



PERIÓDICO OFICIAL



ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS, SON OBLIGATORIAS LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES DEL GOBIERNO POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO.

TOMO CXXXIII

Núm. 20

Zacatecas, Zac., sábado 11 de marzo de 2023

SUPLEMENTO

4 AL No 20 DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO
CORRESPONDIENTE AL DÍA 11 DE MARZO DE 2023

- DECRETO No. 192.- Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas.
- DECRETO No. 193.- Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas.
- DECRETO No. 195.- Se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.



Zacatecas

DIRECTORIO

DAVID MONREAL ÁVILA
GOBERNADOR DEL ESTADO

RICARDO HUMBERTO HERNÁNDEZ LEON
COORDINADOR GENERAL JURÍDICO

ANDRÉS ARCE PANTOJA
DIRECTOR DEL PERIÓDICO OFICIAL

El Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas, se publica de manera ordinaria los días Miércoles y sábados.

Para la publicación en el Periódico Oficial se deben de cubrir los siguientes requisitos:

- El documento debe ser original.
- Debe contener sello y firma de quien lo expide.
- Que la última publicación que indica el texto a publicar, debe tener un margen mínimo de dos días hábiles a la fecha de la audiencia, cuando esta exista.
- Efectuar el pago correspondiente de la publicación.

La recepción de documentos a publicar y venta de ejemplares se realiza de 9:00 a 15:30 hrs. en días hábiles.

Para mejor servicio se recomienda presentar su documento en original impreso y digital formato Word.

Domicilio:
Circuito Cerro del Gato
Edificio I Primer Piso
CP. 98160 Zacatecas, Zac.
Tel. 492 4915000 Ext. 25195

DAVID MONREAL ÁVILA, Gobernador del Estado de Zacatecas, a sus habitantes hago saber:

Que los DIPUTADOS SECRETARIOS de la Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado, se han servido dirigirme el siguiente:

DECRETO # 195

LA HONORABLE SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS, EN NOMBRE DEL PUEBLO, DECRETA

RESULTANDOS:

PRIMERO. En sesión ordinaria del Pleno, correspondiente al 28 de abril del año en curso, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual se reforma la fracción I del artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, presentada por las diputadas Roxana del Refugio Muñoz González y Analí Infante Morales, y por el diputado Nieves Medellín Medellín.

Por acuerdo de la Mesa Directiva, mediante memorándum número 0409, de fecha 2 de mayo de 2022, la iniciativa fue turnada a la Comisión de Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad, para su análisis y la emisión del dictamen correspondiente.

SEGUNDO. La iniciativa se justificó bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la violencia como el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daño psicológico, problemas de desarrollo o la muerte.

La definición anteriormente citada abarca distintos tipos de violencia, entre los cuales destaca la violencia de género, que consiste en las formas de violencia que tienen fundamento en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres. La violencia contra este sector de la sociedad, que de acuerdo con la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer es definida como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.⁴

En este sentido, la violencia de género se expresa en distintas modalidades, ya sea física, psicológica, patrimonial e institucional, y en diferentes ámbitos como el hogar, público y familiar. Las raíces de esta violencia de género se hallan en la desigualdad entre mujeres y hombres, es decir, es consecuencia de la discriminación laboral, social, política y cultural que han sufrido de forma sistemática.

Asimismo, la violencia contra las mujeres, al constituir una violación de los derechos humanos, ha dado origen a obligaciones específicas de los Estados Nación de acuerdo al derecho internacional. Para el caso específico de México, el artículo 1o de la Constitución Federal reconoce a

⁴ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. ONU, 1993, [en línea], consultado: 04 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

los tratados internacionales como marco jurídico a la par de la Carta Magna en materia de derechos humanos.

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

México se encuentra adscrito en diversos tratados internacionales, que para fines de la presente Iniciativa de Ley, los principalmente encaminados a la atención y prevención de la violencia hacia las mujeres son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, en particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, su Protocolo Facultativo y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Sin embargo, aun cuando existe un amplio marco jurídico que tiene por objeto inhibir de la sociedad la violencia cometida en contra de la mujer, aún persisten en la sociedad prácticas, usos y costumbres que fomentan la discriminación y exclusión de este sector, tanto en el ámbito público como privado, lo cual contraviene en las normas que consagran el principio de la igualdad entre hombres y mujeres en las esferas de lo público, político, social, económico y cultural; para asegurar el pleno desarrollo de la mujer.

