

**DIPUTADO JOSÉ ANTONIO SALAS VALENCIA**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO**  
**DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**  
**P R E S E N T E.**

Cristina Portillo Ayala, Alfredo Ramírez Bedolla, Antonio de Jesús Madriz Estrada, Fermín Bernabé Bahena, Teresa López Hernández, Laura Granados Beltrán, Wilma Zavala Ramírez, Sergio Báez Torres, Sandra Luz Valencia, Zenaida Salvador Brígido, Mayela del Carmen Salas Sáenz y Osiel Equihua Equihua, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, de la Septuagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, en ejercicio de la facultad que nos confiere el artículo 36º fracción II y 164 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y 8 fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, con el carácter antes indicado nos permitimos presentar al Pleno de esta Soberanía la presente que expide la **LEY DE AUSTERIDAD SALARIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**, de acuerdo con la siguiente:

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

El salario es definido de manera concreta en la Ley Federal del Trabajo, que marca puntualmente que el “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según su Artículo 82, el mismo ordenamiento continua precisando en su Artículo 84.- que El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para el caso del servicio público de todos los órganos del Estado, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, **en su Artículo 127.** Mandata Que **“Los servidores públicos de la Federación, de las entidades federativas, de los Municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.”**

Adicional a este precepto, el mismo artículo precisa:

*“Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:*

*I. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.*

*II. Ningún servidor público podrá recibir remuneración, en términos de la fracción anterior, por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la establecida para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.*

*III. Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico; salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos, que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función, la suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración establecida para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.*

*IV. No se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Estos conceptos no formarán parte de la remuneración. Quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.*

*V. Las remuneraciones y sus tabuladores serán públicos, y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en efectivo como en especie.”*

Quiero aquí que la asamblea ponga especial atención porque es la fracción VI, de dicho artículo 127, que a la letra dice: **“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus competencias, expedirán las leyes para hacer efectivo el contenido del presente artículo y las disposiciones constitucionales relativas, y para sancionar penal y administrativamente las conductas que impliquen el incumplimiento o la elusión por simulación de lo establecido en este artículo.”**

Por lo tanto es necesaria la expedición de una **Ley de Austeridad Salarial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán** de Ocampo, que en ejercicio de las atribuciones que nos mandata el artículo 127 constitucional es una ley que reglamentara toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, que reciben los servidores públicos de los órganos del estado.

**La Iniciativa de Ley de Austeridad Salarial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo**, complementa nuestra reforma constitucional, que establece una serie de obligaciones, responsabilidades y mandatos claros, precisos y en armonía con el artículo 127 Constitucional Federal.

Nuestra iniciativa define claramente quienes son los órganos del estado, que son los tabuladores de salarios, el salario Máximo de los titulares de los órganos del estado, la obligación de los órganos administrativos de presentar percepciones salariales integradas, que obligaciones en materia de salarios tienen las contralorías internas y en general los derechos, obligaciones y sanciones que tienen todos los servidores públicos de nuestra entidad en materia de percepción de salarios y otras prestaciones .

Dicha Iniciativa de **Ley de Austeridad Salarial**, crea al **Consejo Estatal de Salarios y prestaciones** que es el órgano honorario responsable de proponer los criterios que servirán de base para determinar las remuneraciones salariales de los servidores públicos del Estado de todos los órganos del Estado de acuerdo a lo mandatado y dispuesto por el 127 Constitucional, nuestra constitución local y la presente Iniciativa de Ley, dicho consejo también emitirá la propuesta de recomendaciones de montos máximos de las remuneraciones de todos los órganos del estado.

La Ley también establece de forma puntual **Principios Rectores y Disposiciones Generales de las Remuneraciones y Salarios de los Servidores Públicos**, como lo son la transparencia, legalidad, equidad y la rendición de cuentas.

