



Diputado

PASCUAL SIGALA PÁEZ

Presidente de la Mesa Directiva

y de la Conferencia para la Programación de los Trabajos Legislativos

Presente.-

La que suscribe, **JUANITA NOEMÍ RAMÍREZ BRAVO**, Diputada Local por el Distrito VI, con cabecera en Zamora e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México de esta Septuagésima Tercera Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, fracción II y 44, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; y 8º, fracción II, 234, 235 y 247, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar a esta Soberanía Popular ***Iniciativa que contiene proyecto de Decreto mediante el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo***, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Debido a que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos, consecuencia de la discriminación que sufre y la persistencia de desigualdades sociales por razón de género, que afecta e impide el avance en muchas áreas, incluidas la erradicación de la pobreza, la lucha contra múltiples enfermedades, la paz y la seguridad y que sigue siendo una pandemia global, considerando que en el mundo hasta un 70% de las mujeres sufren violencia en su vida, se ha instituido el 25 de noviembre como el *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.

La violencia contra las mujeres y las niñas se puede evitar, es posible y esencial. Existen iniciativas y marcos muy promisorios para prevenirla y ponerle fin, como los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, de las Naciones Unidas, que incluye la meta específica lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.



La campaña “16 días de activismo contra la violencia de género”, que se llevará a cabo del 25 de noviembre al 10 de diciembre, *Día de los Derechos Humanos*, tiene por objetivo sensibilizar y movilizar a todo el mundo para lograr un cambio.

Este año, la campaña del Secretario General de la ONU, Sr. Ban Ki-Moon, “*ÚNETE para poner fin a la violencia contra la mujer*”, nos invita a pintar el mundo de naranja, usando así el color elegido por esta campaña como símbolo de un futuro más brillante sin violencia.

La presente iniciativa busca sumar el quehacer de este Congreso del Estado, en el esfuerzo permanente para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género, estableciendo políticas públicas y acciones gubernamentales que les garantice el acceso a una vida libre de violencia y que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

El cardinal 1º., de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, establece la prohibición de toda discriminación motivada por el género; a su vez, el artículo 123, señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. El derecho de los trabajadores a estar libres de discriminación está protegido por la *Ley Federal del Trabajo*.

La *Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo*, en su numeral 9, prevé el concepto de violencia económica, mientras que el artículo 11, se refiere a la violencia laboral; sin embargo, es necesario ahondar en el rubro que tiene que ver con la disparidad salarial, o también conocida como brecha salarial, considerando los resultados que arrojan diversos estudios e informes, como los elaborados por el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial, que advierte una situación alarmante respecto al acceso de oportunidades de crecimiento económico para mujeres en comparación a la que tienen los hombres y que colocan a México en el índice general en el lugar número 80 de 142 países.

Sin embargo, la situación se agrava más, si se analizan los resultados obtenidos en la participación de la fuerza laboral, salario equitativo por un mismo trabajo y el ingreso estimado entre hombres y mujeres, pues la calificación coloca



a nuestro país en la posición 118 de 142, lo que contrasta drásticamente con otras naciones en vías de desarrollo en Latinoamérica.

Según la organización “*Mi Salario*” que dispone de un mapa sobre la brecha salarial de género, en conjunto con la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*, arroja datos provenientes de un reporte global que dice que en México las mujeres ganan 30% menos que los hombres, lo que refleja la diferencia entre los ingresos promedio de un hombre y los de una mujer. Circunstancia que corrobora el *Informe mundial sobre salarios 2014/2015*, emitido por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Y existen razones importantes que explican estas diferencias; por ejemplo, los puestos de trabajo que ocupan la mayoría de las mujeres están clasificados en un nivel inferior; las diferencias surgen en las competencias, las calificaciones, la antigüedad y los sectores en el empleo.

Lamentablemente siguen habiendo una gran concentración de mujeres en los sectores denominado “flexibles” y mal remunerados, como el trabajo de tiempo parcial, el trabajo a destajo o el temporal. Además, las mujeres trabajan menos horas extraordinarias que los hombres.

