

AÑO:2023

EXPEDIENTE: 17484/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: CC. GILBERTO VÁZQUEZ MURO, SECRETARIO GENERAL Y JOSÉ BENITO REYES, SECRETARIO GENERAL DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS DE NUEVO LEÓN

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN

INICIADO EN SESIÓN: 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

01



Dip. Mauro Guerra Villarreal
Presidente de la Mesa Directiva del
H. Congreso del Estado de Nuevo León.
Presente



Monterrey, Nuevo León a 19 de septiembre de 2023

Por medio del presente escrito, no sin antes enviarles un afectuoso saludo, en nuestro carácter de Representantes de los Trabajadores no Asalariados, los cuales desempeñan diversas actividades de uso cotidiano como más adelante se especificará, comparecemos en términos de los artículos 3 y 7 de nuestra Constitución Política del Estado ante Ustedes en su carácter de Legisladores de nuestro Estado de Nuevo León, a fin de solicitar lo siguiente. Con fundamento en lo expuesto en el artículo 122 bis del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del estado de Nuevo León, me permito solicitar un **PUNTO DE ACUERDO**.

Que tomando en consideración el **CONVENIO número 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo**, emitido por LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO identificado por sus siglas (OIT), adoptado en GINEBRA el 21-veintiuno de Junio del 2019-dos mil diecinueve, mismo que fuera ratificado por el Gobierno Federal en el mes de Julio del año 2022-dos mil veintidós, convirtiéndose nuestro País en el 12º país en ratificar el Convenio 190 de la OIT después de que fuera aprobado por unanimidad por el pleno del Senado, el pasado 15 de marzo del año 2022 y una vez publicado oficialmente de la ratificación que ha realizado México, para que un año después se adopten de manera definitiva con lo que adquiere carácter de ley en el país, que incluso entro en vigor el día 06-seis de Julio del año en curso, se sirvan a realizar dentro del análisis pertinente, y en el tiempo que su agenda lo permita, realizar cambios, modificaciones y reformas en las legislaciones estatales y municipales existentes, particularmente en los artículos 5º y 32º de nuestra Constitución Política del

Estado de Nuevo León, en atención a la protección del derechos que tenemos los ciudadanos nuevoleonenses de tener un trabajo libre de violencia, ya que dichos preceptos jurídicos rezan de la siguiente forma:

Artículo 5.- Todas las personas en el Estado son iguales y libres. En consecuencia, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad de la persona y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Estado garantizará el derecho de toda persona a una vida libre de violencia, en especial aquella contra las mujeres motivada por su género, incluyendo la violencia política.

Artículo 32.- El trabajo es un medio fundamental para la realización del ser humano y la satisfacción de sus necesidades. Todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil. El Estado promoverá la creación del empleo y salarios adecuados con base en los principios de igualdad de oportunidades, condiciones justas y la no discriminación. De igual manera, implementará las políticas públicas necesarias para el abatimiento de la pobreza.

Todo trabajo socialmente útil debe tener la retribución que permita a la persona llevar una vida digna y decorosa con posibilidades reales de mejoramiento. El trabajo ha de propiciar bienestar compartido, realización profesional y oportunidad de desarrollo personal y familiar.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Una ley del Congreso determinará qué profesiones necesitan título para su ejercicio, las condiciones que se deben cumplir para obtenerlo y con qué requisitos se deben expedir.

Lo anterior, se considera de esa forma en atención a que en el Convenio # 190, se define a la violencia y al acoso como el tipo de comportamientos, acciones o amenazas que tengan por objeto causar daño, físico, psicológico, sexual o económico abarcando incluso espacios públicos privados e incluso laborales, por lo que resulta importante

destacar que los Estados deben de propugnar políticas específicas sobre el tema a implementar programas y adoptar las medidas para prevenir este flagelo que no distingue fronteras, obligándose también a proteger a las mujeres trabajadoras no solo de la violencia en los centros de trabajo, sino de todas las manifestaciones de violencia, física, psicológica y sexual, debiendo garantizar los medios no solo para sancionar, sino para prevenir o repararla y hacer corresponsables a los centros de trabajo y a los compañeros de trabajo.

Cabe recordar que el director de la OIT para México y Cuba, Pedro Furtado de Oliveira celebro la ratificación por parte de México lo que considero un paso histórico que invita a reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y propone acciones que aborden las causas estructurales de estas violencias, incluyendo los estereotipos de género, la discriminación y el abuso de poder por razón de género”.