Nuestra iniciativa, también incluye un candado, el cual causara un cambio notable: así como economías presupuestaria y una mejor equidad salarial: ***“La Remuneración de todos los servidores públicos de los órganos del estado de Michoacán, tendrán como límite máximo la cantidad de 7 veces la percepción salarial más baja de la plantilla laboral del órgano que se trate, exceptuando la de los titulares superiores jerárquicos de dichos órganos, y con***

**estricto apego a la cantidad fijada por el artículo 127 de la Constitución Federal,** “ aquí pondremos un ejemplo práctico, si en un municipio, órgano del estado, en su tabulador salarial el sueldo mensual integrado es de una plaza de intendente, que gana al mes \$4,000.00 pesos, el salario máximo de todos los funcionarios municipales salvo del presidente municipal, será de \$28, 000.00 pesos al mes, si pretenden que aumente su salario, deberá de ser aumentado la percepción salarial de aquellos trabajadores que ganan menos en todos los órganos del estado, una propuesta con un claro fin de ahorro y de justicia laboral para aquellos empleados que ganan poco, pero que muchas veces realizan las labores más pesadas y que pocos o nadie quieren realizar.

Según el Informe de la OIT **Informe Mundial sobre Salarios 2016 / 2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo:** *“Es bien sabido que en los últimos decenios la desigualdad salarial ha aumentado en muchos países del mundo, incluso en dos terceras partes de los países de la OCDE y en algunas de las grandes economías emergentes. Ciertos niveles de desigualdad reflejan las diferencias entre los perfiles personal y productivo de quienes trabajan, pero la desigualdad excesiva conlleva consecuencias sociales y económicas que preocupan cada vez más, pues es susceptible de mermar la cohesión social, reducir el consumo de los hogares (dado que los trabajadores bien remunerados economizan una mayor proporción de sus ingresos) y conducir a bajas tasas de crecimiento económico.”*

El Informe clarifica claramente que los países con mayor crecimiento económico, tienen brechas salariales más reducidas: *“Estados Unidos, Noruega y República de Corea son algunos de los países donde la desigualdad salarial se ha reducido, siendo las reducciones más importantes las de Chile, Estonia, Hungría y Portugal. Mientras que se observa un creciente aumento de la desigualdad salarial en Filipinas, Indonesia y Vietnam, y una reducción de la desigualdad en una serie de otros países, algunos de América Latina. En términos relativos, el mayor descenso se observa en el Brasil y en el Perú, mientras que en Sudáfrica y México se registró una reducción relativa inferior.”*

La desigualdad salarial es una de las causas de la falta de economía y desarrollo del estado y sus municipios, y uno de los compromisos de la **Agenda para el desarrollo 2030 de la ONU** es el Trabajo decente y el crecimiento económico, es decir los estados firmantes de esta agenda debemos de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

La brecha salarial es más fuerte en los municipios, donde por ejemplo los policías municipales, tienen percepciones salariales desde los

**\$6,500 pesos mensuales, hasta los 15 mil** los mejor pagados, contra sueldos de síndicos y regidores desde los 21 mil pesos, hasta los 87 mil pesos mensuales, ni que decir de los bajos salarios de personal de limpia y panteoneros por dar algunos ejemplos de empleos públicos hasta abajo o muy en la escala salarial, pero muy necesarios para la atención de los servicios públicos. En un estudio de los 113 presupuestos de egresos municipales de los Municipios de nuestra entidad, nos encontramos disponibles para su consulta 89 municipios con los presupuestos de egresos municipales completos con sus tabuladores salariales y su nómina completa, y aun de estos 89, solo 85, tenían completos nomina, presupuesto, plantilla de personal y todas sus percepciones y remuneraciones casi completas, al no haber sanción ni castigo, la ausencia de transparencia y rendición de cuentas es increíble.

Esos municipios que analizamos tienen un egreso global de **\$12,964,781,546.90** de los cuales **\$4,518,423,310.76** se destinan a servicios personales, es decir al pago de salarios de **28642** funcionarios y empleados municipales, donde existen brechas salariales enormes, salarios de escándalo en municipios pobres y **39 municipios donde existe un gasto superior al 40% de su presupuesto de egresos en servicios personales**, si ello no hace necesario el reducir la brecha salarial y contener los salarios, pregunto a esta asamblea **¿Qué esperamos entonces?**

La reducción de la brecha salarial, es necesaria para reactivar así la economía y destinar los recursos públicos a objetivos sociales y obra pública que, si impacte en nuestras comunidades, no podemos ser un gobierno rico, con un pueblo pobre.

Nuestra iniciativa de **Ley de Austeridad Salarial, contempla claro y preciso el principio de equidad es decir** Las Remuneraciones, incluido salarios y prestaciones, deberán ser iguales tanto para hombres como para mujeres, como para personal de base o sindicalizado, de igual manera toda remuneración deberá de ser proporcional a la responsabilidad del puesto.

