

MESA DIRECTIVA

Dip. Julieta García Zepeda

Presidencia

Dip. Eréndira Isauro Hernández

Vicepresidencia

Dip. Daniela de los Santos Torres

Primera Secretaria

Dip. Liz Alejandra Hernández Morales

Segunda Secretaria

Dip. María Gabriela Cázares Blanco

Tercera Secretaria

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Anabet Franco Carrizales

Presidencia

Dip. J. Jesús Hernández Peña

Integrante

Dip. Mónica Lariza Pérez Campos

Integrante

Dip. J. Reyes Galindo Pedraza

Integrante

Dip. Víctor Manuel Manríquez González

Integrante

Dip. Marco Polo Aguirre Chávez

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Luz María García García

Integrante

Dip. Julieta García Zepeda

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, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Marisol Viveros Avalos, Melissa Eugenia Pérez Carmona, Mónica Iyonne Sánchez Domínguez, Moisés Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Victor Iván Reyes Mota, Itzel Arias Martínez, Alejandro Solorzano Álvarez.*

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA

Segundo Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

**INICIATIVA CON PROYECTO DE
DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN
LAS FRACCIONES IX, X, XI, XII, XIII,
XIV, XV, XVI Y XVII AL ARTÍCULO 22
DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS,
PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS ANABET
FRANCO CARRIZALES, MARGARITA
LÓPEZ PÉREZ, JULIETA GARCÍA ZEPEDA,
Y EL DIPUTADO JUAN CARLOS BARRAGÁN
VÉLEZ, INTEGRANTES DE LOS GRUPOS
PARLAMENTARIOS DE LOS PARTIDOS
MORENA, Y VERDE ECOLÓGISTA DE
MÉXICO.**

Diputada Julieta García Zepeda,
Presidenta de la Mesa Directiva del Honorable
Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.
Presente.

Julieta García Zepeda, Anabet Franco Carrizales, Margarita López Pérez y Juan Carlos Barragán Vélez, Diputados integrantes de la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrantes de los grupos parlamentarios de los partidos MORENA, y Verde Ecologista de México, y de conformidad con lo establecido en los artículos 36 fracción II, 37 y 44 fracción I y XXX de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, sometemos a consideración de este Honorable Congreso la presente *Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona las fracciones IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII al artículo 22 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*, en base a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente las mujeres trabajadoras han sufrido una profunda discriminación y desigualdad en sus ambientes laborales, ello se ha combatido a través de varias y diversas reformas legislativas alrededor de nuestro país y en nuestro estado, también a través de distintos tratados internacionales se ha ido construyendo una cultura en la cual se pretende reposicionar la figura de la mujer frente a la del hombre, en un plano de igualdad.

De acuerdo con el informe “Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030. Aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas, se hace un repaso a los datos sobre los cuatro nudos estructurales que es necesario enfrentar para alcanzar la igualdad de género hacia 2030, establecidos en la Estrategia de Montevideo:

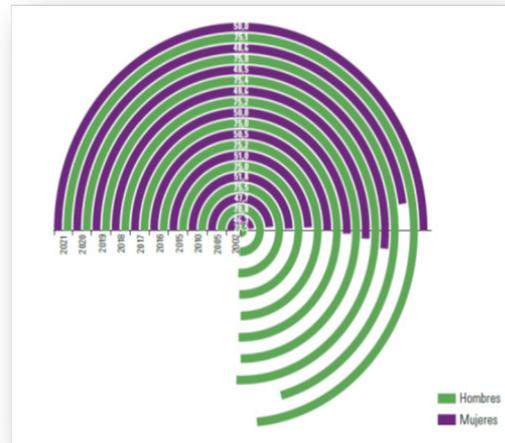
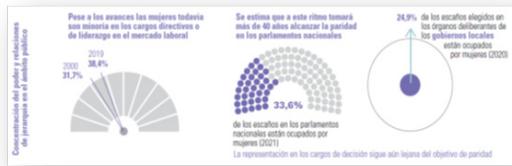
1. La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente.
2. La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado;
3. La concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público; y,
4. Los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio.

