

MESA DIRECTIVA

Dip. Roberto Carlos López García

Presidencia

Dip. Enrique Zepeda Ontiveros

Vicepresidencia

Dip. Juan Figueroa Gómez

Primera Secretaría

Dip. Eduardo García Chavira

Segunda Secretaría

Dip. Eloísa Beber Zermeño

Tercera Secretaría

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Adriana Hernández Íñiguez

Presidencia

Dip. Ángel Cedillo Hernández

Integrante

Dip. Héctor Gómez Trujillo

Integrante

Dip. Mary Carmen Bernal Martínez

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Enrique Zepeda Ontiveros

Integrante

Dip. Roberto Carlos López García

Integrante

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Mtro. Ezequiel Hernández Arteaga

Secretario General de Servicios Parlamentarios

Lic. Adriana Zamudio Martínez

Directora General de Servicios de

Apoyo Parlamentario

Lic. Andrés García Rosales

Director de Biblioteca, Archivo

y Asuntos Editoriales

M.C. Ricardo Ernesto Durán Zarco

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:* Bárbara Merlo Mendoza, María Guadalupe Arévalo Valdés, Dalila Zavala López, María del Socorro Barrera Franco, Juan Arturo Martínez Ávila, Nadia Montero García Rojas, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Paola Orozco Rubalcava, Martha Morelia Domínguez Arteaga, María Elva Castillo Reynoso, Gerardo García López, Perla Villaseñor Cuevas.

www.congresomich.gob.mx

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOCÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA

Tercer Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

DICTAMEN CON PROYECTO DE ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE DESECHA LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVII DEL ARTÍCULO 7º, LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 29, LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 33, LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 35, RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES, DE LA LEY POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MICHOCÁN DE OCAMPO, ELABORADO POR LAS COMISIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE PREVISIÓN SOCIAL.

HONORABLE ASAMBLEA

A la Comisión de Igualdad de Género, en coordinación con la Comisión de Previsión Social, le fue turnada para su estudio, análisis y dictamen, la Iniciativa con 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.

ANTECEDENTES

En sesión de pleno del día 22 del mes de noviembre de 2016, le fue turnada a la Comisión de Igualdad de Género, en coordinación con la Comisión de Trabajo y Previsión Social le fue turnada la Iniciativa con 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, presentada por la Diputada Juanita Noemí Ramírez Bravo.

Del estudio y análisis realizado por las comisiones que dictaminan, se llegó a las siguientes

CONSIDERACIONES

El Congreso del Estado tiene facultad para reformar, abrogar y derogar las leyes y decretos que se expidieren, con base a lo establecido por el Artículo 44 Fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.

La Comisión de Igualdad de Género, en coordinación con la Comisión de Trabajo y Previsión Social, tiene la atribución de recibir, conocer, analizar y dictaminar esta iniciativa conforme a lo dispuesto a los artículos 64, 77 y 93, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

La presente Iniciativa con Proyecto de Decreto sustentó su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

[...]

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, estable 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 sigue 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 eliminan 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 importantísimos 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.

Los diputados integrantes de estas Comisiones, una vez estudiada y analizada la presente iniciativa, observamos que efectivamente la Ley de por una Vida Libre de Violencia Para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, tiene por objeto establecer la coordinación entre los tres órdenes de Gobierno, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género, así como establecer las políticas públicas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, lo anterior de acuerdo a su artículo primero, si bien es cierto, que lo anterior es su objetivo, sin embargo; en la exposición de motivos de referida iniciativa, establece que la brecha salarial de género se define como la diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres.

De acuerdo a datos de la OCDE, es más probable que las mujeres trabajen medio tiempo y están sobrerrepresentadas en ocupaciones y trabajos que son menos remunerados.

La brecha salarial por género en México creció en la última década, al pasar de 17%, en el 2004, a 18%, en el 2014, reveló el estudio Perspectivas del Empleo

2016, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La brecha salarial de género no es el resultado de mujeres que tienen menos educación que los hombres. De hecho, la brecha entre los trabajadores con el mismo nivel de educación es típicamente más grande, e incluso las mujeres que trabajan tienen niveles más altos de educación que los hombres; y éstas son subestimadas.

De acuerdo a lo anterior, en México se establece la protección de los derechos laborales en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, mismos que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su artículo primero. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Así mismo, Con el afán de recuperar la experiencia del Modelo de Equidad de Género (MEG), de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y de la Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI) y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación y se generó un nuevo instrumento, que se presenta a continuación:

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva

de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

De lo anterior se desprende, que lo que sustenta la iniciativa de reforma, queda sustanciado por las alertas descritas supra, de la manera que es improcedente establecer un mecanismo de búsqueda en la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán, en virtud de que sería inoperante derivado que estos mecanismos; Alba y Amber, cubren a Nivel Federal y Estatal el cometido sustancial de la iniciativa que presento el sustentante.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento a los artículos 64 fracción I, 244 y 245 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, nos permitimos proponer a la consideración del pleno de esta legislatura, la siguiente Propuesta de

ACUERDO

Primero. Se desecha, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona que se adiciona la fracción XVII del artículo 7, la fracción VIII del artículo 29, la fracción IX del artículo 33, la fracción XII del artículo 35 recorriéndose las subsecuentes y la fracción VII y VIII del artículo 36 recorriéndose las subsecuentes de La Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, remítase la Iniciativa con Proyecto de Decreto al archivo como asunto debidamente concluido.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán de Ocampo, a 30 de mayo de 2018 dos mil dieciocho.

Comisión de Igualdad de Género: Dip. Socorro de la Luz Quintana León, *Presidenta*; Dip. María Auxilio Flores García, *Integrante*; Dip. Yaráb Ávila González, *Integrante*.

Comisión de Trabajo y Previsión Social: Dip. Sandra Luz Béjar Martínez, *Presidenta*; Dip. Enrique Zepeda Ontiveros, *Integrante*; Dip. Eugenia Herrera Aguirre, *Integrante*.







