



000563



HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La suscrita Diputada **ELVIA EGUIA CASTILLO**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la Legislatura 66 del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 58, fracción I, 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67 numeral 1, inciso e) y 93, numerales 1, 2 y 3 inciso b) de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, acudo ante este Pleno Legislativo a promover **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Objetivo de la Iniciativa: Fortalecer el régimen de responsabilidades administrativas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y el hostigamiento sexual dentro del servicio público.

El servicio público constituye uno de los pilares fundamentales del Estado democrático de derecho. Las instituciones públicas no sólo tienen la responsabilidad de implementar políticas públicas y garantizar derechos, sino también de conducirse bajo principios éticos y jurídicos que aseguren el respeto irrestricto a la dignidad de las personas.



El ejercicio de la función pública implica una relación de confianza entre la sociedad y quienes desempeñan cargos dentro de la administración pública.

Por ello, la conducta de las personas servidoras públicas debe regirse por principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalismo, integridad y respeto a los derechos humanos.

Sin embargo, uno de los fenómenos que continúa afectando los entornos laborales en diversos sectores de la sociedad es la presencia de conductas de violencia de carácter sexual, particularmente el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Estas conductas constituyen formas de violencia que vulneran la dignidad humana, afectan la libertad y la integridad de las personas, generan ambientes laborales hostiles y producen consecuencias psicológicas, emocionales y profesionales para las víctimas.

Cuando estas conductas se presentan dentro del servicio público adquieren una gravedad adicional, pues implican un abuso de poder institucional que resulta incompatible con los principios que rigen la función pública.

En consecuencia, el Estado tiene la obligación de fortalecer su marco jurídico para prevenir, investigar y sancionar dichas conductas dentro de las instituciones públicas.



La presente acción legislativa encuentra sustento en diversos preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tales como:

- El artículo 1 establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos.
- Asimismo, el citado precepto constitucional establece que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.
- Por su parte, el artículo 4 constitucional reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres, lo cual implica la obligación de eliminar cualquier forma de violencia o discriminación basada en el género.
- El artículo 109 constitucional establece el régimen de responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas, señalando que estas serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus funciones.
- De igual forma, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, lo cual implica que las condiciones laborales deben garantizar el respeto a la integridad física, psicológica y moral de las personas.

En este sentido, el marco constitucional mexicano establece claramente que el Estado debe adoptar medidas para garantizar que los espacios laborales,



particularmente dentro del sector público, se desarrollen en condiciones de respeto, igualdad y dignidad.

Ahora bien, el Estado mexicano ha asumido diversos compromisos internacionales en materia de derechos humanos y erradicación de la violencia de género.

Entre los instrumentos más relevantes se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas y administrativas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece la obligación de los Estados de prevenir, investigar y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo aquellas que se presentan en el ámbito laboral o institucional.

Estos instrumentos internacionales reconocen que la violencia de género puede manifestarse en diversos contextos, entre ellos el ámbito laboral, por lo que los Estados deben adoptar medidas legislativas orientadas a prevenir y erradicar dichas conductas.

Por lo que en el orden jurídico del Estado de Tamaulipas existen diversas disposiciones que reconocen la gravedad de las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.



El Código Penal del Estado contempla los delitos de acoso sexual y hostigamiento sexual, estableciendo sanciones para quienes incurran en dichas conductas.

Asimismo, la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado reconoce estas conductas como formas de violencia contra las mujeres.

No obstante, aunque estas conductas se encuentran reguladas en el ámbito penal y en la legislación en materia de violencia de género, no existe una previsión expresa dentro de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado que las establezca como faltas administrativas graves cuando son cometidas por personas servidoras públicas.

Considero que esta situación genera un área de oportunidad para fortalecer el régimen disciplinario del servicio público en el Estado.

Por otro lado, es importante destacar que la responsabilidad penal y la responsabilidad administrativa cumplen funciones distintas dentro del sistema jurídico.

El derecho penal tiene como finalidad sancionar conductas que lesionan gravemente bienes jurídicos protegidos por el Estado.



Por su parte, el régimen de responsabilidades administrativas busca garantizar la integridad del servicio público, la ética institucional y la confianza de la ciudadanía en las instituciones.