La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza son características históricas de América Latina y el Caribe, que se asientan en la heterogeneidad estructural del sistema productivo y en la cultura del privilegio que se ha mantenido y reproducido, incluso en períodos de crecimiento y prosperidad económica. Los datos que han producido los países permiten constatar una mayor concentración de los ingresos entre los hombres de los quintiles más altos, mientras que solo un 35% del ingreso laboral individual se encuentra en manos de las mujeres. Además, las brechas de género se exacerbaban en los hogares de los quintiles más pobres. Esto deja al descubierto los desafíos que aún se plantean para reducir las desigualdades socioeconómicas en los países de la región y alcanzar el Objetivo Desarrollo Sostenible 10 de la Agenda 2030.

Las estadísticas de género constituyen una poderosa herramienta que visibiliza la magnitud y la intensidad de las distintas expresiones de la desigualdad de género en el mercado laboral. La división sexual del trabajo persiste en la región y constituye la principal barrera para una mayor participación de mujeres en el mercado laboral. La región había superado la barrera del 50% de participación laboral de las mujeres, pero en el primer año tras la llegada de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) esta situación retrocedió en el equivalente a 18 años y dejó al descubierto cómo, ante las crisis, el trabajo de las mujeres funciona como una variable de ajuste. Aun con los esfuerzos de recuperación, en la actualidad, 1 de cada 2 mujeres no participa en el mercado laboral, mientras que en el caso de los hombres esta cifra desciende a 1 de cada 4. Esto amenaza el logro del Objetivo 8, en particular de la meta 8.5, que se refiere al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.

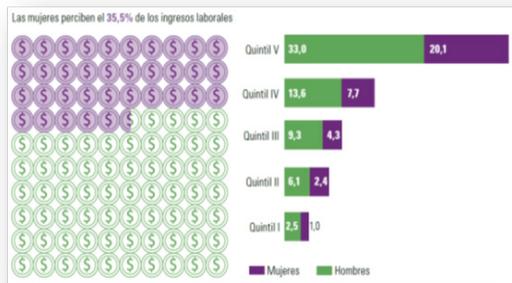
¿Qué dicen los datos sobre los nudos estructurales de la desigualdad de género?





Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

América Latina (17 países)a: distribución de los ingresos laborales individuales, según quintil de ingresos y sexo, promedio simple, 2020. (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Los países considerados son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Los datos de Guatemala y Venezuela (República Bolivariana de) corresponden a 2014, y los de Honduras y Panamá corresponden a 2019.

América Latina y el Caribe (24 países)a: evolución de la tasa de participación laboral, según sexo, promedio ponderado, 2001-2021 b y c (En porcentajes)

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales de los países y estimaciones y proyecciones de CEPAL, Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2021 (LC/PUB.2022/1-P), Santiago, 2022.

- a. Los países considerados son: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Las cifras de 2019 no incluyen a la República Bolivariana de Venezuela.
- b. Estimaciones para 2020 del Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2021.
- c. Valores proyectados para 2021 en el Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2021.

Por otra parte, desde 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales en materia laboral que tienen por objeto la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos por igual.

Uno de dichos convenios internacionales, es el Convenio Sobre Igualdad de Remuneración del año 1951, este convenio fundamentalmente estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico, mínimo e integrando, y cualquier otro emolumento en

dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador en concepto de empleo de este último.

Según el informe del Banco Mundial titulado *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022*, alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. En 86 países, las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral, y 95 países no garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre ellos México.

Nuestra propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado B, fracción V, precisa lo siguiente:

Artículo 123...

...

A...

I a la XXXI...

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I a la IV...

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI a la XIV..."

Ello sin embargo no es un derecho que se encuentre expresamente en nuestra legislación local, no garantizado a treves de reglamentación secundaria que permita garantizar el pleno ejercicio de este derecho humano.

Otro de los derechos que en la legislación en la materia de protección de los derechos de las mujeres no existe, y que incluimos en nuestra propuesta, consiste en las acciones afirmativas para prevenir la violencia laboral en contra de las mujeres en las dependencias del estado y los municipios.

Algunos ejemplos de violencia laboral en contra de las mujeres, se entienden entre otras situaciones, la negativa a contratarlas, 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, el impedimento a

ejercer el periodo de lactancia materna, previsto en la normativa laboral, y todo tipo de discriminación por condiciones de género, es por ello que nuestra propuesta, y uno de nuestros objetivos principales como legisladores, será procurar ofrecer a las mujeres mejores condiciones laborales.