Compañeras y compañeros diputados, esta ley de **Ley de Austeridad Salarial**, es parte de una iniciativa integral a los salarios de los servidores públicos y cumple con un eminente compromiso social de transparencia y con la obligación de fomentar la austeridad y el buen uso de los recursos públicos, acciones y obligaciones que tenemos todos como legisladores y que se encuentran plenamente mandatados desde nuestra Carta Magna.

En un estado donde un 55.3% de su población se encuentra en situación de pobreza y donde según datos al mes de agosto de 2018 de la Secretaria del Trabajo y previsión Social del Gobierno federal, existe una población económicamente activa de 2,043,260 personas de los más de cuatro millones de michoacanos que somos, de los cuales 39,548 se encuentran desocupadas, donde de esos más de dos millones de trabajadores, el 70% se encuentra en Informalidad Laboral, sin seguridad social, prestaciones, bonos o estímulos, un estado donde 359,114 trabajadores en toda la entidad reciben menos de un salario mínimo al día, 686,784 trabajadores entre 1 y 2 salarios mínimos diarios y en el cual solo 55,356 empleados reciben entre 5 a 10 salarios mínimos al día y únicamente 8,967 cobran más de 10 salarios mínimos al día, no podemos permitir el derroche, la discrecionalidad e inequidad, así como la opacidad y el abuso en los salarios que recibimos todos nosotros como servidores públicos.

El servicio público, no es para enriquecerse, es para servir al país, la meta de esta iniciativa es que el estado conjuntamente con todos sus integrantes, se desarrollen y alcancen sus metas y objetivos: un bienestar con equidad y justicia social para todos.

Salarios por servir al pueblo, No salarios para servirse del Pueblo.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 36º fracción II y 164 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y 8 fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar al Pleno de esta Soberanía la presente **Iniciativa que expide la Ley de Austeridad Salarial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo** de conformidad con el siguiente proyecto de:

#### **DECRETO:**

**PRIMERO.** Se expide la **LEY DE AUSTRERIDAD SALARIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**, para quedar de la siguiente manera:

### **LEY DE AUSTRERIDAD SALARIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.**

#### **TÍTULO PRIMERO**

#### **Capítulo Único Disposiciones Generales**

**Artículo 1°.-** La presente Ley es de orden público y de observancia para las y los representantes de elección popular, a las y los funcionarios, empleadas y empleados y; en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier índole en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, sean de naturaleza centralizada o paraestatal, así como a los servidores públicos de los ayuntamientos y entidades paramunicipales, consejos de administración comunal y de los organismos que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo otorgue autonomía.

La presente ley tiene por objeto, fijar las bases para establecer los tabuladores que indiquen las remuneraciones de los servidores públicos, mediante el conjunto de principios, normas y procedimientos que tienen como propósito regular y simplificar el pago de las remuneraciones a quienes tengan la calidad de servidores públicos, ello acorde a lo estipulado con los numerales 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 44 fracción XVI Bis, 114 y 148 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y las leyes en la materia.

**Artículo 2.** Todo Servidor Público debe recibir una remuneración adecuada, irrenunciable y puntual por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión.

### **Artículo 3. Glosario**

Para los efectos de esta Ley, según corresponda, se entenderá por:

Consejo: Consejo Estatal de Salarios y Prestaciones;

Estado: Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo;

Ley: Ley de Austeridad Salarial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo;

Presupuesto: El Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo;

Remuneración.- toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra;

Servidor Público.- las y los representantes de elección popular, a las y los funcionarios, empleadas y empleados y; en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier índole en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, sean de naturaleza centralizada o paraestatal, así como a los servidores públicos de los ayuntamientos y entidades paramunicipales y de los organismos que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo otorgue autonomía; y,

Tabulador: instrumento técnico en que se fijan y ordenan, por nivel, categoría, grupo o puesto, las remuneraciones para los servidores públicos.

## Título II

### PRINCIPIOS RECTORES

#### **Artículo 3. Principio de Anualidad**

La remuneración será determinada para cada ejercicio fiscal y los sueldos y salarios no podrán disminuirse bajo ninguna circunstancia durante el mismo, pero podrá revisarse, ajustarse o actualizarse o incrementarse para el ejercicio siguiente, propiciando un sistema de remuneración competitivo y acorde a la realidad de la economía nacional y estatal.