La violencia que sufre este grupo de la población no se reduce solo a agresiones físicas, sino que permea diferentes aspectos de la vida de las mujeres. En este tenor, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) cita las diferentes formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra este sector, también conocidas como "modalidades".

Una de las modalidades que cita la Ley en comento, es la violencia laboral, la cual es definida como aquella que es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Asimismo, dentro de la modalidad de violencia laboral, existen diferentes tipos de violencia, tales como la psicológica, física, patrimonial, económica y sexual, que para fines de la presente, la exposición de motivos se centra en la violencia sexual.

De acuerdo al artículo 6o, fracciones V y VI de la LGAMVLV, se define a la violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Se trata de una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, así como cualquier otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Asimismo, la Ley en comento contempla dos delitos que se dan en la modalidad de violencia laboral, bajo el tipo de violencia sexual: el

hostigamiento y acoso sexual. El acoso sexual, es definido por la LGAMVLV como 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.

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.

De la misma forma este delito se encuentra tipificado en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal, que a la letra dice:

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

En este orden de ideas, en el espacio laboral es donde, lamentablemente, se presentan con frecuencia actos de hostigamiento y acoso sexual; de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado en varios informes que estos comportamientos negativos afectan a un número importante de trabajadores en todos los países del mundo y ocurre en diferentes ambientes laborales, sin embargo es sobre las mujeres que recae el mayor porcentaje de casos. El acoso sexual en el trabajo, por lo tanto, se considera una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género.

Asimismo, para la OIT el acoso sexual puede tomar varias formas y puede involucrar diversas conductas, tales como⁵:

- Tocamientos, abrazos o besos indeseados.
- Miradas lujuriosas.
- Comentarios o bromas sugestivas.
- Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas.
- Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona.
- Familiaridad innecesaria, tal como rozar deliberadamente a alguien.
- Insultos o burlas de naturaleza sexual.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, exploración con hombres de la población general", 2013, [en línea], consultado: 06 de octubre de 2021, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

- Fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, twitters, mensajes de texto sexualmente explícitos.
- Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos.
- Avances inapropiados en redes sociales.
- Conductas que pueden ser delito bajo la ley criminal, tales como agresión física, exposición indecente, agresión sexual, acoso o comunicaciones obscenas.

Para ejemplificar la hostilidad de los espacios laborales que padecen las mujeres, se muestran los datos más relevantes que se derivan de cuatro fuentes, todas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED 2014) y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016).

De acuerdo a la ENOE, durante el primer trimestre de 2019, alrededor de 23 mil 542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100,000 ocupadas. Es un problema que, al menos en la última década, no se ha logrado resolver: mientras que en 2010 la tasa de abandono laboral por acoso ascendía a 43.9 personas por cada 100,000 ocupadas, en el 2019 fue de 43.5⁶

De acuerdo a la ECOPRED, la agresión que más han vivido las personas que reportaron haber estado trabajando al momento de la entrevista son burlas, apodosos hirientes, rumores, mentiras y/o exclusiones, ya que aproximadamente dos de cada diez personas experimentaron alguno de estos eventos en su área de trabajo. Asimismo, más del 30% de las víctimas señalan a sus propios compañeros de trabajo como responsables de las burlas, apodosos, rumores y conductas de exclusión que vivieron, y tratándose de ofensas sexuales, asimismo, el 20% de las mujeres señalaron a sus compañeros de trabajo como responsables de algún encuentro sexual no deseado, mientras que, para el caso de tocamientos, el 22.2% de los hombres fueron señalados como los agresores.⁷

