



H. CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO
SEPTUAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO EN
COORDINACIÓN CON LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL.



HONORABLE ASAMBLEA:

A las Comisiones de Igualdad Sustantiva y de Género, y del Trabajo y Previsión Social de la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, les fue turnada para estudio, análisis y dictamen la Iniciativa con proyecto de Decreto, por el que se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del Artículo 11 de la Ley Por una Vida Libre de Violencia para las mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, conforme a los siguientes:

ANTECEDENTES

ÚNICO. En Sesión de la Septuagésima Quinta Legislatura, celebrada el día 22 de febrero de 2024, se dio lectura a la Iniciativa con Proyecto de Decreto, mediante la cual se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo; iniciativa que fue turnada a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género en coordinación con la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para su estudio, análisis y dictamen correspondiente.

Del estudio y análisis de la Iniciativa referida, estas Comisiones arribaron a las siguientes:

CONSIDERACIONES

Las Comisiones de Igualdad Sustantiva y de Género, así como la Comisión del Trabajo y Previsión Social, son competentes para conocer y dictaminar las Iniciativas de Ley, Decreto, Propuestas de Acuerdo, y demás asuntos materia de su competencia que le sean turnados por el Pleno, conforme a lo establecido en los artículos 77 y 93 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

La Iniciativa con proyecto de Decreto, mediante la cual se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, señala en la parte expositiva lo siguiente:

” En el transcurso de las ultima décadas el trabajo doméstico no remunerado se ha convertido en un tema de enorme relevancia social a nivel global, ya que se trata de una actividad exhaustiva en suma, pues al ser ocupaciones relacionadas con el cuidado el hogar y de la familia, se pueden enumerar incontables tareas que abarcan desde el lavado y planchado de prendas, preparación de alimentos y la limpieza de la vivienda, hasta el cuidado y atención física, mental y emocional de niñas, niños y adolescentes, así como de personas enfermas, personas con discapacidad y adultos mayores, lo que no solo requiere de una jornada de trabajo que se puede extender más allá de lo que contempla la legislación laboral, sino que enfrentan la escasa o nula remuneración financiera que implicaría, en términos reales, el pagar por cada una de estas actividades.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se puede definir a los trabajadores domésticos como todos aquellos que realizan trabajos en o para un hogar u hogares privados, es decir, las personas que prestan servicios de cuidados directos e indirectos, lo que se ha denominado como economía de los cuidados.

Según cifras de esta misma organización, se puede hablar de aproximadamente 75,6 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo, de los cuales se estima que más de tres cuartas partes son mujeres, por lo que, si bien el porcentaje de varones que realizan estos trabajos no es menor las medidas que se tomen en torno a este tema en el corto, mediano y largo plazo, tendrán mayor repercusión en la población femenina. Esto resulta de gran relevancia, pues no pueden dejarse de lado las múltiples barreras que han tenido que enfrentar históricamente las mujeres, y que enmarcan para ellas el trabajo, no como la herramienta más importante para su desarrollo, sino como un doble desafío en la búsqueda de la superación y el desarrollo personal, que les implican profundas desventajas que es necesario colocar en el tintero público.

Para diversos organismos internacionales como OXFAM, esta condición resulta altamente preocupante, ya que, como en la gran mayoría de los países menos industrializados, en países como el nuestro la población empleada en este tipo de ocupaciones, en su mayoría son mujeres provenientes de familias y entornos con bajo poder adquisitivo.

Una característica no solo mal entendida, sino también injusta con respecto a las personas cuya ocupación es llevar a cabo las labores del hogar, tiene que ver con el hecho de que generalmente son consideradas como auxiliares del jefe o jefa de la familia, condición que se ve reflejada en la media de remuneración determinada por el empleador o empleadora, quien además establece los términos y condiciones del trabajo.

En el mismo sentido, estudios realizados por OXFAM México revelan que existe una tendencia generalizada en la que las personas empleadoras del servicio doméstico tienden a considerar la conveniencia de tasarse una tarifa única, sin importar el número de actividades que se realicen durante el transcurso de la jornada laboral, aun y cuando en el mercado de servicios se paga de forma diferenciada el trabajo de cocina, lavado, planchado, el cuidado de personas y cualquier otra actividad que se requiera para la atención y cuidado del hogar o miembros de la familia.

Es importante puntualizar que existe una estrecha correlación entre el nivel de ingresos y el tiempo destinado por parte de la población masculina en los trabajos del hogar, tal y como lo señalan el Colegio de México (Colmex) y ONU-Mujeres en un análisis realizado por estratos socioeconómicos, con el cual lograron identificar que a mayor nivel de ingresos es mayor la participación de los hombres en los trabajos domésticos, sin embargo, y por tratarse de un estudio de exploración en todos los estratos, también demostraron que en términos macros las mujeres dedican 3 horas al desarrollo de estas actividades, por cada hora que destinan los hombres.