#### **Artículo 4. Principio de austeridad**

Disminución de salarios de los Servidores Públicos primer nivel, como medida de reducción del gasto por parte de los gobiernos con el objetivo de reducir el déficit presupuestario, en el ejercicio fiscal siguiente.

#### **Artículo 5. Principio de certeza**

Los Servidores Públicos tendrán la seguridad de que la norma se hará cumplir y se conocerán los criterios básicos bajo los cuales se determinarán sus remuneraciones.

#### **Artículo 6. Principio de equidad**

La remuneración de cada función pública deberá ser proporcional a la responsabilidad que derive del cargo y al presupuesto designado para el órgano de autoridad cuyo tabulador se incluya, así como la remuneración debe ser igual para hombres como para mujeres; a trabajo igual debe corresponder salario igual.

#### **Artículo 7. Principio de fiscalización**

La remuneración es objeto de vigilancia, control y revisión por los órganos de control interno, de los órganos del estado, a fin de garantizar su adecuada aplicación.

#### **Artículo 8. Principio de honradez**

Quienes determinen el tabulador de remuneración de los Servidores Públicos, lo harán conduciéndose con rectitud.

#### **Artículo 9. Principio de legalidad**

La remuneración es irrenunciable y se ajusta estrictamente a las disposiciones de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución del Estado, ha esta Ley, el Presupuesto de Egresos, los reglamentos, de los tabuladores y el manual de remuneraciones correspondiente.

#### **Artículo 10. Principio de motivación y reconocimiento**

La capacidad del Estado para mantener implicados a los Servidores Públicos para que éstos den el máximo rendimiento y con ello conseguir las atribuciones marcadas para cada institución a la que pertenecen.

#### **Artículo 11. Principio de transparencia y rendición de cuentas**

La remuneración, prestaciones y las Asignaciones para el Desempeño de la Función pública y toda autoridad está obligada a informar y a rendir cuentas con veracidad y oportunidad, privilegiando el principio de máxima publicidad.

### Título III

#### De la Remuneración de los Servidores Públicos

#### Capítulo Primero

##### Del Régimen de Remuneración de los Servidores Públicos

**Artículo 12.** Las remuneraciones serán fijadas en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, pero si en el siguiente año fiscal como medida de reducción del gasto y con ello reducir el déficit presupuestario.

**Artículo 13.** Ningún servidor público puede recibir más remuneración que la fijada en el presupuesto respectivo, así como tampoco podrá recibir una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico inmediato, ni ser igual o mayor a la que perciba el Gobernador del

Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y éste a su vez, no será igual o mayor que la del Presidente de la República.

Por concepto de aguinaldo de fin de año, tratándose de Servidores Públicos mandos medios y superiores de estructura, éste no será menor ni mayor al de 40 cuarenta días del salario que perciba el Servidor Público de que se trate, sin deducción por ningún concepto.

**Artículo 14.** La remuneración que se fije a los servidores públicos, tendrán como límite máximo la cantidad de 7 veces la percepción salarial más baja de la plantilla laboral del órgano que se trate, exceptuando la de los titulares superiores jerárquicos de los obligados de ésta ley, Magistrados, jueces e Integrantes del Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán quienes se sujetaran a los límites citados en los términos de los numerales 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 12 de esta ley.

**Artículo 15.** Todo servidor público deberá ser remunerado en los términos previstos en el tabulador para su nivel o puesto.

**Artículo 16.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad ni categoría o nivel.

**Artículo 17.** Queda prohibido establecer categorías a los Servidores Públicos de estructura al desempeñar las mismas funciones.

**Artículo 18.** Los servidores públicos de estructura de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial homologaron las remuneraciones por nivel jerárquico.

**Artículo 19.** Los Servidores Públicos tendrán derecho a percibir por su trabajo una remuneración en forma regular y completa, misma que deberá pagarse en moneda de curso legal, cheque o medio electrónico.

**Artículo 20.** El Sector Público podrá contratar en términos de esta Ley, sobre la base de honorarios a profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias cuando deban realizarse labores temporales, sujetándose éstos a los términos del numeral 11 de la presente ley.

**Artículo 21.** Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos mismos que por su horario el servidor público pueda desempeñar, que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función, la suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración establecida para el Gobernador en el presupuesto correspondiente.

