

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

HONORABLE ASAMBLEA

A las comisiones de Igualdad Sustantiva y de Género, y del Trabajo y Previsión Social de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, nos fueron turnadas para su estudio, análisis y dictamen correspondiente, Iniciativas con Proyecto de Decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ambas del Estado de Michoacán de Ocampo; por lo que esta comisión procede a emitir el presente Dictamen con Proyecto de Decreto, de conformidad con los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO. En sesión de la Septuagésima Sexta Legislatura, celebrada el día 7 siete de noviembre de 2024, se dio lectura a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción XIV al artículo 2º; 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; y la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; ambas para el Estado de Michoacán de Ocampo, presentada por la diputada Nalleli Julieta Pedraza Huerta. Iniciativa que fue turnada a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, para su estudio, análisis y dictamen correspondiente.

SEGUNDO. En sesión de la Septuagésima Sexta Legislatura, celebrada el día 28 veintiocho de noviembre de 2024, se dio lectura a la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XVII al artículo 7, así como la fracción XV al artículo 40, ambos de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, presentada por la diputada Brissa Ileri Arroyo Martínez; Iniciativa que fue turnada a la Comisión del Trabajo y Previsión Social. En fecha 10 de mayo del presente año, la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, solicito el turno de la misma para el estudio, análisis y dictamen en forma conjunta con la Comisión del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el estudio y análisis de las Iniciativas referidas, estas Comisiones dictaminadoras arribaron a las siguientes:

CONSIDERACIONES

Las comisiones de Igualdad Sustantiva y de Género, así como 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 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 por la que la que se adiciona la fracción XIV al artículo 2º, se adiciona la fracción VI al artículo 17, se reforma la fracción I del artículo 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y se reforma la

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ambas para el Estado de Michoacán de Ocampo, presentada por la diputada Nalleli Julieta Pedraza Huerta, señala en la parte expositiva lo siguiente:

“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”¹

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.

De acuerdo con ONU-MUJERES², 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.

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.”

La iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona la fracción XIV al artículo 2º, se adiciona la fracción VI al artículo 17, se reforma la fracción I del

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

artículo 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y se reforma la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ambas para el Estado de Michoacán de Ocampo, presentada por la diputada Brissa Ileri Arrollo Martínez, señala en la parte expositiva lo siguiente:

“Las mujeres no solo ganan menos por hora, sino que también realizan más trabajo no remunerado y menos horas remuneradas.

Tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres. Todos estos factores combinados llevan a que la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres sea considerable.

Aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones que los hombres, uno de ellos es el factor tiempo. Por eso, después de profundas reflexiones y después de leer a Claudia Goldin, sobre el largo viaje de las mujeres hacia la igualdad, en su libro ‘carrera y familia’, la trascendencia de este factor, el tiempo influye en cada etapa de nuestra vida como mujeres.

Las mujeres nadan a contracorriente, tratan de mantenerse firmes a pesar de esta presión de la desigualdad salarial endémica... esto sucede también cuando se acaba con la equidad en la pareja, cuando se cava con la equidad en la pareja se acostumbra que acabe también la igualdad de género, porque las normas de género heredadas se ven consolidadas de diversas maneras, pero en la mayoría de los casos se adjudica a las madres la responsabilidad del hogar. Un integrante de la pareja tendrá que estar “de guardia” para la casa, o dispuesto a salir de la oficina o del lugar de trabajo, al instante o sin preaviso. El otro progenitor, sin embargo, deberá estar “de guardia” para el trabajo y dedicarse a todo lo contrario. El impacto que esto tendrá en cuanto a ascensos, adelantos e ingresos es evidente.

Estos esquemas, con los que nos construyen, no fueron visibles de manera consciente con los estudios de Goldin quien, en 2023, se convirtió en la primera mujer que ha recibido el Premio Nobel de Economía por sus investigaciones sobre las brechas de género en el mercado laboral. En sus estudios, Goldin ha identificado que las mujeres participan menos en el mercado laboral, trabajan menos horas y en ocupaciones peor remuneradas. Y algo que me parece fundamental comprender -para alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral es necesario cambiar la estructura de los empleos y las remuneraciones.

Por eso, honorable asamblea, hoy pongo a su consideración la posibilidad de fortalecer la reforma federal que se presentó y discutió hace poco para armonizar la legislación estatal para que las instituciones cuenten con la obligación de garantizar los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

Hay un largo camino por recorrer, de dudas históricas de la sociedad con las mujeres. Si queremos alcanzar la igualdad de género y la equidad entre profesionales, es necesario introducir cambios sustanciales en las formas de concebir el trabajo.