Sin embargo, permítaseme referirme quizá a la razón que estimo de las más importantes, factor de brecha de remuneración, y esta de sebe a una discriminación con respecto al salario y al acceso al empleo y la promoción en el mismo.

Los datos y las cifras antes mencionadas nos llevan a la necesidad de fortalecer el andamiaje jurídico vigente, en materia de justicia remunerativa, debiendo realizar adecuaciones legislativas que refuercen las políticas públicas que eliminen la brecha de desigualdad entre los salarios de las mujeres y los hombres, para así transitar por el camino de la igualdad sustantiva.

Asegurar que el trabajo llevado a cabo por todos los individuos sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, es esencial para alcanzar la igualdad de género y constituyen pasos importantísimo en la consolidación de oportunidades para el trabajo decente.



Esta iniciativa resulta viable y pertinente en todos los aspectos de técnica jurídica, si se pondera el principio de igualdad de remuneración que se encuentra consagrado en la legislación mexicana, así como en el *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)*, que nos dicta que éste se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación en el ámbito laboral.

La brecha salarial es un problema crónico sutil difícil de superar si no se entienden con claridad los conceptos e implicaciones que tiene para la sociedad en su conjunto; el desafío de llevar este principio hasta la redacción legal adquiere aún más importancia en el contexto de la actual crisis económica, toda vez que supone un costo añadido al derecho de la equidad salarial.

La aprobación de esta reforma, con la incorporación de los conceptos de *brecha salarial, equidad salarial e igualdad de remuneración*, así como la exigencia a las autoridades para que, en ejercicio de sus atribuciones y funciones, acciones y políticas, tengan presente y asuman este principio, contempla cambios estructurales en la perspectiva de género y nos ofrece avanzar hacia la igualdad salarial para hombres y mujeres que contribuyen al desarrollo sostenido y bienestar de nuestra Nación.

Esperamos que esta iniciativa ofrezca nuevas ideas y contribuya al debate recurrente de la difusión, respeto, ejercicio y transversalidad de los derechos humanos en Michoacán.

Por lo antes expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, fracción II y 44, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; y, 8º, fracción II, 234, 235 y 247, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito someter a la alta consideración del Pleno de esta Soberanía Popular, la siguiente Iniciativa que contiene Proyecto de:

DECRETO:



PRIMERO.- Se reforman los artículos 6, adicionando las fracciones V, XI y XIII y recorriéndose en su orden las subsecuentes; 7, adicionando la fracción XV y recorriéndose en su orden las subsecuentes; 9, fracción V; y, 11, fracción I, todos de la Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 6. *Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:*

I. a la IV...

V. Brecha salarial: *La discriminación en el ámbito laboral que supone diferencias y desigualdades de ingresos entre hombres y mujeres;*

VI. a la X...

XI. Equidad salarial: *El derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor;*

XII...

XIII. Igualdad de remuneración: *El principio que establece que la remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, se integra con iguales pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.*

XIV. a la XXX...

ARTÍCULO 7. *Las autoridades obligadas en ejercicio de sus atribuciones y funciones deberán tener presente y asumir los principios rectores establecidos en esta Ley, generando, en lo que les corresponda, las siguientes acciones y políticas:*



I. a la XIV...

XV. La adopción del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizan un trabajo que requiere igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, que se realiza bajo condiciones de trabajo similares y dentro del mismo establecimiento, para alcanzar la equidad salarial;

XVI. a la XVII...

ARTÍCULO 9. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. a la IV...

V. Violencia económica: Cualquier acción limitativa y de control de los ingresos propios, adquiridos o asignados a las mujeres, para lesionar su independencia y supervivencia económica, **así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;** y,

VI...

ARTÍCULO 11.

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 explotación, la brecha salarial y todo tipo de discriminación por condiciones de género; y,

II....

...



TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Remítase el presente Decreto al Titular del Poder Ejecutivo del Estado, para su conocimiento y efectos legales correspondientes.

Morelia, Michoacán; a los 18 días del mes de noviembre del año 2016.

ATENTAMENTE:

DIP. JUANITA NOEMÍ RAMÍREZ BRAVO