El servidor público que desempeñe más de un empleo público deberá de presentar ante la unidad administrativa donde desempeñara sus funciones dictamen de compatibilidad.

**Artículo 22.-** No se otorgarán remuneraciones extraordinarias de ninguna naturaleza, por la asistencia o representación en órganos de gobierno, juntas directivas, consejos, comités, comités técnicos u otros análogos.

**Artículo 23.** Si al recibir nombramiento el Servidor Público no ejerce las funciones para la cual se le dio el mandato, previo procedimiento administrativo se realizará las recuperaciones de las remuneraciones que éste haya recibido.

**Artículo 24.** Las jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados y los préstamos o créditos no formarán parte de la remuneración, cuando se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

**Artículo 25.** Los obligados de esta Ley se abstendrán de contratar trabajadores temporales, a menos que las contrataciones se encuentren previstas en su presupuesto de egresos del ejercicio respectivo.

**Artículo 26.** Los ajustes que se realicen durante el ejercicio fiscal a las estructuras de los órganos públicos, que impliquen la creación o modificación de puestos, se sujetarán invariablemente a los tabuladores aprobados en el Presupuesto de Egresos.

**Artículo 27.** Cuando se creen órganos públicos, las remuneraciones que se otorguen a los servidores públicos que los integren no podrán ser distintas a las autorizadas en los tabuladores aprobados en el Presupuesto de Egresos para puestos equivalentes.

**Artículo 28.** Lo referente a viáticos de Servidores Públicos Superiores y Medios Mandos de estructura, sólo será pagada una vez que se haya justificado plenamente la comisión y que ésta sea necesaria, los viáticos no podrán formar parte de la remuneración integrada mensual de los servidores públicos.

## Capítulo Segundo

### Del Consejo Estatal de Salarios y Prestaciones

**Artículo 29.** El Consejo Estatal de Salarios y prestaciones es el órgano honorario responsable de proponer los criterios que servirán de base para determinar las remuneraciones salariales de los servidores públicos.

**Artículo 30.** El Consejo estará integrado por los Titulares de la Secretarías de Administración y Finanzas del Congreso del Estado, por el Titular de la Secretarías de Administración y Finanzas de Gobierno del Estado, Titular de la Secretaria de Administración del Poder Judicial del Estado, así como el Titular de la Dirección de Transparencia y Acceso a la Información de Gobierno del Estado.

**Artículo 31.** Son Funciones del Consejo:

- I. Elaborar una propuesta de tabulador salarial para cada nivel jerárquico; y,
- II. Unificar criterios salariales por nivel jerárquico, para los obligados de esta ley.

**Artículo 32.** El Consejo para presentar la propuesta de tabulador salarial, deberá cuidar que se cumplan los siguientes aspectos:

I.- Que la asignación de la remuneración que deban recibir los Servidores Públicos por su desempeño, se formule bajo condiciones objetivas, que atiendan a los criterios de proporcionalidad, equidad y responsabilidad, esto es, que sean determinados en función al nivel jerárquico y al grado de responsabilidad que tienen asignados, de tal manera que se eviten remuneraciones distintas entre cargos de características similares;

II.- Que la asignación de la remuneración se realice de manera proporcional con los ingresos del erario público estatal a fin de que sean acordes con la capacidad presupuestaria de dicho orden de gobierno;

III.- Que los límites a las remuneraciones de los Servidores Públicos a que se refiere la presente Ley, sean determinados anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes;

IV.- Que la remuneración sea igual a los Servidores Públicos que desempeñan actividades iguales, evitando en todo momento establecer categorías, en trabajos iguales;

V.- Que no se otorgarán remuneraciones extraordinarias de ninguna naturaleza, por la asistencia o representación en órganos de gobierno, juntas directivas, consejos, comités, comités técnicos u otros análogos;

VI.- Considerar para efecto de su presupuesto anual a las dependencias que obtienen recursos derivados de subsidios federales destinados a remuneraciones de Servidores Públicos; y,

VII.- En todo momento se cuidará que la brecha de desigualdad de remuneración entre un nivel jerárquico a otro no sea amplia, que se ajuste a los términos citados por los artículos 12 y 13 de la presente ley.

**Artículo 33.** El consejo vigilará siempre que su determinación sea en estricta observancia a los principios de legalidad, justicia, honradez, racionalidad, austeridad, proporcionalidad, certeza, equidad, motivación conforme al cual, deberá existir un equilibrio respecto de lo que percibe el servidor público como remuneración y las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña.