La lucha contra la eliminación de todos los tipos de violencia en Michoacán es una agenda que se debe llevar a cabo de manera permanente, atendiendo, previniendo y fomentando acciones que permitan a nuestro Estado el transitar a una cultura de igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de desarrollo y convivencia. Por ello, la presente iniciativa tiene como propósito contemplar como parte de la violencia laboral una serie de supuestos, tales como el no reconocer el trabajo doméstico y de cuidado de personas, no reconocer la doble jornada de trabajo, y obligar a las mujeres embarazadas a realizar tareas que pongan en riesgo su salud gestacional.”

Al estudiar y analizar los argumentos expuestos en la Iniciativa en comento, las Diputadas y los Diputados que integramos las Comisiones Unidas, nos allegamos de diferentes estudios de derecho comparado, encontrando que actualmente en nuestra legislación ya se encuentran reguladas las propuestas de reforma que contiene la Iniciativa motivo del presente dictamen, consideramos exponer el siguiente cuadro comparativo:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II TIPOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>ARTÍCULO 11. La violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, amenazas, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima, y se constituye:</p> <p>I. Como violencia laboral, la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la exhibición de su vida personal, el acoso, hostigamiento sexual, la exigencia de favores sexuales, la explotación, el impedimento a ejercer el periodo de lactancia materna, previsto en la normativa laboral, y todo tipo de discriminación por condiciones de género; y,</p> <p>II. Constituyen violencia docente aquellas conductas que causan daño en las alumnas derivados por la discriminación de género, edad, condición social, condición étnica, por algunas limitaciones o características físicas determinadas, que les infligen maestras o maestros.</p> <p>Las modalidades señaladas se pueden constituir en un solo evento o varios, cuya suma produzca el daño; incluido el acoso o el hostigamiento sexual.</p>	<p>Artículo 11. La violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, amenazas, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima, y se constituye:</p> <p>I. (...)</p> <p>El no reconocer los trabajos desempeñados en el hogar, así como las actividades relacionadas con la asistencia personal y de acompañamiento a los miembros de la familia, o de cuidado de personas dependientes, como niños, adultos mayores, personas con enfermedades o con discapacidad; así como la negativa de reconocer la doble jornada de trabajo y la jornada nocturna; y obligar a las mujeres, durante el embarazo, a realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique algún tipo de peligro para su salud gestacional.</p>

De tal suerte que, al día de hoy, la Ley por una Vida Libre de Violencia reconoce como violencia laboral la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, amenazas, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima. De igual forma establece en su artículo 8 la “violencia familiar” como a continuación se muestra:

“ARTÍCULO 8. La violencia familiar es todo acto de poder u omisión intencional dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional, sexual, patrimonial o económicamente a las mujeres, dentro o fuera del domicilio conyugal, realizado por personas con quien tengan relación de parentesco por consanguinidad y tengan o hayan tenido relación por matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Ahora bien, y por lo que respecta al reconocimiento de los derechos, la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XIII reconoce a las personas trabajadoras del hogar como aquellas que de manera remunerada realicen actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley. La misma ley establece en su Artículo 283, que las personas empleadoras tienen la obligación de observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las mujeres, mujeres embarazadas o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud:

“Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes: (...)

XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las mujeres, mujeres embarazadas o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.”

Que, en virtud de lo anterior, las diputadas integrantes y los diputados integrantes de estas comisiones dictaminadoras, una vez estudiada y analizada la Iniciativa con Proyecto de Decreto, mediante la cual se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, por unanimidad acordamos dictaminar su improcedencia.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 44 fracción I de la Constitución Política de Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y 52 fracción I, 60, 61 fracción IV, 62 fracciones XI y XXVII, 64 fracción I, 77, 93, 244 y 245 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, las diputadas y diputados que integramos la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género así como la Comisión de Trabajo y Previsión Social nos permitimos someter a la consideración del Pleno de esta Legislatura el siguiente proyecto de:

ACUERDO

PRIMERO. Se declara improcedente la Iniciativa con Proyecto de Decreto, mediante la cual se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 11 de la

Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Se declara este asunto debidamente analizado y concluido, por lo que se ordena su archivo definitivo.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán de Ocampo, a los 18 días del mes de junio del año 2024, dos mil veinticuatro.

COMISIÓN DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO

DIP. MARÍA DE LA LUZ NÚÑEZ RAMOS
PRESIDENTA

DIP. SAMANTA FLORES ADAME
INTEGRANTE

DIP. OSCAR ESCOBAR LEDESMA
INTEGRANTE

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DIPUTADO ROBERTO REYES COSARI
PRESIDENTE

DIP. ADRIANA HERNÁNDEZ
ÍÑIGUEZ
INTEGRANTE

DIP. OSCAR ESCOBAR
LEDESMA
INTEGRANTE

Las firmas que obran en la presente foja, forman parte integral del Dictamen por el cual se declara improcedente la Iniciativa con Proyecto de Decreto, mediante la cual se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, emitido por la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género en coordinación con la Comisión de Trabajo y Previsión Social. De fecha dieciocho de junio de 2024. - - - - -