Máxime que actualmente nuestra FEDERACION NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES NO ASALIARIADOS, se encuentra integrada por trabajadores como lo son:

- • Trabajadores por cuenta propia
- Comerciantes en la vía publica
- Comerciantes de mercados rodantes
- Comerciantes de tianguis
- Comerciantes de micronegocios
- Operadores de transporte como taxistas y transporte con uso de plataformas digitales.
- Operadores de bicitaxis
- Operadores de bicicletas con uso de plataformas digitales

- Operadores de motocicletas con uso de plataformas digitales

Motivo por cual, acudimos ante Ustedes, contemplando lo que dispone el artículo 87 de nuestra Constitución, que refiere textualmente el derecho que nos asiste de iniciar leyes o puntos de acuerdo en nuestro carácter de ciudadanos noveleoneses de forma colectiva, representando a los Trabajadores no Asalariados, descritos ya con antelación y en relación al contenido del artículo 96 de la aludida legislación, mediante el cual les confiere a Ustedes la facultad de la creación de leyes o de reformas necesarias para otorgar mejor protección de los derechos humanos fundamentales de todos los individuos para ejercer sus actividades, que garanticen la seguridad de los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de aquellos que son asalariados, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, aplicándolo a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales, por lo que consideramos es necesario solicitando se reformen los artículos 5° y 123 de nuestra Constitución en donde sea necesario, para homologar los artículos que se encuentran inmiscuidos en el CONVENIO 190 (OIT) que incluso, reiterando entro en vigor el día 06-seis de Julio del año en curso, citado como CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019, mismo que consta de los siguientes artículos que a letra dicen:

I.- DEFINICIONES

Artículo 1.- 1. *A efectos del presente Convenio:*

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.- 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3.- El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES. -

ARTÍCULO 4.- 1. *Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*

2. *Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

- a) *prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) *velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) *adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) *establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) *velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*
- f) *prever sanciones;* g) *desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*
- h) *garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5.- Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6.- Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7.- Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8.- Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u

ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9.- *Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.*

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10.- *Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:*

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de*

conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;*
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;*
- iii) juzgados o tribunales;*
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y*
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;*

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.-

Artículo 11 *Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:*

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;*
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y*
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.*

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12.- *Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen*

la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13.- *Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

Artículo 14.- VIGENCIA

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15 1. *Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.*

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16 1. *El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.*

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18 Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20.- Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

SUGERENCIA DE LA MODIFICACION

ACTUAL:

Artículo 5.- Todas las personas en el Estado son iguales y libres. En consecuencia, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad de la persona y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Estado garantizará el derecho de toda persona a una vida libre de violencia, en especial aquella contra las mujeres motivada por su género, incluyendo la violencia política.

REFORMADO

Artículo 5.- Todas las personas en el Estado son iguales y libres. En consecuencia, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, "**laboral en espacios públicos o privados**", la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad de la persona y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Estado garantizará el derecho de toda persona a una vida libre de violencia, y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso, en especial aquella contra las mujeres motivada por su género, incluyendo la violencia política y laboral ya sea de forma contractual o libre e inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

ACTUAL

Artículo 32.- El trabajo es un medio fundamental para la realización del ser humano y la satisfacción de sus necesidades. Todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil. El Estado promoverá la creación del empleo y salarios adecuados con base en los principios de igualdad de oportunidades, condiciones justas y la no discriminación. De igual manera, implementará las políticas públicas necesarias para el abatimiento de la pobreza.

Todo trabajo socialmente útil debe tener la retribución que permita a la persona llevar una vida digna y decorosa con posibilidades reales de mejoramiento. El trabajo ha de propiciar bienestar compartido, realización profesional y oportunidad de desarrollo personal y familiar.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Una ley del Congreso determinará qué profesiones necesitan título para su ejercicio, las condiciones que se deben cumplir para obtenerlo y con qué requisitos se deben expedir.

REFORMADO

Artículo 32.- El trabajo es un medio fundamental para la realización del ser humano y la satisfacción de sus necesidades. Todas las personas tienen derecho al trabajo digno, socialmente útil, **libre de violencia y acoso ya sea de forma contractual o libre e inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo**; El Estado promoverá la creación del empleo y salarios adecuados con base en los principios de igualdad de oportunidades, condiciones justas y la no discriminación. De igual manera, implementará las políticas públicas necesarias para el abatimiento de la pobreza.