Consolidar carrera y familia es una prueba de resistencia para las mujeres. Estas brechas impiden a las mujeres desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Avancemos, paso a paso. Hagamos que la revolución de las ideas resuene en Michoacán. “

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Las diputadas y diputados integrantes de las Comisiones Unidas de Igualdad Sustantiva y de Género, así como del Trabajo y Previsión Social coincidimos en la necesidad de homologar nuestra legislación con las recientes reformas para garantizar la igualdad sustantiva y de género, específicamente en materia de brecha salarial, ya que responden a los cambios económicos, sociales y culturales en favor de los derechos de las mujeres. Las iniciativas materia de estudio, tienen como objetivo erradicar la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres por realizar trabajos de igual valor, así como especificar el concepto de brecha salarial de género en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y en la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ambas del Estado de Michoacán de Ocampo.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) se refiere a la brecha salarial como la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, considerándola una violación a los derechos humanos y una forma de discriminación, es por eso que las instituciones públicas tienen la responsabilidad de contribuir a erradicar la desigualdad salarial, evitando estigmatizar o discriminar a las mujeres, es por eso que en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo quedo establecida la obligación del Estado de reducir la brecha salarial de género y de implementar acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; misma que establece la brecha salarial de género como la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor.

Asimismo, establece que la Política Nacional deberá considerar el establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral, la brecha salarial de género, con el diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo; así como la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres en los sectores público, privado y social. Teniendo como objetivo la promoción y revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo y puestos directivos, en razón de su sexo o género y la brecha salarial de género.

De acuerdo con lo anterior, las diputadas Integrantes de esta comisión dictaminadora, del estudio y análisis realizado, consideramos que es necesaria la respectiva armonización legislativa conforme a lo establecido en las Leyes Generales, para que uno de los objetivos institucionales del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, sea el de vigilar, combatir y erradicar, tanto las barreras de acceso y permanencia en igualdad a los espacios laborales, como la aún existente brecha salarial en función del género.

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, 62 fracciones XI y XXV, 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 las Comisiones Unidas de Igualdad Sustantiva y de Género, así como de Justicia, nos permitimos someter a la consideración del Pleno de esta Septuagésima Sexta Legislatura, el siguiente Dictamen con Proyecto de:

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DECRETO

PRIMERO. Se adiciona la fracción XV al artículo 2º; se adiciona la fracción VII al artículo 17; se reforma la fracción I y III del artículo 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo; para quedar como sigue:

Artículo 2º. [...]

XV. Brecha salarial de género: Es la diferencia de retribución salarial por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor;

Artículo 17. [...]

VII. 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 sexo o género y la brecha salarial de género.**

II. [...]

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

SEGUNDO. Se adiciona la fracción XVII al artículo 7, se reforma la fracción I del artículo 11, y se adiciona la fracción XVI al artículo 40; todas de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo; para quedar como sigue:

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:
(...)

XVII.- La promoción de mecanismos y acciones tendientes a garantizar la igualdad salarial, entre hombres y mujeres.

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, **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,

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

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;

Artículo 40. El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

(...)

XVI.- Impulsar y fomentar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Notifíquese el presente Decreto al titular del Poder Ejecutivo del Estado para su conocimiento y efectos legales procedentes.

Palacio del Poder Legislativo. Morelia, Michoacán de Ocampo, a los 12 doce días del mes de junio del año 2025, dos mil veinticinco.

COMISIÓN DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO

DIP. MELBA EDEYANIRA ALBAVERA PADILLA
PRESIDENTA

DIP. MA FABIOLA ALANÍS SÁMANO.
INTEGRANTE

DIP. BRISA IRERI ARROYO MARTÍNEZ.
INTEGRANTE

COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

COMISIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DIP. J. REYES GALINDO PEDRAZA
PRESIDENTA

DIP. ALFREDO ANAYA
OROZCO
INTEGRANTE

DIP. MA FABIOLA ALANÍS
SÁMANO
INTEGRANTE

Las firmas que obran en la presente foja, forman parte integral del Dictamen con Proyecto de Decreto por el cual se reforman y adicionan diversas de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres; y de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; ambas para el Estado de Michoacán de Ocampo emitido por la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, de fecha 12 de junio de 2025. - - - - -