### Capítulo Tercero

#### Manuales de Remuneraciones

**Artículo 34.** Los órganos del Estado deberán emitir y publicar en el Periódico Oficial del Estado, su respectivo manual de remuneraciones, el que deberá contener mínimamente:

- I. Tabulador por ejercicio fiscal de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos;
- II. Objetivos;
- III. Base legal;
- IV. Ámbito de aplicación;
- V. Sujetos del manual;
- VI. Sistema de percepciones y fechas de pago;
- VII. Estructura de organización;
- VIII. Criterios para definir en los tabuladores variables niveles de remuneraciones

### Capítulo Cuarto

#### Remuneración por Desempeñar

#### Dos o Más Puestos

**Artículo 35.** Los servidores públicos podrán recibir las remuneraciones correspondientes a un solo puesto, salvo que se dictamine que existe compatibilidad para desempeñar dos o más puestos de conformidad con lo establecido en el artículo 127 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En tanto se determina la compatibilidad a que se refiere el párrafo anterior, el servidor público no podrá ocupar el segundo o subsecuentes puestos. Antes de su contratación por un órgano público, los

interesados deberán presentar un escrito ante la unidad administrativa correspondiente en el que manifiesten, bajo protesta de decir verdad, que no reciben remuneración alguna por parte de otro órgano público o, en su caso, que se ha dictaminado que existe compatibilidad de puestos.

Si se dictamina la incompatibilidad para desempeñar dos o más puestos, el servidor público podrá optar por el puesto que más convenga a sus intereses, pudiendo solicitar licencia o permiso sin goce de sueldo en el que deje ausente, o subsanar aquellas limitantes que impiden la compatibilidad de puestos, en un plazo máximo de 60 días hábiles a la fecha del dictamen de incompatibilidad.

**Artículo 36.** El dictamen de compatibilidad de puestos será emitido por la unidad de Control interna del órgano del estado en que el servidor público pretenda ocupar un nuevo puesto, para las dependencias centralizadas del poder Ejecutivo Estatal, la unidad de control responsable del dictamen de Compatibilidad, será la Secretaria de la Contraloría

La unidad de Control que emita el dictamen de compatibilidad de puestos, deberá darlo a conocer a la unidad de administración del órgano público en que el interesado presente servicios, tratándose de dependencias centralizadas del poder Ejecutivo Estatal a la Secretaria de Administración y Finanzas.

**Artículo 37.** El dictamen a que se refiere el artículo anterior, deberá contener lo siguiente:

- I.- El nuevo puesto que pretende ocupar, y
- II.- El puesto o puestos que ocupa, especificando:
  - a) Nombre del puesto, grupo, grado y nivel;
  - b) Adscripción;
  - c) Ubicación de su o sus centros de trabajo;
  - d) Horario y jornada de labores;
  - e) Funciones;
  - f) Particularidades, características, exigencias y condiciones en que desempeña el o los puestos que ocupa, entre otras:
    - 1. Uso de equipo técnico;

2. Exposición al riesgo por el ejercicio de atribuciones o por exposición a materiales infecto contagiosos, radiactivos o peligrosos; y
  3. Disponibilidad para viajar o cambiar de domicilio; y
- g) Remuneraciones.

**Artículo 38.** En el dictamen de compatibilidad o incompatibilidad de puestos, debe de analizarse los aspectos que las unidades administrativas estimen pertinentes, se hará constar expresamente:

I.- Si las funciones a desarrollar en los puestos de que se trate:

- a) Son o no excluyentes entre sí; y
- b) Implican o pudieran originar conflicto de intereses;

II.- Si existe o no la posibilidad de desempeñar los puestos, fundamentando adecuadamente la razón por la cual existe o no la posibilidad de desempeñar los puestos que pretende, así como:

- a) El horario y jornada de trabajo que a cada puesto corresponde;
- b) Las particularidades, características, exigencias y condiciones de los puestos de que se trate; y
- c) La ubicación de los centros de trabajo y del domicilio del servidor público;

III.- Si existe o no prohibición legal para que se desempeñen por un mismo servidor público los puestos de que se trate; y

IV.- Si en caso de recibir las remuneraciones que correspondan al puesto que pretende ocupar el servidor público se rebasaría el límite a que se refiere el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## Capítulo Quinto

### Remuneración Cuando se Desempeñen

#### Empleos, Cargos o Comisiones

#### en los Municipios

**Artículo 39.** Sin perjuicio de la aplicación de la legislación correspondiente por parte de las autoridades competentes, cuando un servidor público pretenda ocupar un empleo, cargo o comisión en algún municipio, para que proceda el pago de remuneraciones, la unidad de administración del órgano público de que se trate deberá emitir el dictamen sobre la compatibilidad para desempeñar puestos estatal y municipal.

