



RAMO: GOBERNACIÓN.  
No. OFICIO: 171  
ASUNTO: DECRETO NÚMERO 171.

Aguascalientes, Ags., 22 de septiembre de 2022



MARTÍN OROZCO SANDOVAL  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO  
PRESENTE.

Habitantes de Aguascalientes, sabed:

La LXV Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, en virtud de su función y facultad constitucional, ha tenido a bien expedir el siguiente:

**Decreto Número 171**

**ARTICULO PRIMERO.** - El Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 27 fracción XXVIII de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes y 16 fracción IV de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, resolvió aprobar y remitir a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la proposición para presentar la Iniciativa de reforma en la cual se propone adicionar las fracciones XXVIII y XXIX al artículo 3, la fracción XIV al artículo 7, los artículos 64 Quáter y 64 Quinquies y reformar el artículo 78 todos ellos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas", en los siguientes términos:

**HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN  
PRESENTE**

La Sexagésima Quinta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a su consideración la Iniciativa de reforma en la cual se propone

*Decreto Número 171, Primer Periodo Ordinario, del Segundo Año de Ejercicio Constitucional.*

adicionar las fracciones XXVIII y XXIX al artículo 3, la fracción XIV al artículo 7, los artículos 64 Quáter y 64 Quinquies y reformar el artículo 78 de los ellos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas” conforme a la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro. Se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral, violencia psicológica o digital.

Según información de la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2016, el 27% de las mujeres encuestadas dijeron que habían sufrido violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, el 79% de las agresiones ocurrieron en las instalaciones del trabajo y el 48% de las mismas fueron de carácter sexual:



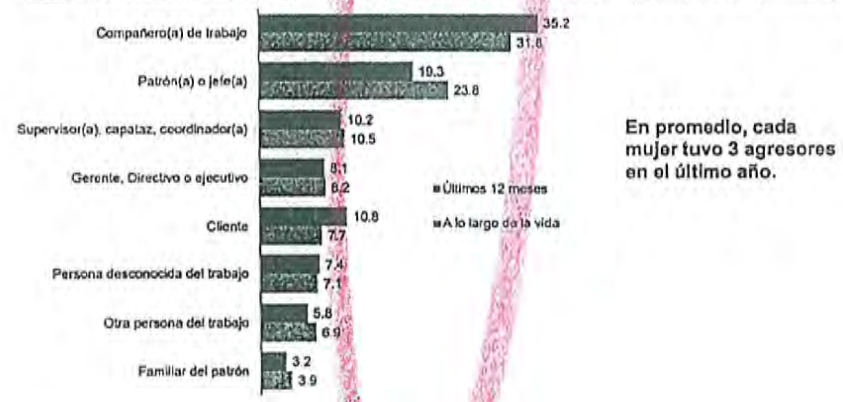
Los principales agresores de las víctimas fueron sus los compañeros de trabajo, seguido de los patrones o jefes, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:

*Decreto Número 171, Primer Periodo Ordinario, del Segundo Año de Ejercicio Constitucional.*





### Agresores de las mujeres en el ámbito laboral



En promedio, cada mujer tuvo 3 agresores en el último año.

Como se puede observar en los gráficos anteriores, la violencia sexual es una conducta preocupante que se presenta de manera regular en el ámbito laboral y sus principales manifestaciones son el hostigamiento y el acoso sexual.

El hostigamiento y el acoso sexual son manifestaciones de desigualdad y de violencia de género, que se expresan a través de conductas de carácter sexual no recíprocas y que atentan contra la integridad física, moral, psicológica y económica de las personas. Este tipo de conductas representan una transgresión a los derechos humanos al atentar el principio de la igualdad de trato y se manifiestan no solo en el ámbito laboral sino en diferentes ámbitos sociales: escolar, familiar, comunitario etc.

Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual se define como "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva", mientras que el acoso sexual es "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un



estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

En este sentido, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México publicó el Diagnóstico de Hostigamiento y Acoso Sexual de 2015-2018, donde evalúa la eficacia del mecanismo de reclamaciones por este tipo de actos en la Administración Pública. De acuerdo con el diagnóstico, de enero de 2016 a septiembre de 2018, se registraron 399 casos de hostigamiento o acoso sexual, presentados por 402 víctimas, de los cuales únicamente en el 1 % se impuso una sanción a la persona responsable. Esto demuestra que el hostigamiento y el acoso sexual siguen siendo prácticas generalizadas en México y que existe una urgente necesidad de implementar mecanismos que puedan ofrecer reparaciones transformadoras de las relaciones de género.

