

HONORABLE ASAMBLEA

A la **Comisión de Equidad y Género**, le fue turnado para su estudio y dictamen, en fecha 03 de marzo de 2015, el expediente número **9277/LXXIII**, formado con motivo del escrito presentado por el Diputado Guadalupe Rodríguez Martínez integrante de la LXXIII Legislatura, mediante el cual presenta **iniciativa para reformar** 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.

ANTECEDENTES

Manifiesta el promovente que 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.

Expresa que el acoso laboral de acuerdo a 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 sus superiores jerárquicos o por sus propios compañeros.

Resalta que 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 entre 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.

Expresa que 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.

Por lo que manifiesta 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.

En virtud de todo lo anterior es que propone reformar la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, atribuyéndoles a la Secretaría 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 información relacionada con la defensa de sus derechos humanos, cuando

sean víctimas de acoso laboral, con estas medidas sin duda se coadyuvará a frenar el acoso laboral, también llamado mobbing, contribuyendo en el empoderamiento de las mujeres en la vida productiva y el desarrollo de sus capacidades.

CONSIDERACIONES

Esta Comisión de Dictamen Legislativo, es competente para conocer del presente asunto al tenor de lo establecido por el artículo 63 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como por lo estatuido en el artículo 39 fracción V inciso c) del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León.

Antes de proceder a determinar el significado del término acoso laboral, se hace imprescindible dictaminar el origen etimológico de las dos palabras que le dan forma.

En ese sentido, ambas derivan del latín:

- Acoso, procede de “cursus”, que puede traducirse como “persecución”.
- Laboral, emana de la suma del sustantivo “labor”, que es sinónimo de “trabajo”.

Es esperable que, en el ámbito del trabajo, cada persona actúe con responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones y desempeñándose en

equipo con sus compañeros. Esto, sin embargo, no siempre ocurre. Un trabajador puede ser víctima de acoso laboral cuando otro empleado o su jefe se dedican a hostigarlo.

La lengua inglesa utiliza el concepto de mobbing para referirse a la presión desmedida y la violencia simbólica que se ejerce dentro del entorno laboral. La persona que sufre este acoso puede ser atormentada con comentarios malintencionados o escuchar de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad. Por lo general, la intención del acosador es que la víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que ésta resulta contraria a sus intereses.

El acosador, por lo tanto, puede ejercer el mobbing contra alguien que aparece como una competencia o que podría desbancarlo de un lugar de poder. El acoso laboral también puede aparecer cuando el acosador pretende extorsionar a un trabajador.

Muchos y variados son los signos que pueden indicar que una persona está siendo víctima de acoso laboral en el trabajo. En concreto, entre los más frecuentes se hallan los siguientes:

- Recibe un trato por parte del presunto acosador totalmente diferente, ya sea por indiferencia o por exclusión, en comparación al resto de empleados.

Es objeto de todo tipo de insultos, gritos y demás agresiones verbales.

- La víctima se ve obligada a hacer frente a un importante volumen de trabajo por parte de la orden del acosador, quien además le otorga un tiempo mínimo para cumplirlo por lo que resulta imposible que lo llegue a completar.
- Quien comete el acoso laboral no duda en impedir que su víctima sea trasladada de departamento o pueda ascender. Es decir, coarta todos sus movimientos.
- La persona que sufre este problema ve como es continuamente ridiculizada por parte del “agresor”, quien además le oculta información para que no pueda realizar correctamente su trabajo y así luego pueda acusarla de negligencia.

En virtud de lo anterior, es que encontramos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación basados en un caso que llegó a la Primera Sala, los ministros realizaron un estudio a fondo sobre las características del mobbing tomando en consideración diversos estudios doctrinales, su normatividad en los tratados internacionales y lo previsto en la legislación interna, como por ejemplo, el Acuerdo General de Administración III/2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el máximo órgano de justicia del país estableció criterios para poder acreditar el acoso laboral por distintas vías legales, instaurando una normativa para que se puedan llevar los casos de acoso laboral por la vía penal, administrativa, civil o laboral, de

acuerdo a la pretensión que demande el afectado, siendo estos criterios los siguientes:

1.- La persona que demanda deberá demostrar que el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con mira a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.

2.- La agresividad o el hostigamiento laboral se da entre compañeros del ambiente del trabajo y siempre hay una persona que solo recibe agresiones; es decir, hay un agresor activo y una víctima pasiva. El acoso laboral entre compañeros de trabajo debe ocupar un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.

3.- Las conductas deben de presentarse de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

4.- Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto.

