

## BOLETÍN 255

Pachuca, Hgo., a 28 de mayo de 2019.

### **AVALA CONGRESO DICTAMEN PARA RESCISIÓN DE CONTRATO A QUIEN HOSTIGUE O ACOSE SEXUALMENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO**

+ Todo trabajador podrá ser cesado por justa causa, si comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual en el establecimiento o lugar de trabajo.

+ Hostigamiento y acoso sexual son las principales formas de violencia en el ámbito laboral y tienen un alto impacto en el terreno psicológico y profesional.

El Congreso de Hidalgo aprobó por unanimidad el Dictamen que avala la iniciativa que reforma y adiciona el artículo 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicios de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los organismos descentralizados, a fin de que aquellos que hostiguen o acosen sexualmente tendrán rescisión de contrato de sus áreas de trabajo.

Con 26 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones, los legisladores avalaron que todo trabajador podrá ser cesado por justa causa, si comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Por ello y a propuesta del diputado de la Representación Partidista del PT, Miguel Ángel Peña Flores, se entenderá por Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Asimismo, Acoso sexual a una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La Vocal de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales, Susana Araceli Ángeles Quezada, expuso que la reforma y adición al artículo 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicios de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los organismos descentralizados, refiere que por cualquiera de las causas citadas anteriormente, el Titular podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente.

“Pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se tratare de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), h), hostigamiento y/o acoso sexual, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de pleno en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento”, estipula el dictamen aprobado.

Señalaron que sin lugar a dudas el hostigamiento y el acoso sexual, son las principales formas de violencia en el ámbito laboral y tienen un alto impacto en el terreno psicológico y profesional de las víctimas, entre las consecuencias se encuentran: una baja autoestima, cambios a nivel relacional, menor rendimiento y ausentismo laboral, incluso, es tal la agresión, que se puede llegar al suicidio.

Los hombres y mujeres pueden ser víctimas de estos hechos, también lo es, que las mujeres son las principales víctimas de estas agresiones, toda vez que, han asumido nuevos roles en la sociedad, y hacen de los espacios laborales, los actuales ámbitos donde realizan sus actividades.

En ese sentido, es importante avanzar en la promoción y protección de sus derechos humanos, toda vez que estas agresiones, al menos quebrantan: el derecho al trabajo y a un nivel de vida adecuado; el derecho al medio ambiente laboral sano; el derecho al trato digno; el derecho al acceso a una vida libre de violencia y a la vida; el derecho a la integridad física y psicológica; y la libertad sexual.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3 Bis define el hostigamiento y acoso sexual y, en su artículo 47, señala que la comisión de actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo, será causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En tanto, los integrantes de esta comisión coincidieron en que ninguno de los trabajadores al servicio de los Gobiernos Estatal y

Municipales debe sufrir violencia de este tipo, y que a través de la ley se proteja el ambiente laboral con la rescisión de contrato a aquellos que hostiguen o acosen sexualmente.

00000