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral se manifiestan de diversas formas y son considerados como discriminación por motivos de género, violencia de género contra las mujeres y una violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. También son una expresión del sexismo sistémico.

Algunas de las principales causas del hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral son la transferencia de los roles de género (que también se conoce como desbordamiento de los roles en función del sexo o segregación laboral por sexos), la autoridad subjetiva y sin restricciones, y las estructuras organizacionales y culturales sexistas que normalizan estas formas de violencia. En el contexto actual de la violencia de género, sobre todo en México donde la violencia es sistémica y arraigada, es crucial buscar cambios estructurales en todas las esferas sociales. Así pues, el acoso y el hostigamiento sexual son dos variantes de la violencia laboral. Aun cuando no se diferencian en las prácticas y en los comportamientos que se ejercen sobre la víctima, es la relación jerárquica de poder la que delimita los términos con los que son calificados. En el acoso sexual puede o no intervenir la relación laboral jerárquica, mientras que en el hostigamiento sexual está es determinante, por lo cual es más usual encontrar la referencia al acoso sexual (tal y como se puede observar en el cuadro de agresores que antecede). Ambas conductas constituyen un fenómeno social de múltiples dimensiones que ha sido visibilizado por distintas organizaciones e instituciones, y cuya existencia y gravedad en los centros de trabajo han quedado demostradas por investigaciones realizadas en diversas áreas del quehacer social. Si bien

*Decreto Número 171, Primer Periodo Ordinario, del Segundo Año de Ejercicio Constitucional.*





el hostigamiento y acoso sexual pueden ser sufridos por mujeres y hombres, somos las mujeres las principales víctimas. La situación de las mujeres en el mercado laboral presenta claras desventajas con relación a la de los hombres, sobre todo en la subvaloración del trabajo femenino y la discriminación laboral, generando un ambiente violento y hostil. Estos factores, además de limitar la participación económica de las mujeres, reproducen concepciones tradicionales sobre los roles femeninos y masculinos que derivan en la desigualdad entre géneros, y por ende en violencia laboral en sus diferentes vertientes. Ante el número preocupante de violencia de carácter sexual en el ámbito laboral diferentes autoridades y organismos han emitido lineamientos para tratar sancionar y por ende contrarrestar este tipo de conductas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio Sobre la Violencia y el Acoso, reconoció que la violencia de género puede constituir una violación de derechos humanos y que es una amenaza para la igualdad de oportunidades e incompatible con el trabajo decente. Este Convenio exige a los Estados que forman parte, impongan obligaciones específicas a los empleadores para tomar medidas que prevengan y remedien cualquier tipo de violencia de género en el lugar de trabajo.

Así mismo en México, durante el año 2020, la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, emitieron el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y el Acoso Sexual, el cual tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

De la revisión al marco legal nacional y estatal, se observa que, la mayoría de las leyes estatales y nacionales contemplan el delito de acoso u hostigamiento sexual y que estos sólo pueden darse en relaciones de subordinación o jerarquía laboral, con excepción del Código Penal para el Estado de Sonora, cuyo Artículo 212Bis amplía la protección de las víctimas al establecer que el hostigamiento sexual no sólo existe de superior a inferior, sino también entre inferior y superior y entre iguales.

A pesar de los lineamientos y ordenamientos emitidos en la materia, el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral sigue siendo un tema



preocupante que requiere especial atención, ya que aún existen omisiones legislativas que impiden que estas conductas sean sancionadas y reparadas de conformidad a la gravedad que representan en nuestra sociedad, y por ende, la mayoría permanecen impunes, tal y como se puede concluir al contraponer lo informado en la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares en la que se señala que 1,317,959 mujeres sufrieron violencia por razón de género en el trabajo durante 2016, contra el Informe del Sistema Nacional de Seguridad Pública sobre Incidencia Delictiva que muestra que en 2016 la incidencia delictiva de hostigamiento y acoso sexual fue de 2,254 casos. Esta diferencia demuestra que el mecanismo judicial del Estado es claramente ineficaz: existe una brecha considerable entre la violencia sexual y los casos que se presentan ante el mecanismo judicial del Estado, ya sea por desconocimiento, desconfianza en los procesos o autoridades, o bien por temor a represalias en contra de la víctima.