Con estos criterios la Suprema Corte de Justicia de la Nación pudo resolver el caso de acoso laboral que llegó a la primera sala, así las cosas es que podemos darnos cuenta que es importante el que se difunda que existen criterios que ayudan para poder luchar contra el acoso laboral o mobbing, y

que el saber sobre este fenómeno y como combatirlo, se puede prevenir, atender y resolver, por lo que esta Dictaminadora atendiendo la iniciativa del promovente considera que es viable la reforma, ya que al analizar la misión de la Secretaría del Trabajo, dice al pie de la letra:

“Fomentar el desarrollo de relaciones laborales armónicas, basadas en el respeto a las disposiciones vigentes en materia laboral, y promover la generación de empleos y el crecimiento de la productividad, a fin de favorecer la competitividad de los agentes de la producción”

Asimismo su visión es:

“Que Nuevo León cuente con un ambiente propicio para la generación de empleos, se respeten los derechos de los trabajadores y empleadores, mantener la paz laboral, impulsando la capacitación y certificación de competencias de la fuerza productiva, así como su seguridad y salud en el trabajo, para incrementar su competitividad y productividad”.

De igual manera podemos darnos cuenta que la Secretaría del Trabajo de acuerdo a las facultades que le otorga la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, como la Secretaría idónea por ser la dependencia encargada de coordinar y conducir la política laboral en el Estado, esto de acuerdo a lo previsto en el artículo 31 fracción III del ordenamiento legal ya mencionado que a la letra dice:

“Artículo 31.- La Secretaría del Trabajo es la dependencia encargada de coordinar y conducir la política laboral en el Estado, y le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I a II.

III. Diseñar, promover e implementar programas de capacitación, calidad, seguridad e higiene y desarrollo sindical, a través de diplomados, cursos, seminarios y eventos en general que contribuyan al desarrollo de los trabajadores y de las empresas y propicie la generación de empleos, por

si misma o en coordinación con las autoridades federales competentes y con los sectores productivos;

IV a XIV.

XV. Conducir y coordinar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a través de ésta representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de esta Secretaría;

XVI a XVII

En este tenor de ideas es que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, contempla todo un Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar Y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, del que forma parte la Secretaría del Trabajo con objeto de:

“La conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Todas las medidas que lleven a cabo las autoridades estatales y municipales deberán ser realizadas sin discriminación alguna, para que todas las personas puedan acceder a las políticas públicas en la materia”.

La Ley faculta a la Secretaría del Trabajo para:

“Artículo 40.- Corresponde a la Secretaría de Trabajo:

I. Implementar los programas necesarios para promover el empleo de mujeres víctimas de violencia para favorecer la construcción de un nuevo proyecto para sus vidas;

II. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia; y

III. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente Ley.

De lo anteriormente mencionado se desprende que la Secretaría del Trabajo, es la dependencia para implementar los programas necesarios para promover el empleo de mujeres víctimas de violencia para favorecer la construcción de un nuevo proyecto para sus vidas, notándose la cercana relación entre empleadores y trabajadores/trabajadoras, es que tiene la oportunidad de implementar talleres de difusión, programas y campañas en contra del acoso laboral o mobbing, por lo que esta Comisión de Equidad y Género considera que la propuesta de reforma propuesta por el promovente es importante y viable, por lo que de acuerdo a todo lo considerado anteriormente, es que proponemos al Pleno del Congreso el siguiente proyecto de:

DECRETO

Único.- 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, corriéndose las fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 40.- (....)

I. (...)

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 incluyan asesoría legal y psicológica, así como también mecanismos para la investigación y sanción del acoso laboral, que permita el respeto a los derechos humanos y la privacidad;

III. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia; y

IV. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente Ley.

TRANSITORIO

Único.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

COMISIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

PRESIDENTA:

Dip. Ludivina Rodríguez de la Garza

Dip. Vicepresidente:

Sergio Pérez Díaz

Dip. Vocal:Gloria Concepción Treviño
Salazar**Dip. Vocal:**

Eva Patricia Salazar Marroquín

Dip. Vocal:Mercedes Catalina García
Mancillas**Dip. Vocal:**

José Luis Santos Martínez

Dip. Secretaria:

María Concepción Landa García Téllez

Dip. Vocal:

Liliana Tijerina Cantú

Dip. Vocal:

Guillermo Alfredo Rodríguez Páez

Dip. Vocal:

Hernán Salinas Wolberg

Dip. Vocal:

Rosalba Llanes Rivera