



# Gaceta Parlamentaria

Tercera Época

Tomo I

022

L

07 de noviembre 2024.

## MESA DIRECTIVA

**Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora**

*Presidencia*

**Dip. Juan Carlos Barragán Velez**

*Vicepresidencia*

**Dip. Vicente Gómez Núñez**

*Primera Secretaría*

**Dip. Belinda Iturbide Díaz**

*Segunda Secretaría*

**Dip. Ana Vanessa Caratachea Sánchez**

*Tercera Secretaría*

## JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

**Dip. Ma. Fabiola Alanís Sámano**

*Presidencia*

**Dip. Sandra María Arreola Ruiz**

*Integrante*

**Dip. Teresita de Jesús Herrera Maldonado**

*Integrante*

**Dip. Guillermo Valencia Reyes**

*Integrante*

**Dip. Víctor Manuel Manríquez González**

*Integrante*

**Dip. J. Reyes Galindo Pedraza**

*Integrante*

**Dip. Marco Polo Aguirre Chávez**

*Integrante*

**Dip. Octavio Ocampo Córdova**

*Integrante*

**Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora**

*Integrante*

## SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

**Lic. Raymundo Arreola Ortega**

*Secretario de Servicios Parlamentarios*

**Lic. Adela Paulina Bucio Mendoza**

*Directora General de Servicios de*

*Apoyo Parlamentario*

**Lic. Salvador García Palafox**

*Coordinador de Biblioteca, Archivo*

*y Asuntos Editoriales*

**Lic. David Esaú Rodríguez García**

*Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales*

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. *Corrector de Estilo: Juan Manuel Ferreyra Cerriteño. Formación, Reporte y Captura de Sesiones: Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moisés Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Víctor Iván Reyes Mota, Itzel Arias Martínez, Alejandro Solorzano Álvarez.*

## HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOCÁN DE OCAMPO

### SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA

### Primer Año de Ejercicio

### Primer Periodo Ordinario de Sesiones

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIV AL ARTÍCULO 2º; SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII AL ARTÍCULO 17; SE MODIFICA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 35 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; ASÍ COMO SE MODIFICA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO II DE LA LEY POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES DEL ESTADO DE MICHOCÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA NALLELI JULIETA PEDRAZA HUERTA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA.**

Nalleli Julieta Pedraza Huerta, integrante del Grupo Parlamentario MORENA, de la LXXVI Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, en ejercicio de mis derechos y atribuciones, con fundamento en los artículos 34, 36 fracción II y 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; y en los artículos 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado, presento a este Honorable Congreso la *Iniciativa con carácter de Decreto para modificar los artículos 2°, 17 y 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo; así como el artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.*

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### Consideraciones:

Esta iniciativa pretende cubrir dos elementos fundamentales que son efecto de la brecha de género: la brecha salarial y el acceso a posiciones laborales.

Actualmente en el Estado de Michoacán tienen vigencia la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Michoacán de Ocampo, así como la Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.

Ambos ordenamientos delimitan los parámetros institucionales que deberá tener el Gobierno del Estado, a fin de implementar diversas acciones y mecanismos para alcanzar los objetivos de ambas normas.

No obstante, es relevante que se especifique y en consecuencia se consigne en ambos ordenamientos el concepto de brecha salarial de género, a fin de que el esfuerzo para combatir desigualdades y violencias de género, también impacte en el acceso laboral, la permanencia sin discriminación y el salario de las mujeres.

El salario justo es un derecho humano, tal que permita una existencia digna. Al respecto el Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la Protección del Salario señala que, “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”

En este sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, y consecuentemente la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, en su artículo segundo, reconocen el derecho al trabajo, por ende el derecho a un salario, el cual sea correspondiente a la cantidad de trabajo y en condiciones de igualdad.

##### Análisis Situacional

La brecha salarial de género es un problema global que persiste a pesar de los avances en materia de igualdad. Consiste en la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

De acuerdo con ONU-MUJERES, la brecha salarial de género tiene su origen en desigualdades profundamente arraigadas. Las mujeres, sobre todo las migrantes, están sobrerrepresentadas en el sector informal, desde la venta ambulante hasta las trabajadoras del hogar, desde las cafeterías hasta la agricultura de subsistencia. Las mujeres ocupan empleos informales que las atrapan en entornos de trabajo mal retribuidos, inseguros y sin prestaciones sociales. Las deficientes condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras perpetúan la brecha salarial de género.

Con estimaciones de este organismo internacional, se calcula que las mujeres realizan diariamente tres horas más de trabajo de cuidados que los hombres a escala mundial. Las actividades que generan este sesgo en las horas de trabajo son aquellas como cocinar, limpiar, recolectar leña y agua, así como cuidar de niñas y niños y de personas de edad. Aunque el trabajo de cuidados es la piedra angular de las familias, las comunidades y las economías prósperas, sigue estando infravalorado e insuficientemente reconocido. El informe de ONU-MUJERES subraya que el trato que reciben las mujeres en caso de maternidad agrava la desigualdad salarial, ya que las madres trabajadoras perciben salarios más bajos, una disparidad que se dispara a medida que aumenta el número de hijas e hijos que tiene una mujer. Los menores salarios de las madres están relacionados con la reducción del tiempo de trabajo; el empleo en puestos con mayores facilidades para la conciliación con la vida familiar, que suelen estar peor remunerados; las decisiones de contratación y promoción, que penalizan la carrera profesional de las madres; y la falta de programas de apoyo a la reincorporación de las mujeres al trabajo tras un tiempo fuera del mercado laboral.