Así pues, para remediar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo, se deben considerar medidas transformadoras de las relaciones de género, cambios organizacionales que tienen el potencial para afrontar las desigualdades entre los géneros y evitar que se produzcan estas conductas.

Entre las formas de reparación, las garantías de no repetición ofrecen el mayor potencial para transformar las relaciones de género, ya que permiten que las víctimas interpongan un recurso para exigir el remedio de una violación de derechos humanos, así como la prevención de daños en el futuro. Es indispensable entender las causas fundamentales del hostigamiento y acoso sexual para poder ofrecer garantías de no repetición, mediante la prevención de estas conductas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, a través de una sentencia en contra de México, reconoció que, en la violencia por razón de género, las reparaciones no se deben limitar a formas individuales, sino que, su objetivo debe ser cambiar las desigualdades de género en el lugar de trabajo para evitar que surjan casos similares de violencia en el futuro.

Si bien, los mecanismos legales que existen en la actualidad para atender esta problemática representan instrumentos importantes, se requiere de mayor congruencia y fortaleza legal para establecer sanciones adecuadas para estas conductas.





En la Administración Pública, el hostigamiento y el acoso sexual no se encuentran contemplados como falta administrativa dentro de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por lo que al momento de sancionarse no encuadran en ninguna de las conductas a las que hacen referencia los articulados, por ende, o quedan impunes o se sancionan de manera errónea y no congruente con la gravedad de la falta.

La normativa para tratar y sancionar este tipo de conductas no puede provenir de protocolos, lineamientos o convenios, sino que, en la Administración Pública, debe estar sustentada en la Ley General de Responsabilidades Administrativas con el establecimiento claro de las sanciones correspondientes.

La presente iniciativa busca catalogar como Faltas Administrativas Graves, el acoso y hostigamiento sexual, y se sustenta en los principios y las directrices que rigen la actuación ética y responsable de los servidores públicos los cuales están obligados a conducirse bajo los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público bajo las directrices que impone la propia Ley General de Responsabilidades Administrativas, entre las que destaca, para los propósitos de esta reforma, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Se puede afirmar que las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima (miedo, estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo), sino también para el resto del personal, que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño y para las instituciones pues significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo, lo que constituyen un obstáculo para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Si bien, los marcos jurídicos nacionales e internacionales constituyen un avance importante para asegurar el derecho que tienen las mujeres a trabajar en términos de igualdad frente a los hombres, se estima que la legislación no garantiza de manera suficiente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues si bien, la Ley Federal del Trabajo ya contempla al hostigamiento y acoso sexual como una de las causales de



rescisión de contrato, prohíbe su realización y establece sanciones para quien las realice, en el servicio público aún no se encuentran debidamente reguladas, por lo que, para subsanar esta falta de claridad en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, esta iniciativa somete a consideración de esta honorable soberanía que las conductas de hostigamiento y de acoso sexual sean consideradas explícitamente como faltas administrativas graves, realizando las adhesiones que a continuación se plasman en el siguiente:

CUADRO COMPARATIVO  
LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

TEXTO ORIGINAL	PROPUESTA DE REFORMA
<p><b>Artículo 3.</b> Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I a XXVII</p>	<p>Artículo 3. ...</p> <p>I. ... a XXV. ...</p> <p>XXVI. Sistema Nacional Anticorrupción: La instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos;</p> <p>XXVII. Tribunal: La Sección competente en materia de responsabilidades administrativas, de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa o las salas especializadas que, en su caso, se establezcan en dicha materia, así como sus homólogos en las entidades federativas;</p> <p><b>XXVIII. Hostigamiento Sexual: El ejercicio del poder, en una relación de</b></p>





	<p>subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o digitales, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y</p> <p><b>XXIX. Acoso Sexual:</b> Forma de violencia de connotación lasciva que se expresa en conductas verbales, físicas o digitales, en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>
<p><b>Artículo 7. ...</b></p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y</p> <p>XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.</p>	<p><b>Artículo 7. ...</b></p> <p>I. ... a XI. ...</p> <p>XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;</p> <p>XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano; y</p> <p>XIV. Abstenerse de realizar actos de hostigamiento o acoso sexual o tolerar los realizados por terceras personas en contra de alguien más.</p> <p>...</p>



