

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXIII Legislatura

PROMOVENTE: DIP. GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA POR ADICION DE UNA FRACCIÓN II, AL ARTICULO 40 DE LA LEY DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEON.

INICIADO EN SESIÓN: 03 DE MARZO DEL 2015

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Equidad y Genero

Lic. Mario Treviño Martínez

Oficial Mayor

DIP. MARIA DOLORES LEAL CANTÚ,

PRESIDENTA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

P R E S E N T E.-

El suscrito **Dip. Guadalupe Rodríguez Martínez;** coordinador del Grupo Legislativo del Partido del Trabajo en la LXXIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León, con fundamento en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, así como en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, ocurro a presentar **Iniciativa de Reforma por adición de una fracción II, al artículo 40 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León, lo anterior al tenor de la siguiente:**

EXPOSICION DE MOTIVOS

Desde la perspectiva de género, uno de los factores que influye de manera sustancial en la inequidad de oportunidades para el desarrollo pleno de las facultades de la mujer en sus relaciones laborales, es el acoso laboral, que hoy es identificado como mobbing y su significado expresa el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

Es ineludible el análisis de dicho fenómeno para entender, recomendar y dotar de instrumentos a las instituciones para formar una cultura laboral que deje a salvo los derechos constitucionales de las mujeres.

El acoso laboral o mobbing, de acuerdo con los datos estadísticos, se manifiesta con mayor intensidad en la mujer, quien es la que sufre una conducta abusiva y hostil, ya sea por parte del empleador, de sus jefes o de superiores jerárquicos o por sus propios compañeros de trabajo.

Resulta necesario atender esta conducta sistemática a la brevedad, la cual ocasiona daños psíquicos y psicosomáticos, los que repercuten directamente en la salud y desempeño laboral de la víctima.

Por ello, este fenómeno laboral se entiende como una forma de violencia psicológica hacia las trabajadoras, principalmente, que de no ser atendido con un programa y bajo un marco jurídico que norme las reglas de convivencia ente los trabajadores, habrá agresores y víctimas y seguirá provocando deserción laboral y bajo rendimiento en las empresas, afectando la productividad y, en consecuencia, la competitividad deseada por el sector empresarial.

El acoso laboral es una conducta destructiva y, por ello, la protección debe ser universal y apegada a los mecanismos emanados de instrumentos jurídicos que se han propuesto a nivel nacional, como

internacional, ya que el mobbing es una violación a los derechos humanos y como tal, se deben establecer en el ámbito productivo, para evitar que siga afectando el entorno, atendiendo en todo momento los principios constitucionales de no discriminación y de igualdad, pues de no atenderse este fenómeno se propagará irremediablemente.

Para prevenir, atender y resolver el *mobbing* se requiere necesariamente legislar para tipificarlo y generar políticas públicas con el propósito de erradicarlo, ya que el acoso constante e intencionado suele ocurrir cuando alguien critica el trabajo de otro o realiza acciones que lo perjudican por la simple razón de molestar.

La principal herramienta para contrarrestar el mobbing es reconocer primordialmente su existencia y discutir sobre sus consecuencias, para que las áreas de recursos humanos de las dependencias y de las empresas no permitan que el mobbing afecte la productividad.

De ahí la necesidad de emprender programas o campañas de difusión para mantener un ambiente de sana competencia y de compañerismo, formando una cultura laboral, que privilegie los derechos constitucionales de las mujeres, con mecanismos que faciliten la denuncia cuando un empleado o empleada sea víctima de acoso laboral.

HONORABLE ASAMBLEA:

La iniciativa de reforma que se propone a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es atribuirle a la Secretaria del Trabajo del Estado, la implementación de talleres de difusión, programas y campañas con el objetivo de mantener un ambiente de sana competencia con capacitación y dialogo que permitan a las mujeres la obtención de toda la información relacionada con la defensa de sus derechos humanos, cuando sean víctimas de acoso laboral, con estas medidas sin duda coadyuvará en frenar el acoso laboral, también llamado mobbing, contribuyendo en el empoderamiento de las mujeres en la vida productiva de la sociedad y el desarrollo de sus capacidades.

Por lo anteriormente expuesto el Grupo Legislativo del Partido del Trabajo somete a consideración de esta Asamblea el siguiente proyecto de:

D E C R E T O:

UNICO: Se adiciona una fracción II, al artículo 40 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León.

Artículo 40.-Corresponde a la Secretaría del Trabajo:

I.-..... (sin cambio)

II.- Implementar acciones de difusión y capacitación permanentes con el personal de los centros laborales, privilegiando una formación integral de desarrollo laboral y productivo, que elimine toda práctica de acoso laboral, con mecanismos de denuncia que permita el respeto a los derechos humanos y la privacidad.

III. a IV.-

TRANSITORIOS

UNICO: La presente iniciativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León, Marzo 2 de 2015


Dip. **GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**

Coordinador

Grupo Legislativo del Partido del Trabajo