Por ello, una misma conducta puede generar simultáneamente responsabilidad penal y administrativa, sin que ello implique duplicidad indebida de sanciones.

En el caso del acoso sexual y hostigamiento sexual cometidos por personas servidoras públicas, la sanción administrativa resulta fundamental para preservar la integridad del servicio público y garantizar ambientes laborales libres de violencia.

Cuando el acoso sexual o el hostigamiento sexual son cometidos por una persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, dichas conductas implican un abuso de poder institucional y una violación grave a los principios que rigen el servicio público.

Estas conductas vulneran principios fundamentales como:

- Legalidad;
- Integridad;
- Respeto a los derechos humanos;
- Profesionalismo; y
- Honradez.

Por esta razón, considero que, resulta jurídicamente adecuado establecer estas conductas como faltas administrativas graves, lo cual permitirá imponer



sanciones más severas como la destitución del cargo o la inhabilitación para desempeñar funciones públicas.

No omito manifestarles que, en el ámbito de la Administración Pública Federal se han implementado diversas políticas orientadas a prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones gubernamentales.

Dependencias federales han adoptado reglas de integridad, códigos de ética y protocolos institucionales para prevenir estas conductas, reconociendo que el hostigamiento y acoso sexual constituyen prácticas incompatibles con la función pública.

Asimismo, en el Congreso de la Unión se han promovido iniciativas orientadas a fortalecer el marco jurídico para sancionar estas conductas dentro del servicio público.

Estas acciones reflejan una tendencia creciente dentro del sistema jurídico mexicano para reforzar los mecanismos institucionales de prevención y sanción de la violencia laboral y de género.

Por otro lado, diversos estudios han evidenciado que el acoso y hostigamiento sexual continúan siendo fenómenos relevantes en el ámbito laboral mexicano.

De acuerdo con diversas encuestas y estudios recientes: aproximadamente 26.9% de las personas trabajadoras han experimentado algún tipo de acoso laboral; cerca del 22% de las mujeres profesionistas han sufrido situaciones de



violencia laboral o acoso; y una proporción significativa de víctimas termina abandonando su empleo debido a estas situaciones.

En el ámbito del sector público, las denuncias por hostigamiento y acoso sexual han aumentado en los últimos años, lo cual refleja una mayor visibilización de estas conductas y la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales para prevenirlas y sancionarlas.

La presente acción legislativa también se alinea con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Particularmente contribuye al cumplimiento del:

- Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género, el cual establece la necesidad de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, y
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, orientado a promover instituciones eficaces, responsables y transparentes.

En este tenor, diversos criterios del Poder Judicial de la Federación han reconocido la importancia de garantizar entornos laborales dignos y libres de violencia.



La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la dignidad humana constituye el fundamento de todos los derechos humanos y que las autoridades tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir conductas que vulneren la integridad física o moral de las personas.

Asimismo, ha establecido que el derecho al trabajo digno implica el derecho de las personas a desempeñar sus actividades laborales en condiciones que respeten su dignidad e integridad.

De igual manera, el Poder Judicial ha señalado que todas las autoridades deben actuar con perspectiva de género y adoptar medidas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.

La incorporación del acoso y hostigamiento sexual como faltas administrativas graves dentro del régimen de responsabilidades administrativas permitirá:

- Fortalecer la ética pública;
- Promover ambientes laborales libres de violencia;
- Proteger la dignidad de las personas servidoras públicas, y
- Garantizar instituciones más transparentes e íntegras.

Por lo que el presente instrumento legislativo propone un modelo integral de regulación administrativa basado en cuatro ejes fundamentales:

1. Prevención.
2. Tipificación.
3. Investigación.
4. Sanción.



Este enfoque permite fortalecer el sistema de responsabilidades administrativas mediante un marco normativo coherente y completo.

Prevención

La reforma al artículo 7 tiene como finalidad reforzar los principios que deben observar las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

Mediante esta modificación se establece de manera expresa la obligación de respetar la dignidad de las personas y abstenerse de incurrir en conductas de violencia laboral, acoso sexual o hostigamiento sexual.

Esta disposición busca promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la integridad dentro del servicio público.

Tipificación

La adición del artículo 63 Quater y Quinquies tiene como objetivo establecer de manera expresa que el acoso sexual y el hostigamiento sexual constituyen faltas administrativas graves.