De acuerdo a la ENDIREH, el 17% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia durante su vida laboral, reportando que sucede con mayor frecuencia son los piropos ofensivos, con 7.4%. En segundo lugar, con 4.4%, se posicionan eventos de agresión emocional, tales como humillación por el hecho de ser mujer, o que la hayan ignorado. En tercer lugar de incidencia, está el hecho de que superiores o compañeros le hayan ofrecido beneficios a cambio de relaciones sexuales, con 4.3%. Asimismo, se detalla que más de una tercera parte de los responsables de las agresiones son los propios compañeros y compañeras de trabajo, con 35.2%.⁸

Estos datos son muestra del panorama laboral por el que atraviesan las mujeres, situaciones de violencia que experimentan en sus empleos, estas condiciones laborales resultan en una grave violación a sus derechos humanos y constituye una inaceptable forma de discriminación en su contra.

⁶ Ortega, Adriana. "La (in)visibilidad de la violencia laboral en México", 2020, Animal Político, [en línea], consultado: 06 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/ainvisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

Específicamente, el hostigamiento y acoso sexual violentan los derechos fundamentales de este sector de la población, tales como⁹:

- El derecho a la vida. Un hostigamiento o acoso sexual que generen una crisis psicológica o un trastorno mental pueden conducir a un suicidio, y porque una afectación a la integridad física o psicológica pueden resultar en la alteración de la salud que ponga en riesgo la vida.
- El derecho a la integridad física y psicológica. Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.
- El libre desarrollo de la personalidad. El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros. Cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente se limita o se impide.
- La libertad sexual. Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.
- El acceso a una vida libre de violencia. Porque existen factores de discriminación hacia ciertos grupos de mujeres interseccionados con el sexo, tales como: la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la cultura, la tradición y otras realidades que llegan a intensificar la violencia.
- A la no discriminación. Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.
- El derecho al trabajo. Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.
- A un medio ambiente sano laboral. Porque la propia asistencia a prestar los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por factores psicológicos que ocasionan, entre otras afectaciones estrés u otros trastornos psicológicos o mentales, constituye un medio ambiente laboral insalubre que termina afectando el derecho a la salud.
- La igualdad ante la ley. Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.

Por tal motivo, la presente iniciativa de Decreto propone reformar la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de rescisión de la relación de trabajo, para ello se reforma la fracción primera del artículo 29 de la Ley en comento, a fin de que incluya como causal para la rescisión de la relación de trabajo a la o el trabajador, sin que la o el titular de la entidad pública incurra en responsabilidad, al hostigamiento y/o acoso sexual contra sus

⁹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). "Hostigamiento sexual y acoso sexual", 2017, [en línea], consultado: 06 de octubre de 2021, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

jefas o jefes o compañeras y compañeros, o familiares de unos u otros, en el espacio laboral.

Es inaudito que la legislación en comento, no contemple los delitos de hostigamiento y acoso sexual como causal para la rescisión de la relación de trabajo, es lamentable, que en gran parte la falta de consciencia sobre el problema, se ha resultado de la normalización de la violencia hacia las mujeres, lo que ha como consecuencia que la Ley sea omisa en este tema.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO. COMPETENCIA. La Comisión de Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad fue la competente para estudiar y analizar la iniciativa, así como para emitir el correspondiente dictamen, de conformidad con lo establecido en los artículos 130, 132 y 137 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. EL ÁMBITO LABORAL. La Ley del Servicio Civil del Estado establece una jornada máxima de trabajo de 8 horas y precisa, también, que por cada cinco días de trabajo le corresponderán al servidor público dos días de descanso.

Es decir, el trabajador se encuentra a disposición del titular de la entidad pública por 40 horas, como mínimo, lo que significa que el servidor público pasa la cuarta parte de su vida en su centro laboral.

Lo anterior tiene diversas consecuencias, pues las oficinas se convierten, prácticamente, en un segundo espacio doméstico y la convivencia diaria entre personas diversas genera problemas que deben ser atendidos de inmediato, con la finalidad de evitar mayores afectaciones en el entorno laboral.

Conforme a lo señalado, el titular de la entidad pública tiene entre sus obligaciones fundamentales, precisamente, generar un ámbito laboral armonioso, donde se posibilite el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos y se establezcan condiciones para la sana convivencia entre los trabajadores.