<p>No existe precedente.</p>	<p>Artículo 64 Quáter. - Es falta administrativa grave, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual o tolerar los realizados por terceras personas en contra de alguien más, en los términos establecidos en la presente ley.</p>
<p>No existe precedente.</p>	<p>Artículo 64 Quinquies. - Para los efectos de esta ley, las y los servidores públicos que denuncien una falta administrativa grave por hostigamiento o acoso sexual, podrán solicitar medidas cautelares, con un enfoque de derechos humanos y de género. Las cuales deberán de ser solicitadas de conformidad con lo establecido en los artículos 125 al 128 de la presente ley.</p>
<p>Artículo 78. ...</p> <p>I. a la IV. ...</p> <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.</p> <p>La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.</p>	<p>Artículo 78. ...</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>...</p> <p>Para el caso de hostigamiento y/o acoso sexual, el Tribunal deberá ordenar medidas para garantizar la no repetición del acto sancionado.</p> <p>La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.</p>





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.

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.

Es por lo anteriormente expuesto que se considera debe modificarse la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a efecto de catalogar el hostigamiento y acoso sexual como faltas administrativas graves, para que estas conductas no queden impunes y así se puedan garantizar espacios laborales libres de toda forma de violencia.

Por lo antes expuesto, la suscrita, someto a su consideración el siguiente:

### Proyecto de Decreto

**ARTICULO ÚNICO.** - Se adicionan las fracciones XXVIII y XXIX al artículo 3, la fracción XIV al artículo 7, los artículos 64 Quater y 64 Quinquies, un quinto párrafo al artículo 78 y se reforman los artículos 3 fracciones XXVI y XXVII, 7 fracciones XII y XIII, 78 párrafos tercero y cuarto, todos ellos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 3. ...

I. ... a XXV. ...

XXVI. Sistema Nacional Anticorrupción: La instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas



y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos;

XXVII. Tribunal: La Sección competente en materia de responsabilidades administrativas, de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa o las salas especializadas que, en su caso, se establezcan en dicha materia, así como sus homólogos en las entidades federativas;

XXVIII. Hostigamiento Sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o digitales, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y

XXIX. Acoso Sexual: Forma de violencia de connotación lasciva que se expresa en conductas verbales, físicas o digitales, en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 7. ...

I. ... a XI. ...

XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;

XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano; y

XIV. Abstenerse de realizar actos de hostigamiento o acoso sexual o tolerar los realizados por terceras personas en contra de alguien más.

...

Artículo 64 Quáter. Es falta administrativa grave, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual o tolerar los realizados por terceras





personas en contra de alguien más, en los términos establecidos en la presente ley.

**Artículo 64 Quinquies.** Para los efectos de esta ley, las y los servidores públicos que denuncien una falta administrativa grave por hostigamiento o acoso sexual, podrán solicitar medidas cautelares, con un enfoque de derechos humanos y de género. Las cuales deberán de ser solicitadas de conformidad con lo establecido en los artículos 125 al 128 de la presente ley.

**Artículo 78. ...**

I. a la IV. ...

...

Para el caso de hostigamiento y/o acoso sexual, el Tribunal deberá ordenar medidas para garantizar la no repetición del acto sancionado.

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.

**TRANSITORIO**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación

**ARTICULO SEGUNDO.** Para los efectos del artículo anterior, se instruye a la Secretaría General del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, a efecto de que sean remitidas a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, copias certificadas de la iniciativa en cuestión y del presente dictamen.

Al Ejecutivo para su promulgación y publicación.

*Decreto Número 171, Primer Periodo Ordinario, del Segundo Año de Ejercicio Constitucional.*





JOSÉ MARÍA BOCANEGRA

160 ANIVERSARIO  
LUCTUOSO



Dado en el Salón de Sesiones "Soberana Convención Revolucionaria de Aguascalientes", del Palacio Legislativo, a los veintidós días del mes de septiembre del año dos mil veintidós.

Lo que tenemos el honor de comunicar a Usted, para los efectos Constitucionales conducentes.

Aguascalientes, Ags., a 22 de septiembre del año 2022.

ATENTAMENTE  
LA MESA DIRECTIVA



MARÍA DE JESÚS DÍAZ MARMOLEJO  
DIPUTADA PRESIDENTA

JAIME GONZÁLEZ DE LEÓN  
DIPUTADO PRIMER SECRETARIO

EMANUELLE SÁNCHEZ NÁJERA  
DIPUTADO SEGUNDO SECRETARIO