Todo trabajo socialmente útil debe tener la retribución que permita a la persona llevar una vida digna y decorosa con posibilidades reales de mejoramiento. El trabajo ha de propiciar bienestar compartido, realización profesional y oportunidad de desarrollo personal y familiar.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Una ley del Congreso determinará qué profesiones necesitan título para su ejercicio, las condiciones que se deben cumplir para obtenerlo y con qué requisitos se deben expedir.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, quedamos de Ustedes, a fin de que se tome en consideración esta propuesta a efecto de proporcionar mayor protección a todos y cada uno de los integrantes de nuestra institución.

PROTESTAMOS LO NECESARIO EN DERECHO

EMANCIPACIÓN PROLETARIA

19 Septiembre 2023

Monterrey, Nuevo León

C. Gilberto Vázquez Muro
Secretario General

Secretario General de Trabajadores No
Asalarados de Nuevo León

C.C.P. Secretaria de gobierno

C.C.P. Secretaria de Trabajo

C.C.P. Lic. Alberto Serna de León

Secretario General FROC – CROC de Nuevo León

C.C.P. Lic. Antonio Alvarez Esparza

Presidente Consejo Nacional Laboral

C.C.P. Archivo



sin anexos

Félix U. Gómez #235, Monterrey Nuevo León

Tel. 8183429707

Correo electrónico: gilva_233@hotmail.com

SEMO

NOMBRE
VAZQUEZ
MURO
GILBERTO

SEXO H

DOMICILIO

CLAVE DE ELECTOR V [REDACTED]
CURP [REDACTED]

FECHA DE NACIMIENTO [REDACTED] 1993 08 [REDACTED]
REGISTRACION VIGENCIA [REDACTED]

INE

[REDACTED]

[REDACTED]

H. CONGRESO DEL ESTADO
OFICIALIA MAYOR

RECIBIDO

19 SEP 2023

DEPARTAMENTO
OFICIALIA DE PARTES
MONTERREY, N.L.



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
LXXVI LEGISLATURA
OFICIALÍA DE PARTES



AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO

El H. Congreso del Estado de Nuevo León, es el responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione.

Finalidades para las cuales serán tratados sus Datos Personales

Sus datos personales serán utilizados para: a) Registro de Iniciativas; b) Registro de Convocatorias. (Otros documentos o información que consideren se presentan); y c) Trámites, asuntos administrativos. Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en la Oficialía de Partes, adscrita a la Oficialía Mayor de este H. Congreso del Estado.

Transferencia de Datos

Se informa que no se realizarán transferencias de datos personales, salvo aquellas que sean necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados.

Mecanismos para el ejercicio de los derechos ARCO

Se informa que podrá ejercer sus derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación u Oposición (ARCO) de sus datos personales de forma presencial ante la Unidad de Transparencia del H. Congreso del Estado, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (<http://www.plataformadetransparencia.org.mx>), o al correo electrónico enlace.transparencia@hcnl.gob.mx. Si desea conocer el procedimiento para el ejercicio de estos derechos puede acudir a la Unidad de Transparencia a la dirección antes señalada, enviar un correo electrónico a enlace.transparencia@hcnl.gob.mx o bien, comunicarse al Tel: 81815-095000 ext. 1065.



Sitio dónde consultar el Aviso de Privacidad Integral

Usted podrá consultar el Aviso de Privacidad Integral en la siguiente dirección electrónica: <https://www.hcnl.gob.mx/privacidad/> o bien, de manera presencial en las instalaciones del Congreso del Estado, directamente en la Unidad de Transparencia.

Última actualización: Abril 2023

Consiento y autorizo que mis datos personales y datos sensibles (si se presenta el caso) sean tratados conforme a lo previsto en el presente aviso de privacidad.

Si autorizo

No autorizo

Domicilio para recibir las notificaciones que correspondan:

Calle: [Redacted] Núm. Ext. [Redacted] Núm. Int. [Redacted]
 Colonia: [Redacted] Municipio: [Redacted]
 Teléfono(s): [Redacted] Estado: [Redacted] C.P.: [Redacted]

Consiento y autorizo el recibir las notificaciones a través de medios electrónicos; y en su caso señalo el siguiente correo electrónico.

Si autorizo

No autorizo

Correo: [Redacted]

Gilberto Vazquez Murd [Redacted]

NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL INTERESADO