Sin embargo, es necesario señalar que, desafortunadamente, en el espacio laboral se reproducen las relaciones que se dan tanto en la sociedad como en el hogar: los roles tradicionales asignados a los géneros, es decir, la subordinación de la mujer, producto de la cultura patriarcal construida a lo largo de la historia.

Virtud a ello, además de la discriminación laboral –reflejada en la disparidad salarial, promociones, etc.– las mujeres deben enfrentar todo tipo de violencias a partir de que son vistas, como objetos y, en el mejor de los casos, como *colaboradoras eficientes*, lo que sea que signifique este término.

Hemos señalado la necesidad de generar espacios laborales donde la convivencia se dé de manera armónica, evitando, en lo posible, los problemas propios que derivan de las relaciones entre personas de orígenes diversos; en ese sentido, las mujeres han tenido, desde su integración al ámbito laboral, una doble obligación (que no tienen los hombres): dejar de ser vistas como simples objetos y demostrar su capacidad profesional.

En tal sentido, debemos insistir que esta situación deriva de nuestro contexto social, donde aún están vigentes formas de ser, de pensar, que continúan propiciando la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Los legisladores estamos conscientes de que aún estamos lejos de solucionar este problema social y cultural; sin embargo, coincidimos con el espíritu de la iniciativa materia del presente dictamen, en el sentido de que el más mínimo avance en esta materia es fundamental para consolidar el régimen democrático vigente.

La democracia es, de acuerdo con el artículo tercero de nuestra Constitución, una forma de vida, basada en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo; en ese sentido, no puede haber democracia si la mitad de la población no goza, plenamente, de sus derechos humanos.

TERCERO. EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. En principio, debemos asumir que el espacio laboral es propicio para la presencia de conductas de violencia en contra de la mujer, pues como lo hemos señalado, en él se reproducen las relaciones vigentes, desafortunadamente, en la sociedad.

Conforme a ello, el acoso y hostigamiento sexual son situaciones que se generan en el entorno laboral, y si bien son conductas que no solo se dirigen a las mujeres, sí son ellas las más afectadas con este tipo de actitudes.

A partir de agosto de 2018, se incorporan en el Código Penal para el Estado de Zacatecas los delitos de acoso y hostigamiento sexual, donde son definidos en los términos siguientes:

Artículo 233. Comete el delito de acoso sexual, quien lleve a cabo conductas verbales, no verbales, físicas o varias de ellas, de carácter sexual y que sean indeseables para quien las recibe, con independencia de que se cause o no un daño a su integridad física o psicológica...

Artículo 233 ter. Comete el delito de hostigamiento sexual quien con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación...

Como se desprende de tales artículos, el acoso sexual acontece en una relación horizontal, es decir, entre compañeros donde no existe una jerarquía laboral o de otro tipo, en el caso del hostigamiento se requiere, para su actualización, que sean cometidas por el superior jerárquico.

Conforme a ello, cualquiera que sea la forma en que se presente esta violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral debe ser sancionada por las autoridades en sede administrativa, con independencia de las consecuencias de carácter penal que pudieran derivar de su comisión.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ambas conductas se subsumen en una sola: el acoso sexual, el cual tiene, de acuerdo con la propia OIT, una doble vertiente:

- 1) (*quid pro quo*): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o
- 2) (entorno de trabajo hostil): Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.¹⁰

En el primer caso, la víctima es obligada a acceder a las peticiones del victimario por la promesa o amenaza de influir en sus actividades laborales, ya sea para obtener un ascenso o aumento en sus percepciones, o ser despedido del empleo.

Respecto del segundo caso, se genera un entorno laboral negativo para conseguir que la víctima acceda a las peticiones del victimario, ya sea a través de rumores, comentarios negativos, etc.

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

En el caso de Zacatecas, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, arroja los siguientes datos:

En el estado de Zacatecas, 20.3% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que 19.4% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses.

En los últimos 12 meses, en el estado de Zacatecas, de las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral, 35.3% señaló que la principal persona agresora fue un(a) compañero(a) de trabajo.

