX del artículo 73, en concordancia con el artículo 113 párrafo segundo, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>ARTICULO 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>ARTICULO 7.- Será responsabilidad de los sujetos de la Ley</p>	<p>Artículo Único. Se adiciona párrafo octavo al artículo 5; se reforma el artículo 7; se adiciona un segundo párrafo a la fracción VI del artículo 8; y se adiciona un Capítulo Tercero, denominado Del acoso laboral, al Título Segundo de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 5 ...</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>Acoso laboral: a toda acción u omisión que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral o en el lugar de trabajo, por parte de de un servidor público a otro, con independencia de su nivel jerárquico, que tenga como resultado una afectación en la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de éste, mediante la alteración sensible de las condiciones de disfrute de los derechos derivados de la relación laboral. Dicha conducta se manifiesta a través de amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, insultos, discriminación, imposición, inequidad salarial, entre otras.</p> <p>Artículo 7. Será responsabilidad de los sujetos de la Ley</p>

ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de *salvaguardar* los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

ARTICULO 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

I.-a V.-...

VI.- ...

No tiene correlativo

VII.- a XXIV.- ...

...

TITULO SEGUNDO
Responsabilidades Administrativas

ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de **cumplir y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas, así como dar cumplimiento** a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

Artículo 8...

I.-V...

VI...

Por ello, tiene la obligación de no discriminar a otras y otros servidores públicos en el trabajo, por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, creencias religiosas, preferencias sexuales, ideas políticas, discapacidad o cualquier otra característica propia de su condición humana. Por lo cual, deberá abstenerse de ejercer contra ellos conductas que puedan ser consideradas como acoso laboral.

VII-XXIV...

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO PRIMERO...

No tiene correlativo

CAPÍTULO SEGUNDO...

CAPÍTULO TERCERO

Del acoso laboral

Artículo 34 Bis. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la fracción VI del artículo 8 de la presente Ley, referentes a la prohibición de incurrir en conductas consideradas como acoso laboral, dará lugar a que la o el servidor público afectado pueda presentar quejas o denuncias ante los órganos de control interno de la dependencia o instancia de la administración pública federal a la que pertenezca.

Para el caso de los demás poderes de la Unión, éstos deberán establecer el procedimiento y órganos a través del cual se abordará y tratará el acoso laboral en los ámbitos de sus respectivas competencias.

Artículo 34 Bis 1. El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

I. Discriminación laboral: consistente en prestar un trato diferenciado, por razones de género, edad, condición social, preferencias sexuales, creencias religiosas, discapacidad, ideologías políticas, entre otras, que tenga como resultado un menoscabo o afectación en los derechos laborales de la persona trabajadora. Entre ésta, puede mencionarse a la exclusión o marginación injustificada respecto de la formación profesional y la reclasificación;

No tiene correlativo

II. Entorpecimiento laboral: toda acción que tenga como resultado obstaculizar el cumplimiento de las obligaciones y tareas asignadas a la o el trabajador; o bien, que tiendan a hacerlas gravosas o retardadas. Entre éstas, se encuentran: impedimentos sistemáticos o injustificados para obtener información relacionada con la actividad normal del trabajo; privación, ocultación o negación de prestación de insumos o instrumentos necesarios para ejercer su labor u ocultamiento de notificaciones;

III. Inequidad laboral: se refiere a la asignación de tareas excesivas, en comparación con las desempeñadas respecto a sus iguales;

IV. Persecución laboral: consistente en toda conducta manifestada de manera reiterada o con arbitrariedad, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia de la o el servidor público. La cual, se puede manifestar a través de constantes cambios de horario, asignación de tareas insignificantes o descalificaciones de las actividades laborales realizadas;

V. Maltrato laboral: todo acto u omisión que atenten contra la integridad física o psicológica de la o el servidor público. La cual, puede presentarse a través de presiones o molestias psicológicas, calumnias, maltrato verbal, ofensas personales, amenazas o actitudes tendientes a intimidar, humillar o deslegitimar la imagen de la o el trabajador dentro de su espacio laboral; y

No tiene correlativo

VI. Acoso sexual, constituido por las conductas que implican un contacto físico o una fuerte coacción para que se acceda a las pretensiones sexuales del acosador, así como en aquellas otras situaciones en que la conducta con connotaciones sexuales no es persistente pero lleva explícita o implícita una amenaza relacionada con las condiciones laborales o el empleo mismo de la persona afectada.

Artículo 34 Bis 2. Se consideran agravantes para la sanción del acoso laboral:

I. Reiteración de la conducta;

II. Haber sido cometido bajo condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificultaran la defensa de la persona agraviada;

III. El poseer una posición jerárquica superior a la persona afectada, o bien, por contar con la tolerancia del superior jerárquico de ambos; y,

IV. Que la conducta u omisión haya causado un daño en la salud física o psicológica de la persona afectada.

Artículo 34 Bis 3. Se presumirá la existencia de acoso laboral si se acredita la ocurrencia reiterada de cualquiera de las siguientes conductas:

I. Agresiones físicas;

II. Expresiones injuriosas, humillantes, con utilización de palabras denigrantes con alusión a la condición social, género, sexo, preferencias sexuales, preferencia política, condición

No tiene correlativo

étnica, entre otras;

III. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional;

IV. Expresiones de burla sobre la apariencia física, forma de vestir, discapacidad, alusivas a la intimidad de la persona, entre otras;

V. La asignación de deberes injustificados o no relacionados con las obligaciones laborales;

VI. La exigencia de laborar en horarios excesivos, que no se encuentren justificados; y

VII. Brindar un trato discriminatorio respecto de los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Artículo 34 Bis 4. No constituyen acoso laboral las siguientes:

I. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes laboralmente asignados;

II. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración, derivadas de la necesidad de la instancia o entidad; y

III. La exigencia de mejorar la eficiencia laboral o de mejora técnica del trabajo.

Artículo 34 Bis 5. Para la acreditación del acoso laboral se aceptará cualquier medio de prueba, siempre y cuando no sea

<p>No tiene correlativo</p>	<p>contrario a la ley.</p> <p>Artículo 34 Bis 6. El acoso laboral será sancionado conforme a lo previsto por los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la presente Ley.</p> <p>Artículo 34 Bis 7. A fin de erradicar conductas de acoso laboral, las instancias y entidades de la administración pública deberán diseñar mecanismos de prevención de dicha conducta, así como el establecimiento de procedimientos internos, confidenciales, expeditos y garantes de los derechos fundamentales, a fin de atender las denuncias que se presenten en dicha materia.</p> <p>Artículo 34 Bis 8. Con la finalidad de evitar actos de represalia contra quienes han formulado denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecerán la siguiente garantía:</p> <p>I. El despido o remoción de la persona que haya ejercido el procedimiento de acoso laboral, o bien haya fungido como testigo, acaecido dentro de los seis meses siguientes a éste, carecerá de efecto, en tanto no se justifique plenamente su legalidad ante las autoridades competentes;</p>
	<p style="text-align: center;">TRANSITORIOS</p> <p>PRIMERO.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación</p>