



LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES



DR. JESÚS
DÍAZ DE LEÓN

CENTENARIO LUCTUOSO



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ASUNTO: Se presenta Iniciativa.

HONORABLE SEXAGÉSIMA CUARTA
LEGISLATURA DEL CONGRESO
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
P R E S E N T E.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
SECRETARÍA GENERAL
RECIBIDO
14 MAR. 2019
RECIBE Dip. Elsa
FIRMA [Firma] HORA 13:33
PRESENTA Dip. Elsa Landín Olivares FOJAS 10

DIPUTADA ELSA AMABEL LANDÍN OLIVARES, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional; con fundamento en los artículos 30 fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 16, fracción III; de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como 153, de su Reglamento; someto ante la recta consideración de esta Honorable Soberanía, la *“Iniciativa por la que se adicionan las fracciones V y VI al artículo 2º; se reforman las fracciones II y IV del artículo 26; las fracciones III, IV y se adiciona una fracción V al artículo 30; así mismo se reforman las fracciones VII y VIII y se adicionan las fracciones IX y X al artículo 58 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados”*, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En materia de hostigamiento laboral y acoso sexual, nuestros ordenamientos locales han quedado desactualizados y siendo poco efectivos en la sanción a imponer sobre el infractor que comete este tipo de conductas.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, sentó las bases para que por



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

primera vez se estableciese como causa de terminación de la relación laboral el despliegue de estas dos conductas que principalmente violentan a la mujer.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, el 26% de las mujeres declaró haber sufrido algún tipo de violencia en su trabajo al menos una vez durante el desempeño de su vida laboral, mientras que el 22.5% manifestó haber padecido algún tipo de violencia en el ámbito de su trabajo en el último año.

El 47.9 % estableció haber sufrido violencia de tipo sexual y 48.4 % discriminación o violencia emocional y el 3.7% violencia física.

Aguascalientes según los datos de la encuesta referida se encuentra entre las 6 entidades de mayor prevalencia de violencia laboral contra las mujeres.

Entre los agresores en el ámbito laboral llama la atención que en primer lugar se encuentran los compañeros de trabajo, posteriormente el patrón, los jefes, ejecutivos o gerentes, y hasta los clientes, y familiares del patrón.

Justamente, la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, ocurrió principalmente, en las instalaciones del trabajo (En el 79% de los casos), y en menor medida en las inmediaciones.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como la



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ el acoso sexual se cataloga como el “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Según señala la recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) el acoso sexual es el “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

- Discriminación contra la mujer o discriminación de género: que es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

- **Violencia contra la mujer:** que es toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Algunos mitos asociados al acoso sexual son:



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

- “Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”. Lo cual resulta falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

- “Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su líbido.

- “Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

- “Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

- “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

Por otra parte la Primera Sala de la Suprema Corte ha establecido los parámetros en que el hostigamiento laboral se presenta, describiéndolo a continuación en la tesis:

Época: Décima Época
Registro: 2006870
Instancia: Primera Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 8, Julio de 2014, Tomo I
Materia(s): Laboral
Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)
Página: 138



LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES



DR. JESÚS
DÍAZ DE LEÓN

CENTENARIO LUCTUOSO



ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldivar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.



LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES



DR. JESÚS
DÍAZ DE LEÓN

CENTENARIO LUCTUOSO



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Ambas conductas, tanto el hostigamiento laboral como el acoso sexual en el contexto de las relaciones de trabajo, tienen trascendencia entre los servidores públicos como trabajadores del Estado y sus municipios, por lo tanto deben ser considerados como causas para la terminación laboral.

De esta manera para efecto del Estatuto Jurídico es pertinente definir hostigamiento laboral y acoso sexual en los siguientes términos:

HOSTIGAMIENTO LABORAL.- comportamiento hostil de forma reiterada hacia uno de los integrantes de la relación laboral, que se manifiesta de forma verbal y/o física; y

ACOSO SEXUAL.- Conducta de naturaleza sexual realizada por un servidor público, no autorizada por la víctima, generando agresión, ofensa, humillación y/o intimidación, independientemente de que la víctima sea servidor público o se realice en uno o varios eventos.

Esta reforma permitirá obtener resultados preventivos e inhibidores en el despliegue de conductas tanto de los superiores jerárquicos como de colaboradores todos servidores públicos, quienes tendrán que pensar antes de actuar y abstenerse de realizar actos de hostigamiento laboral o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones; y no permitir o tolerar actos de hostigamiento laboral o acoso sexual en el centro de trabajo o en el desempeño del servicio público, bajo pena de la pérdida del empleo como trabajadores del Estado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito presentar a la consideración de este Congreso del Estado, el siguiente:



PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.-*Se adicionan las fracciones V y VI al artículo 2º; se reforman las fracciones II y IV del artículo 26; las fracciones III, IV y se adiciona una fracción V al artículo 30; así mismo se reforman las fracciones VII y VIII y se adicionan las fracciones IX y X al artículo 58 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, para quedar como sigue:*

ARTICULO 2o.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

I.- ...

II.- ...

III.- ESTATUTO.- El presente Ordenamiento legal;

IV.- TRIBUNAL.- El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado, sus Municipios y organismos públicos descentralizados;

V.- HOSTIGAMIENTO LABORAL.- comportamiento hostil de forma reiterada hacia uno de los integrantes de la relación laboral, que se manifiesta de forma verbal y/o física; y

VI.- ACOSO SEXUAL.- Conducta de naturaleza sexual realizada por un servidor público, no autorizada por la víctima, generando agresión, ofensa, humillación y/o intimidación, independientemente de que la víctima sea servidor público o se realice en uno o varios eventos.



LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES



DR. JESÚS
DÍAZ DE LEÓN

CENTENARIO LUCTUOSO



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 26.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Estado:

I.- ...

*II.- Cuando faltare por más de tres días, durante **un** período de treinta días, sin causa justificada o sin el permiso respectivo;*

III.- ...

IV.- Por cometer el trabajador actos de hostigamiento laboral o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones;

V.- a la XI.- ...

ARTICULO 30.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- ...

II.- ...

III.- Reducir el Estado el Salario al trabajador;

IV.- Pagar un salario inferior al mínimo general o profesional; y

V.- Incurrir su jefe inmediato, superior jerárquico, o colaboradores del servicio público, en actos de hostigamiento laboral o acoso sexual, en contra del trabajador.



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ARTICULO 58.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- a la VI.- ...

VII.- Sustraerse a propagandas de toda clase dentro de los edificios, lugares de trabajo u horas de servicio;

VIII.- Acudir a los centros de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;

IX.- Abstenerse de realizar actos de hostigamiento laboral o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones; y

X.- No permitir o tolerar actos de hostigamiento laboral o acoso sexual en el centro de trabajo o en el desempeño del servicio público.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto iniciará su vigencia al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Aguascalientes, Ags. a 14 de marzo de 2019.

A T E N T A M E N T E

DIPUTADA ELSA AMABEL LANDÍN OLIVARES