Las personas que se ubiquen en los supuestos previstos en el párrafo anterior deberán observar lo dispuesto en la presente ley.

**Artículo 40.** Para los efectos de la remuneración por un puesto, el dictamen de compatibilidad de puestos estatales y municipales será emitido por la unidad de administración del órgano público al que corresponda el puesto que se ocupe o pretenda ocupar por el interesado. Lo anterior, sin perjuicio de que las autoridades del estado y municipales determinen lo que corresponda en cuanto al empleo, cargo o comisión estatal, en términos de la legislación del Estado.

La unidad de administración que emita el dictamen de compatibilidad de puestos estatales y municipales deberá darlo a conocer al área competente del Estado o municipio en que el interesado preste o pretenda prestar sus servicios.

La solicitud de dictamen de compatibilidad de puestos estatales y municipales y la elaboración del referido dictamen se sujetarán, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos 37 y 38 de esta Ley.

## Capítulo Sexto

### Verificación

**Artículo 41.** La Secretaría de Contraloría del Estado y los demás órganos de fiscalización equivalentes en los órganos del estado, en el ámbito de sus atribuciones, verificarán el cumplimiento de las obligaciones que impone esta Ley, para lo cual podrán realizar auditorías o visitas y requerir información o documentación necesaria para constatar que la determinación, pago y, en su caso, ajuste de las remuneraciones se realiza en estricta observancia de la Legislación en la Materia y la presente ley.

Cuando de los resultados de la verificación se presuma la contravención de las obligaciones que la Constitución y esta Ley establecen, se iniciarán los procedimientos para fincar las responsabilidades que, en su caso, correspondan, sin perjuicio de que se establezcan por el titular del órgano público de que se trate las acciones correctivas conducentes.

## TÍTULO IV

### Capítulo Primero

#### TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

**Artículo 42.** La información de la remuneración de los Servidores Públicos, deberá sujetarse a lo establecido en la legislación en materia

de transparencia y acceso a la información y, en las demás disposiciones aplicables.

**Artículo 43.** Las dependencias y entidades deberán publicar en el portal de transparencia correspondiente, el inventario de plazas o plantilla de plazas indicando los puestos y la remuneración autorizados que cuenten con plaza presupuestaria, de conformidad con la estructura ocupacional autorizada.

**Artículo 44.** Los órganos públicos, a través de sus respectivas páginas en internet, deberán para efectos de la transparencia y rendición de cuentas, en materia de remuneraciones de los servidores públicos del Estado y municipios, realizar lo siguiente:

- I. Publicar la información de tal forma que facilite su uso y comprensión a la sociedad, y que asegure su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad, utilizando medios de comunicación electrónica;
- II. Difundir los tabuladores, conceptos y montos de remuneración, los manuales de remuneraciones e inclusive los contratos ley, contratos colectivos o condiciones generales de trabajo;
- III. Publicar el inventario o plantilla de puestos y la remuneración autorizada;
- IV. Difundir los montos mensuales erogados por contrataciones temporales o eventuales, e inclusive los que fueron pagados por concepto de honorarios;
- V. Difundir los ajustes a las estructuras, montos y diferencias que resulten en relación con el presupuesto autorizado; y,
- VI. Divulgar la demás información señalada en esta Ley, la que se establezca en el Presupuesto de Egresos y en otras disposiciones jurídicas con el propósito de fortalecer la rendición de cuentas a la sociedad de manera que pueda valorar, en su caso, la gestión pública.

Adicionalmente a lo anterior, los órganos del estado deberán remitir a la Secretaría de Administración y finanzas u órgano administrativo competente, junto con los tabuladores que deban enviar a dichas dependencias, el desglose de las erogaciones a que se refiere esta Ley

para su integración al proyecto de Presupuesto de Egresos correspondiente.