Con ello se fortalece el régimen disciplinario del servicio público y se garantiza que estas conductas puedan ser investigadas y sancionadas conforme a los procedimientos establecidos en la legislación administrativa.

La tipificación administrativa permite actuar incluso cuando la conducta no derive en una responsabilidad penal, pero sí constituya un abuso dentro del ámbito institucional.



Investigación

La reforma al artículo 91 busca garantizar que las autoridades investigadoras actúen con perspectiva de género, debida diligencia y protección a las víctimas.

Asimismo, se establece la posibilidad de iniciar investigaciones de oficio cuando existan indicios de acoso o hostigamiento sexual dentro del servicio público.

Esta disposición busca evitar la impunidad derivada del temor o la vulnerabilidad de las víctimas.

Sanción

Finalmente, la armonización del artículo 78 permite precisar que las conductas de acoso y hostigamiento sexual pueden ser sancionadas conforme al régimen de faltas administrativas graves.

Ello permite que el Tribunal de Justicia Administrativa imponga sanciones como:

- Destitución del cargo;
- Suspensión;
- Sanción económica, e
- Inhabilitación para ejercer cargos públicos.

Para una mayor ilustración de lo anteriormente expuesto, me permito anexar el siguiente cuadro comparativo:



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas</p> <p>Artículo 7. Las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de austeridad, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos observarán las siguientes directrices:</p> <p>I al VII. ...</p>	<p style="text-align: center;">Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas</p> <p>Artículo 7. Las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de austeridad, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, respeto a los derechos humanos, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos observarán las siguientes directrices:</p> <p>I al VII. ...</p>
<p style="text-align: center;">SIN CORRELACION</p>	<p>VII. Bis. Asimismo, deberán conducirse con respeto a la dignidad de las personas y abstenerse de</p>



<p>VIII a la XIII. ...</p> <p>La ...</p>	<p>realizar conductas que impliquen violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, garantizando en todo momento ambientes laborales libres de violencia dentro del servicio público;</p> <p>VIII. a la XIII. ...</p> <p>La ...</p>
<p>SIN CORRELACION</p>	<p>Artículo 63 Quater. Será responsable de acoso sexual, la Persona Servidora Pública que, ejerza acciones, comportamientos, expresiones físicas o verbales, o cuestionamientos de tipo sexual, con el fin de causar perjuicio a una persona.</p>
<p>SIN CORRELACION</p>	<p>Artículo 63 Quinquies. Incurrirá en hostigamiento la Persona Servidora Pública que, valiéndose de su posición jerárquica, ejerza acciones, comportamientos, cuestionamientos, expresiones físicas o verbales reiteradas con fines sexuales,</p>



	ofensivos o degradantes, con el fin de causar perjuicio a una persona que se encuentre bajo su subordinación.
<p style="text-align: center;">Capítulo II Sanciones para los Servidores Públicos por Faltas Graves</p> <p>Artículo 78. Las sanciones administrativas que imponga el Tribunal a los Servidores Públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en:</p> <p>I. Suspensión del empleo, cargo o comisión;</p> <p>II. Destitución del empleo, cargo o comisión;</p> <p>III. Sanción económica, y</p> <p>IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo II ---</p> <p>Artículo 78. ...</p> <p>I a la IV. ...</p>



A juicio del Tribunal, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la Falta administrativa grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.

En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será de uno hasta diez años si el monto de la afectación de la falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y de diez a veinte años si dicho monto excede de dicho límite. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de inhabilitación.

SIN CORRELATIVO

A ...

La ...

En ...

Tratándose de faltas administrativas graves relacionadas con conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual



	<p>cometidas por personas servidoras públicas, las sanciones deberán imponerse atendiendo a la gravedad de la conducta, el daño causado a la víctima, la posición jerárquica de la persona infractora y las circunstancias del caso, pudiendo incluir la destitución del cargo y la inhabilitación para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.</p>
<p>Artículo 91. La investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas iniciará de oficio, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de las autoridades competentes o, en su caso, de auditores externos.</p> <p>Las denuncias podrán ser anónimas. En su caso, las autoridades investigadoras mantendrán con</p>	<p>Artículo 91. La ...</p> <p>Las ...</p>



carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones.

