

**DIPUTADOS SECRETARIOS DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA
PRESENTES.**

El que suscribe Jorge Luis Coriche Avilés, Diputado integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con las facultades que me conceden los artículos: 63 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 44 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Puebla; me permito someter a consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente **INICIATIVA QUE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA**, de conformidad con los siguientes:

CONSIDERANDOS

Las organizaciones particulares dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que denominamos genéricamente empresas, han desarrollado múltiples estudios y las consecuentes estrategias y mecanismos para lograr la calidad en el bien o el servicio que ofrecen y de esta forma ser más competitivas y tener un mejor posicionamiento en el mercado.

Muchas de estas técnicas han sido llevadas a la administración pública, buscando también que el servicio público sea de calidad.

En la iniciativa privada se analizan las condiciones particulares y generales de los trabajadores, lo que ha llevado a reconocer la dificultad que implica el conformar verdaderos equipos de trabajo, que logren las metas propuestas, la convivencia diaria en la jornada laboral entre personas con caracteres distintos y en ocasiones contrarios genera uno de muchos obstáculos.

En este contexto sobresale el concepto de clima laboral, que es la atmosfera o el medio ambiente generado por las personas y los medios físicos que coinciden en un trabajo. Si el clima laboral no es el óptimo se complica lograr que la organización alcance sus metas y peor aun que logre calidad en las mismas.

Lograr un ambiente laboral óptimo tiene que ver con factores emocionales, por lo que las organizaciones de forma inicial se ocupan de lograr que el lugar en el que se trabaja, tenga las mejores condiciones, de luz, de ventilación, de comodidad para los trabajadores. Por otra parte se promueven las actividades extra laborales que ayuden a las personas a descansar, a relajarse y a integrarse, de igual forma se realiza el reconocimiento y el estímulo a quienes destacan por su labor comprometida, por su productividad y su aportación a la organización.

Destaca también lograr igualdad en el trato para los trabajadores, el trato equitativo e imparcial con todos los integrantes de una organización genera en gran medida un clima laboral favorable para la organización ya que todos los trabajadores se sienten considerados y objeto de reconocimientos o de sanciones por las mismas causas.

En suma generar un ambiente laboral positivo es un factor esencial para lograr la calidad en cualquier organización.

En el servicio público, el ambiente laboral cobra especial relevancia. En algunos aspectos se han logrado avances considerables, las condiciones en que se desarrolla el trabajo en general se han mejorado en los últimos años, se ha establecido en ley el servicio civil de carrera y se ha luchado por lograr igualdad en el trato para los trabajadores.

Muestra de esto último, son los logros que en materia de equidad de género, se han concretado gracias a las políticas públicas implementadas al interior

de las dependencias y entidades de los tres ámbitos de gobierno, gracias a la intervención del Instituto Nacional de las Mujeres, que certifica la implementación de políticas tendientes a este fin.

El abonar a generar efectivamente un ambiente laboral óptimo implica también garantizar que en las diferentes dependencias y entidades se erradiquen cualquier forma de discriminación y de violencia hacia las y los trabajadores.

En este sentido el propio Instituto Nacional de las Mujeres ha sido reiterativo en el sentido de establecer estrategias para prevenir y en su caso sancionar el acoso y el hostigamiento sexual, mediante el establecimiento de comités y de procedimientos que garanticen atención inmediata a las quejas y a las propias víctimas de estas conductas y que exista una sanción administrativa para quienes las desarrollan.

El Instituto Nacional de las Mujeres y algunas organizaciones civiles han sido y son muy puntuales en señalar como formas recurrentes de violencia el acoso y el hostigamiento sexual del que son objeto principal, aunque no exclusivamente muchas mujeres que se desempeñan como funcionarias públicas.

El acoso y el hostigamiento sexual, son conductas que se encuentran catalogadas como delitos por el Código de Defensa Social, quien es víctima de uno y otro en el mejor de los casos denuncia, sin que esto implique que de forma inmediata cese la comisión de estos delitos, por lo que las víctimas no consideran esta opción como la más viable para evitar continuar siendo víctimas de acoso o de hostigamiento sexual.

Por otra parte, si bien es cierto en nuestro Estado contamos con la Ley para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de violencia del Estado de Puebla,

también lo es que las medidas que la misma señala obligan a la intervención de una autoridad y de un procedimiento que no resulta fácil ni accesible para las víctimas de acoso u hostigamiento sexual en la dependencia o entidad en que laboran.

El llevar a cabo conductas como el acoso y el hostigamiento sexual pudieran incluso ser causales para la rescisión del contrato desde la perspectiva del derecho laboral.

El Instituto Nacional de las Mujeres ha señalado que no obstante, en los Estados, como sucede en Puebla, se cuente con los mecanismos legales para atender penal, civil o laboralmente el acoso y el hostigamiento sexual entre otras formas de violencia, es necesario que en las dependencias y entidades se cuente con comités integrados por servidoras y servidores públicos que atiendan las quejas de acuerdo a un procedimiento previamente determinado por la dependencia o entidad, en el que de forma inmediata se puedan llevar a cabo acciones para evitar se continúe siendo víctima de acoso o de hostigamiento y en su caso se sancione administrativamente a quien desarrolla estas conductas.

De igual forma se deben prever sanciones para quien presenta denuncias falsas y garantizar tanto a la víctima y a quien rinda su testimonio que no habrá represalias ni consecuencias perjudiciales por denunciar casos de acoso u hostigamiento.

En este entendido y con la idea de abonar efectivamente a generar un clima laboral óptimo en el servicio público en nuestro Estado, propongo la presente iniciativa que busca mediante una adición a la Ley Orgánica de la Administración Pública facultar a los titulares de Dependencias y Entidades a crear comités que conozcan de las quejas motivadas por discriminación o violencia para que sea la propia administración pública la que de forma inmediata atienda estas situaciones y genere un clima laboral idóneo para la consecución de las metas propuestas en el Plan Estatal de Desarrollo.

Por lo anteriormente expuesto someto a su consideración la siguiente iniciativa:

PRIMERO.- Se adiciona un párrafo al artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 15.- Los Titulares de las Dependencias y Entidades a que se refiere esta Ley, a través de la unidad administrativa que resulte competente, deberán procurar el desarrollo integral de los aspectos mental, técnico, cultural, social y deportivo de los servidores públicos bajo su responsabilidad, de conformidad con lo que al respecto dispongan los reglamentos interiores y los ordenamientos legales aplicables.

De igual forma velarán que en las dependencias y entidades se genere un clima laboral óptimo, erradicando cualquier forma de discriminación o violencia hacia las y los trabajadores, pudiendo crear comités que atiendan las quejas relacionadas y de forma inmediata determinen lo necesario para evitar se continúen realizando, de conformidad con el procedimiento que para tal efecto se establezca.

Igualmente, deberán desarrollar e impulsar el Servicio Civil de Carrera para los servidores públicos de la Administración Pública del Estado, conforme a lo dispuesto en la ley, reglamentos, programas y demás disposiciones que para estos efectos se emitan.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor, el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Puebla.

Heroica Puebla de Zaragoza 11 de Julio de 2012.

**ATENTAMENTE
“DEMOCRACIA Y JUSTICIA SOCIAL”**

DIPUTADO JORGE LUIS CORICHE AVILÉS