Aunque las mujeres mexicanas trabajan mucho, el reflejo que tienen en el impacto económico es inferior debido a las condiciones laborales imperantes en el país. Del total de mujeres que están en condiciones de trabajar, solo el 43,6% de ellas forman parte de la participación económica de la fuerza laboral, lo que coloca a México por debajo del promedio mundial de mujeres que trabajan.

Uno de los indicadores que más duelen respecto a la brecha de género es el salario que perciben las trabajadoras, que desafortunadamente no es el único, toda vez que, a nivel nacional, las mujeres ganan 19,2% menos que los hombres por el mismo empleo, mientras que en algunos Estados la brecha se profundiza hasta en un 17%.

Igualmente cabe hacer mención, que son muy pocas las mujeres que tienen un rango de poder en México. Aunque en el sector privado, las cifras no son precisas, basta voltear a ver al Gobierno para establecer una fotografía de esta desigualdad, ya que de acuerdo con el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México (CNGMD), 2021, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al cierre de 2020, 23.1% de las presidencias municipales o alcaldías de la Ciudad de México estuvieron a cargo de mujeres. Comparado con 2018, la cantidad de mujeres presidentas o alcaldesas aumentó únicamente el 10.9%, contraviniéndose así todas acciones afirmativas a las que nos obligan las leyes electorales.

Como ha sido expuesto y demostrado con anterioridad, es política del actual gobierno, garantizar un entorno laboral seguro para las mujeres, lo cual esta puntualmente estipulado en la presente iniciativa de reforma que estamos presentando ante este pleno, además que incorporamos otros derechos que en la práctica ya se realizan como lo son:

- El solicitar permisos económicos con goce de sueldo cuando tengan que atender a su cónyuge, concubina o concubino e hijas o hijos enfermos;
- A ausentarse temporalmente de sus labores para acudir a reuniones escolares de sus menores hijas o hijos; y,
- A tener un permiso de siete días con goce de sueldo en caso del fallecimiento de un familiar directo:

padres, hermanas u hermanos, esposo, concubino, hijas u hijos.

Esta reforma representa la voluntad de que exista en Michoacán una verdadera justicia social para las mujeres trabajadoras del estado y de los municipios, donde con hechos claros las y los diputados de este congreso velamos por la plena integridad de estas.

Por las razones expuestas, en nuestro carácter de Diputados integrantes de la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrantes de los grupos parlamentarios de los partidos MORENA, y Verde Ecologista de México, en ejercicio de la facultad que nos confieren los artículos 36 fracción II, 37 y 44 fracción I y XXX de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, sometemos a consideración de ese Honorable Congreso el siguiente Proyecto de

DECRETO

Único. Se reforma el inciso a), de la fracción VI; y se adicionan las fracciones IX, X, XI, XII y XIII, al artículo 22, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 22...

I a la V...

VI. Solicitar permisos económicos con goce de sueldo:

- a) A solicitar permisos económicos con goce de sueldo cuando requiera atender a su esposo, concubino, hijas o hijos enfermos;
- b) ...

VII...

VIII...

...

IX. A recibir el mismo salario y las mismas prestaciones que sus compañeros varones por labores o cargos similares;

X. A tener un entorno laboral seguro y libre de acoso o de cualquier manifestación de violencia de género;

XI. A ser reasignada a otra institución, dependencia u oficina en caso de sufrir acoso sexual o cualquier tipo de violencia de género en su entorno laboral;

XII. A tener un permiso de siete días con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar directo: padres, hermanas u hermanos, cónyuge, concubina o concubino e hijas o hijos; y,

XIII. Ser calificada con perspectiva de género en los sistemas escalafonarios.

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.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo de Morelia, Michoacán, a 02 del mes de diciembre del año 2022.

Atentamente

Dip. Julieta García Zepeda
Dip. Anabet Franco Carrizales
Dip. Margarita López Pérez
Dip. Juan Carlos Barragán Vélez



LEGISLATURA
DE MICHOACÁN
El poder de la inclusión
~