**Artículo 45.** Cuando la información pública en materia de remuneraciones de los servidores públicos o a la que tenga acceso cualquier servidor público en razón de su puesto se utilice indebidamente o sirva para la preparación o consumación de un delito, la autoridad competente considerara la conducta como una falta administrativa grave, debiendo de dar parte a las autoridades correspondientes.

**Artículo 46.** Los órganos públicos harán público el registro de sus servidores públicos, de las remuneraciones que se cubran por el desempeño de un puesto, de las asignaciones para el desempeño de la función y demás información prevista en esta Ley.

## TÍTULO V

### DE LAS INFRACCIONES, DELITOS Y SANCIONES

**Artículo 47.** Los Servidores Públicos que incumplan las disposiciones del presente ordenamiento, incurrirán en las responsabilidades previstas en la Ley de Fiscalización Superior del Estado y en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, sin perjuicio de las conductas penales en que puedan incurrir.

**Artículo 48.** Serán sancionados por violaciones a las disposiciones de esta Ley, los Servidores Públicos que:

- I. Autoricen el pago de una remuneración mayor a la señalada en el presupuesto;
- II. Reciban conscientemente una remuneración mayor a la señalada en el presupuesto;
- III. Autoricen que otro servidor público reciba una remuneración igual o mayor a la de su superior jerárquico;
- IV. Simulen la existencia laboral de Servidores Públicos que materialmente no desempeñen función alguna; y,
- V. Simulen comisiones que generen viáticos.

Los procedimientos de responsabilidades se instaurarán en contra de los servidores públicos que pudieran ubicarse en los supuestos previstos en esta Ley, adicional a ello la Legislación penal tipificara la conducta que impliquen el incumplimiento o la elusión por simulación a lo establecido en la presente ley.

**Artículo 49.** Corresponderá a las autoridades competentes determinar los daños y perjuicios estimables en dinero a la hacienda pública Estatal o al patrimonio de cualquier órgano público por el incumplimiento de esta Ley, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 50.** Sin perjuicio de las acciones que conforme a la Ley deban seguirse, cuando se acredite que, para obtener un dictamen de compatibilidad favorable a sus intereses, un servidor público declaro con falsedad respecto de la información a que se refiere la presente Ley, se dejara sin efectos el nombramiento o vínculo laboral conforme a las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 51.** No se impondrán sanciones, ni se dará parte a la autoridad correspondiente a quienes, sin incurrir en elusión por simulación, autoricen o reciban una remuneración superior a la que corresponda o cualquier otro pago indebido, siempre y cuando, antes de que se inicie el procedimiento de responsabilidades o penal correspondiente, de manera espontánea se restituya el monto recibido indebidamente o en exceso o se haya celebrado convenio para su restitución.

**Artículo 52.** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto u omisión que implique la contravención a las disposiciones de esta Ley y a las disposiciones que deriven de la misma, podrá presentar las denuncias o quejas correspondientes en los términos de la legislación aplicable, a efecto de que las autoridades competentes inicien los procedimientos que correspondan. La no aceptación de la denuncia o queja por parte de la unidad de control interno correspondiente se sancionará de conformidad a lo estipulado en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, adicional a las responsabilidades penales que pudieran resultar.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** - La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – Se abroga la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, de fecha 21 veintiuno de noviembre del 2007, dos mil siete, y se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo previsto en la presente Ley.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Los manuales de remuneraciones a que se refiere la Ley de Austeridad Salarial de Los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo deberán ser expedidos por todos los órganos del estado, a más tardar a los 60 días naturales posteriores a que se publiquen los criterios generales del Consejo Estatal de Salarios y Prestaciones;

Palacio del Poder Legislativo Morelia, Michoacán a los 14 catorce días del mes de noviembre del año 2018.

**ATENTAMENTE:**

Alfredo Ramírez  
Bedolla  
Diputado

Cristina Portillo Ayala  
Diputada

Antonio de Jesús  
Madriz Estrada  
Diputado

Fermín Bernabé  
Bahena  
Diputado

Teresa López  
Hernández  
Diputada

Laura Granados  
Beltrán  
Diputada

Wilma Zavala  
Ramírez  
Diputada

Sergio Báez Torres  
Diputado

Sandra Luz Valencia  
Diputada

Zenaida Salvador  
Brígido  
Diputada

Mayela del Carmen  
Salas Sáenz  
Diputada

Osiel Equihua  
Equihua  
Diputado