Los roles de género tradicionales también estimulan las desigualdades salariales. Los estereotipos de

género alejan a las mujeres de las ocupaciones tradicionalmente dominadas por los hombres y las empujan hacia el trabajo de cuidados, que a menudo se considera “no cualificado” o “poco cualificado” y, por tanto, está peor retribuido.

Además, las prácticas de contratación y las decisiones de promoción discriminatorias que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo y a puestos con alta remuneración mantienen la brecha salarial de género.

De manera sucinta es posible establecer que las causas de la brecha salarial son múltiples y complejas, pero entre ellas se destacan las siguientes:

- **Discriminación:** Las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, lo que se traduce en menores oportunidades de ascenso y salarios más bajos.
- **División sexual del trabajo:** Las mujeres suelen asumir una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar, lo que limita su disponibilidad para trabajar a tiempo completo o en puestos de mayor responsabilidad.
- **Sesgos de género:** Los estereotipos de género influyen en las expectativas sobre las capacidades y el valor de las mujeres en el mercado laboral.
- **Falta de políticas públicas:** La ausencia de políticas públicas efectivas para promover la igualdad de género y combatir la discriminación salarial agrava el problema.

El escenario que hoy enfrentan las mujeres a nivel mundial es profundamente desigual, esto se traduce en que el salario medio de las mujeres trabajadoras es generalmente inferior al de los hombres en todos los países y para todos los niveles de educación y grupos de edad; de acuerdo con las mediciones que concentra la oficina de Empoderamiento Económico de ONU Mujeres, las mujeres ganan por término medio el 80% de lo que ganan los hombres.

Aunque las estimaciones de la brecha salarial de género pueden variar sustancialmente de una región a otra e incluso dentro de un mismo país, los países de ingreso más alto tienden a presentar niveles más bajos de desigualdad salarial que los países de ingreso bajo y mediano. Sin embargo, dichos cálculos subestiman el alcance real del problema, sobre todo en los países en desarrollo, debido a la falta de información sobre las economías informales, compuestas desproporcionadamente por trabajadoras, por lo que es probable que el panorama sea peor de lo que nos muestran los datos disponibles.

Lo que es claro y urgente es el combate frontal a las brechas que siguen existiendo en la dimensión laboral. Es necesario este combate por las siguientes razones:

- **Justicia social:** Es fundamental garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y reciban una remuneración justa por su trabajo, independientemente de su género.
- **Empoderamiento económico de las mujeres:** Al cerrar la brecha salarial, se empodera a las mujeres económicamente, permitiéndoles tomar decisiones más autónomas sobre sus vidas y mejorar su calidad de vida.
- **Crecimiento económico:** Estudios demuestran que reducir la brecha salarial puede impulsar el crecimiento económico al aumentar el consumo y la inversión.
- **Reducción de la pobreza:** Las mujeres suelen ser las más afectadas por la pobreza. Cerrando la brecha salarial, se contribuye a reducir los niveles de pobreza y desigualdad.
- **Mayor productividad:** Un entorno laboral más equitativo y diverso, donde se valoran las habilidades y el potencial de todas las personas, puede aumentar la productividad y la innovación.
- **Cambio social:** Combatir la brecha salarial es un paso fundamental para lograr una sociedad más justa e igualitaria, donde los roles de género sean más flexibles y equitativos.

#### PROPUESTA

En esta iniciativa se pretende realizar ajustes a las leyes en comento, para que en ambas se contemple el término “brecha salarial de género”, y tenga como consecuencia que como parte de los objetivos institucionales del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, sea el de vigilar, combatir y erradicar, tanto las barreras de acceso en igualdad a los espacios laborales, como la aún existente brecha salarial en función del género.

En este sentido, se presenta la siguiente propuesta de

#### DECRETO

**Primero. Se adiciona la fracción XIV al artículo 2°; se adiciona la fracción VI al artículo 17; se modifica la fracción I del artículo 35 de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Michoacán de Ocampo.**

*Artículo 2°.* [...]

XIV. Brecha salarial de género: Práctica de retribución salarial desigual por razón de género

*Artículo 17. [...]*

VI. El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género.

*Artículo 35.*

I. Revisar los sistemas fiscales para superar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su género y brecha salarial de género.

II. [...]

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su género, están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género

**Segundo. Se modifica 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.**

*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; la imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, la exclusión de género en ciertos cargos, la brecha salarial de género, la exclusión 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;

TRANSITORIOS

*Único.* El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán, a 23 de octubre de 2024.

Atentamente

Dip. Nalleli Julieta Pedraza Huerta

*¡Es tiempo de Mujeres y  
Tiempo de Transformación!*









[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)