SIN CORRELATIVO

Tratándose de hechos que pudieran constituir acoso sexual u hostigamiento sexual dentro del servicio público, las autoridades investigadoras deberán actuar con perspectiva de género, debida diligencia y protección a la víctima, pudiendo iniciar la investigación de oficio cuando tengan conocimiento de conductas que pudieran constituir estas faltas administrativas.

Compañeras y compañeros Diputados:

Las instituciones públicas deben ser espacios de respeto, legalidad y dignidad humana.

El servicio público exige estándares éticos elevados, ya que quienes lo integran ejercen funciones en nombre del Estado y de la sociedad. .



Por ello, resulta indispensable que el marco jurídico del Estado de Tamaulipas establezca con claridad que el acoso sexual y el hostigamiento sexual constituyen faltas administrativas graves cuando son cometidos por personas servidoras públicas.

Este Proyecto de Decreto puesto a su consideración, representa un paso importante hacia la construcción de instituciones públicas más íntegras, responsables y respetuosas de los derechos humanos

Por lo que en ese sentido y con base en los razonamientos que anteceden, pongo a consideración de este Honorable Pleno Legislativo, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el artículo 7; y se adicionan una fracción VII Bis, al artículo 7; los artículos 63 Quater y 63 Quinquies; un quinto párrafo, al artículo 78, y un tercer párrafo, al artículo 91, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas, para quedar como siguen:

Artículo 7. Las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de austeridad, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad,



respeto a los derechos humanos, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos observarán las siguientes directrices:

I. a la **VII.** ...

VII Bis. Asimismo, deberán conducirse con respeto a la dignidad de las personas y abstenerse de realizar conductas que impliquen violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, garantizando en todo momento ambientes laborales libres de violencia dentro del servicio público;

VIII. a la **XIII.** ...

La ...

Artículo 63 Quater. Será responsable de acoso sexual, la Persona Servidora Pública que, ejerza acciones, comportamientos, expresiones físicas o verbales, o cuestionamientos de tipo sexual, con el fin de causar perjuicio a una persona.

Artículo 63 Quinquies. Incurrirá en hostigamiento la Persona Servidora Pública que, valiéndose de su posición jerárquica, ejerza acciones, comportamientos, cuestionamientos, expresiones físicas o verbales reiteradas con fines sexuales, ofensivos o degradantes, con el fin de causar perjuicio a una persona que se encuentre bajo su subordinación.

Artículo 78. Las ...



I. a la IV. ...

A ...

La ...

En ...

Tratándose de faltas administrativas graves relacionadas con conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual cometidas por personas servidoras públicas, las sanciones deberán imponerse atendiendo a la gravedad de la conducta, el daño causado a la víctima, la posición jerárquica de la persona infractora y las circunstancias del caso, pudiendo incluir la destitución del cargo y la inhabilitación para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Artículo 91. La ...

Las ...

Tratándose de hechos que pudieran constituir acoso sexual u hostigamiento sexual dentro del servicio público, las autoridades investigadoras deberán actuar con perspectiva de género, debida diligencia y protección a la víctima, pudiendo iniciar la investigación de oficio cuando tengan conocimiento de conductas que pudieran constituir estas faltas administrativas.



TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las Dependencias, Entidades y Órganos de la Administración Pública Estatal y Municipal deberán adecuar sus Códigos de Ética, Códigos de Conducta y Protocolos Internos de Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual, a fin de armonizarlos con lo dispuesto en el presente Decreto, dentro de un plazo no mayor a noventa días naturales contados a partir de su entrada en vigor.

ARTÍCULO TERCERO. Los procedimientos administrativos que se encuentren en trámite al momento de la entrada en vigor del presente Decreto continuarán sustanciándose conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

ARTÍCULO CUARTO. Las autoridades competentes del Servicio Público Estatal y Municipal deberán promover programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a las personas servidoras públicas en materia de prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual, igualdad de género, respeto a los derechos humanos y construcción de ambientes laborales libres de violencia.



Dado en el Recinto Oficial del Congreso del Estado de Tamaulipas, a los veinticuatro días del mes de marzo de 2026.

A T E N T A M E N T E
"POR LA CUARTA TRANSFORMACIÓN DE LA VIDA PÚBLICA DE
MÉXICO"

DIP. ELVIA EGUIA CASTILLO

HOJA DE FIRMA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS