



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 RINDE DICTAMEN

HONORABLE ASAMBLEA DE LA LXIV LEGISLATURA  
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO  
P R E S E N T E.-

A la Comisión de Servidores Públicos, fue turnada para su estudio y dictaminación correspondiente, 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 del 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, presentada por la Ciudadana Diputada Elsa Amabel Landín Olivares, integrante del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional*, registrada con el Expediente Legislativo Número IN\_LXIV\_119\_140319; en consecuencia la suscrita Comisión procedió a emitir el presente Dictamen de conformidad con lo previsto por los Artículos 55 , 56 fracción XXIV, 80 Fracciones I y III, 90 Fracción VI de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como las disposiciones contenidas en los Artículos 5, 11, 12 Fracción III y 47 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes y demás disposiciones normativas y/o reglamentarias aplicables, al tenor de lo siguiente:

ANTECEDENTES

1.- El 14 de marzo de 2019, la Iniciativa de referencia se dio a conocer en al Pleno de la Sexagésima Cuarta Legislatura.

2.- Por acuerdo de la Mesa Directiva con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 30, Fracción VIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, se determinó turnarla a la suscrita Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, el día 19 de marzo del 2019.

3.- En cumplimiento con lo dispuesto por el Artículo 31 de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, se remitió el oficio al L.R.I. Ricardo Enrique Morán Faz Secretario General del Gobierno del Estado de Aguascalientes, mediante el oficio número SG/DGSP/CPL/0415/19, con la Iniciativa que nos

*Iniciativa por la que se reforma el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados en materia de acoso sexual*



ocupa, solicitándoles su opinión sobre el tema planteado.

## CONSIDERANDOS

I.- Esta Comisión de Servidores Públicos, es competente para conocer, analizar y dictaminar el asunto en cuestión, con fundamento en lo previsto por los Artículos 55, 56 fracción XXIV, 80 Fracciones I y III, 90 Fracción VI de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como las disposiciones contenidas en los Artículos 5, 11, 12 Fracción III y 47 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y demás disposiciones normativas y/o reglamentarias aplicables.

II.- El objeto de la Iniciativa presentada por la promovente, consiste esencialmente que las conductas de Hostigamiento Laboral así como el acoso sexual, 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.

III.- Para sustentar la propuesta, el promotor de la Iniciativa, esencialmente argumenta:

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

*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.*



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

*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 inmediateces.*

*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 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) 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".*



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

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 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:*

- *"Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual". Lo cual resulta*



## LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

*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 libido.*
- *"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*

### *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*



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

*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.*

*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*



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

*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.*

IV.- La suscrita comisión después de realizar un estudio minucioso de la Iniciativa propuesta, hemos determinado lo siguiente:

El acoso laboral o Hostigamiento Laboral, lamentablemente es una práctica reiterada en los centros de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos dice que debemos entender el acoso laboral como "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta", Heinz Leymann fue quien ideó la primera concepción del acoso laboral construyéndolo como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo", así mismo en la década de los ochenta Leymann, implementó la expresión **MOBBING** para nombrar a la "persecución psicológica y de acoso laboral" a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

El acoso laboral cuenta con los siguientes elementos:

- a) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente ( o moralmente ) a la víctima, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar o destruir.
- b) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

c) Que las conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.

De los anteriores elementos se desprende que el acoso laboral es Intencional, es Horizontal, Vertical y Vertical Ascendente siendo conductas ordenadas y relacionadas y existe una dinámica de hostilidad.

Así pues de demos entender por:

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: 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.

Así mismo debemos entender el Acoso Sexual como cualquier comportamiento tanto físico como verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crean un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, esto aun y cuando no exista subordinación de la víctima.

Entonces el Acoso Sexual, se trata de conductas y prácticas verbales o físicas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas. Pueden ser acciones repetitivas o presentarse una sola vez y ocurrir en cualquier lugar. Se disfrazan de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima, lo que deriva en problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por sus siglas (CEDAW), reconoce el Acoso



## LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Sexual, como un acto discriminatorio, en tanto que las personas hostigadas tengan razones para pensar que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación ascenso o inclusive en el propio desempeño de sus actividades, entonces podemos afirmar que la discriminación ocurre porque el hostigamiento afecta el derecho al trabajo; lesiona la trayectoria y el ascenso de las personas, especialmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral.

El Acoso Sexual limita el derecho de las personas a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro. Además, coartan sus oportunidades de desarrollo profesional, socavan su confianza y autoestima al generar un estado permanente de tensión emocional, por lo que disminuye su rendimiento y se incrementan los riesgos de accidentes laborales.

El Acoso Sexual implica una agresión a través de las relaciones laborales y se asocia con un premio o un castigo, creando un ambiente ofensivo u hostil que interfiere en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo.

Conforme a lo establecido en el artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) el cual a la letra dice:

Artículo 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces; y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

De lo anterior se desprende que el Estado Mexicano tendrá que ser garante de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, creando los medios necesarios para lograr dicho cometido, es por ello que resulta viable la iniciativa presentada por la promovente.

V.- Así mismo de conformidad con los artículos 43, y 47 fracciones III y V, del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, los suscritos consideramos oportuno ampliar el presente dictamen, en atención en el estudio realizado en las líneas que anteceden y la aplicación de técnica y redacción legislativa.

Por lo expuesto, sometemos ante la recta consideración de este Honorable Pleno Legislativo, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.- Se Reforman las Fracciones III y IV del Artículo 2º; las



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

fracciones II y IV del Artículo 26, las fracciones VII y VIII del Artículo 58; asimismo se Adicionan las Fracciones V y VI al artículo 2; una fracción V al Artículo 30 y las Fracciones IX y X al Artículo 58, todos 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.- ...

I.- a 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.- ACOSO LABORAL.- la acción física o verbal de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas, afecta a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta; y

VI.- ACOSO SEXUAL.- Cualquier comportamiento tanto físico como verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, esto aun y cuando no exista subordinación de la víctima.

ARTÍCULO 26.- ...

I.-...

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

III.-...

IV.- Por cometer el trabajador actos de acoso laboral o acoso sexual en contra de cualquier trabajador del servicio publico, dentro o fuera del centro de trabajo;



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

V.- a la XI.-...

ARTÍCULO 30.- ...

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 acoso laboral o acoso sexual, en contra del trabajador.

ARTÍCULO 58.- ...

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 acoso laboral o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones; y

X.- Denunciar los actos de acoso laboral o acoso sexual en el centro de trabajo o en el desempeño del servicio público.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

SALA DE COMISIONES DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO



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

AGUASCALIENTES, AGOSTO A 29 DE MAYO DEL 2019

## COMISIÓN DE SERVIDORES PUBLICOS

DIP. ELSA LUCÍA ARMENDÁRIZ SILVA  
PRESIDENTA

DIP. ERICA PALOMINO BERNAL  
SECRETARIA

DIP. PALOMA CECILIA AMÉZQUITA CARREÓN  
VOCAL

DIP. ALEJANDRO SERRANO ALMANZA  
VOCAL

DIP. PATRICIA GARCÍA GARCÍA  
VOCAL

*Iniciativa por la que se reforma el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados en materia de acoso sexual*