Nuestra Carta Magna establece, en su artículo 1, la obligación a cargo de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Virtud a ello, nuestra responsabilidad como legisladores es generar los instrumentos legales que permitan erradicar este tipo de conductas que no solo impiden el goce pleno de los derechos humanos en el ámbito laboral sino que lesionan la esfera jurídica de las personas y las afectan en su dignidad personal.

Desafortunadamente, en el servicio público, este tipo de conductas se ha normalizado y su comisión, lejos de ser vista como un acto execrable y que merece una sanción, es asumido como una condición necesaria o un "trámite" indispensable para obtener beneficios laborales.

Las mujeres, principalmente, deben soportar piropos no deseados, conversaciones maliciosas o proposiciones inadecuadas que lastiman, en mayor o menor grado, su dignidad y vulneran sus derechos humanos.

Debemos insistir que en este tipo de conductas todos son susceptibles de ser afectados, hombres o mujeres, pero con mayor frecuencia el sexo femenino es víctima del acoso y hostigamiento sexual, debido, como se ha señalado, a la cultura patriarcal que persiste en la sociedad.

Los legisladores que integraron la Comisión estuvieron convencidos de que no puede haber tolerancia para este tipo de conductas y deben sentarse las bases para que las personas que las cometan sean sancionadas con severidad y puedan erradicarse del ámbito del servicio público.

En tales términos, consideramos necesario complementar la iniciativa en estudio, para tales efectos, proponemos lo siguiente:

1. La iniciativa propone la modificación de la fracción I artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado, numeral donde se establecen las causales de rescisión de la relación de trabajo cuando incurra en ellas el servidor público; sin embargo, esta Comisión considera más adecuado reformar la fracción XI, toda vez que se refiere a "incurrir en conductas lascivas y verbales" términos que están en desuso y que, en todo caso, se subsumen en los conceptos de acoso y hostigamiento sexuales.

2. Además de lo expresado, este tipo de conductas se deben combatir de forma integral, por lo tanto, es indispensable precisar la definición de los términos *acoso sexual* y *hostigamiento sexual*, para ello, retomamos las previstas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, toda vez que las consideramos más adecuadas que las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, pues en esta, el hostigamiento no tiene una connotación sexual y, en ese sentido, se estimó indispensable sancionar en el ámbito laboral la conducta sexual indebida de un superior sobre un subordinado.

Además, en el caso del hostigamiento previsto en la Ley Federal del Trabajo, se identifica más con el acoso laboral, figura que ya se encuentra prevista en la Ley del Servicio Civil del Estado.

3. Asimismo consideramos necesario modificar otros numerales, entre ellos, los artículos 70, donde se establecen las prohibiciones para los titulares de las entidades públicas, y el 72, que establece las prohibiciones para los servidores públicos.

4. De la misma forma, consideramos indispensable modificar el artículo 30 del citado ordenamiento legal, pues en él se establece que no se podrá rescindir la relación laboral cuando el trabajador tenga más de 20 años de servicio; conforme a ello, se estima pertinente adicionar un párrafo para precisar que en el supuesto de que el servidor público cometa este tipo de conductas –acoso u hostigamiento sexuales– no se le podrá aplicar tal beneficio.

5. Por último, estimamos adecuado generar las condiciones para prevenir y evitar este tipo de conductas, virtud a ello, es necesario adicionar una obligación para que las entidades públicas emitan un protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexuales, disposición administrativa que habrá de sentar las bases para lograr tal objetivo.

Los diputados que integraron la Comisión reiteraron su rechazo a cualquier forma de violencia en contra de las mujeres, virtud a ello, refrendamos nuestro compromiso de continuar legislando para que se respeten y garanticen los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, con la convicción de que ello beneficiará a toda la sociedad y permitirá la consolidación de nuestros valores democráticos.

CUARTO. IMPACTO PRESUPUESTARIO. Conforme a lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley de Austeridad, Disciplina y Responsabilidad Financiera del Estado de Zacatecas y sus Municipios, se expresó que el presente instrumento no tiene impacto presupuestario, puesto que las reformas que se proponen no implican la creación de unidades administrativas ni plazas y, tampoco, la implementación de programas sociales, solo se precisan facultades y obligaciones de dependencias y entes públicos que ya estaban previstas en la ley que se modifica.

Además de lo expresado, para la implementación de las reformas no se requiere de mayores asignaciones presupuestarias o nuevas estructuras organizacionales, toda vez que el gasto que pudiera generarse no afecta al presupuesto asignado para cada dependencia; en ese sentido, la implementación del protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual solo implicará la asignación de funciones y facultades a las áreas administrativas ya existentes.

Por lo anteriormente expuesto y fundado y con apoyo además en lo dispuesto en los artículos 152 y 153 del Reglamento General del Poder Legislativo, en nombre del Pueblo es de Decretarse y se

DECRETA

SE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS.

ÚNICO. Se adiciona el artículo **2 bis**; se reforma la fracción **XI** del artículo **29**; se adiciona un último párrafo al artículo **30**; se reforma la fracción **I** del artículo **34**; se reforma las fracciones **XIV** y **XV** y se adiciona la fracción **XVI** al artículo **69**; se reforman las fracciones **VII** y **VIII** y se adicionan las fracciones **IX** y **X** al artículo **70**; se reforman las fracciones **VI** y **VII** y se adiciona la fracción **VIII** al artículo **72**, todos de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para quedar como sigue:

Artículo 2 bis. Para efectos de esta Ley, se entiende por:

a) Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, y

b) Acoso sexual. 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.

Artículo 29. ...

...

I. a la X.

XI. Que incurra la o el trabajador en **actos de acoso u hostigamiento sexual** contra otra u otro trabajador **o cualquier persona en el lugar de trabajo**, y

XII. ...

Artículo 30. ...

...

De la misma forma, cuando la falta en la que incurra el trabajador sea el acoso o el hostigamiento sexual, no se aplicará el beneficio contenido en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 34. ...

I. Que incurra la titular o el titular de la entidad pública o la o el superior jerárquico en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, acoso laboral, **acoso u hostigamiento sexual**, injurias o malos tratos contra la o el trabajador o familiares de éste, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;

II. a la V.

Artículo 69. ...

I. a la XIII.

XIV. Prevenir cualquier manifestación de Violencia Política en contra de las mujeres por razones de género;

XV. Acatar en sus términos las sentencias que emita el Tribunal; y

XVI. Emitir el protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 70. ...

I. a la VI.

VII. Realizar cualquier manifestación de Violencia Política en contra de las mujeres por razones de género;

VIII. **Llevar a cabo actos de acoso u hostigamiento sexual contra algún trabajador o trabajadora o cualquier otra persona en el lugar de trabajo;**

IX. Permitir o tolerar actos de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, y

X. Distraer a sus trabajadoras y trabajadores para realizar actividades propias de partidos políticos dentro del horario de trabajo.

Artículo 72. ...

I. a la V.

VI. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la titular o el titular de la entidad pública;

VII. Suspender las labores sin autorización de la titular o el titular de la entidad pública, y

VIII. Cometer actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de otro trabajador o cualquier persona en el lugar de trabajo.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor rango que se opongan al presente Decreto.

TERCERO. Los titulares de las entidades públicas contarán con un plazo de 60 días para emitir el protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual; la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de la Función Públicas deberán verificar el cumplimiento de esta obligación.

COMUNÍQUESE AL EJECUTIVO DEL ESTADO PARA SU PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO en la Sala de Sesiones de la Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado de Zacatecas, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil veintidós. **DIPUTADA PRESIDENTA.- KARLA DEJANIRA VALDEZ ESPINOZA. DIPUTADAS SECRETARIAS.- ZULEMA YUNÚEN SANTACRUZ MÁRQUEZ y ANA LUISA DEL MURO GARCÍA. Rúbricas.**

Y para que llegue al conocimiento de todos y se le dé el debido cumplimiento, mando se imprima, publique y circule.

DADO en el Despacho del poder Ejecutivo del Estado, a los diecisiete días del mes de enero del año dos mil veintitrés. **GOBERNADOR DEL ESTADO.- DAVID MONREAL AVILA. SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO.- GABRIELA EVANGELINA PINEDO MORALES. Rúbricas.**