



**Dip. Antonio Salas Valencia**

**Presidente de la Mesa Directiva del**

**Congreso del Estado de Michoacán**

**PRESENTE.**

El que suscribe **David Alejandro Cortés Mendoza**, Diputado integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, de la Septuagésima Cuarta Legislatura, con fundamento en los artículos 36, fracción II 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, presento Iniciativa con proyecto de Decreto que contiene: **Se adiciona un cuarto párrafo al artículo 4 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo; se reforma la fracción VIII del Artículo 35, se reforma la fracción III del artículo 40, la fracción XVI del artículo 41 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo; se reforma el primer párrafo del artículo 4º, se adiciona la fracción VI Bis al artículo 13, se adiciona la fracción V Bis al artículo 15, se adiciona la fracción III Bis al Artículo 16 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán; se adiciona un segundo párrafo a la fracción XX bis, del inciso b), del artículo 32 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo**, de conformidad con la siguiente:

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

***“La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos” (Kofi Annan, ex secretario de la ONU).***

Compañeras y Compañeros Diputados, estamos en la antesala del año 2019, donde los progresos y avances jurídicos en materia de la igualdad y la equidad, entre hombres y mujeres han sido muy significativos. En nuestro país, hace apenas 63 años, se les reconoció el derecho al voto a las mujeres, los avances ciertamente son graduales tales como la paridad al encabezar candidaturas electorales y puestos de elección popular, así como en diversos cargos dentro de la administración pública en sus tres órdenes de gobierno. De igual manera, en los poderes del Estado y en los organismos autónomos, la participación de la mujer es fundamental para la consolidación de la democracia, no obstante, aún falta bastante por hacer.

Un tema que aqueja directamente en la construcción de una sociedad, con pleno estado de derecho, es la discriminación que se genera en materia de remuneraciones económicas, además de otras que desafortunadamente se siguen generando. Sin embargo, es lamentable, que al día de hoy, una mujer ocupe el mismo cargo que un hombre y gane de manera significativa menos, por realizar las mismas actividades, por tener las mismas responsabilidades, por ejercer las mismas funciones, es decir, por el sólo hecho de ser mujer, se le disminuye su condición salarial.

De acuerdo con el último Informe de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al año 2017, el pago salarial promedio para las mujeres para el cierre del año fue de \$258.80 pesos, mientras que a los hombres fue de \$297.24 pesos.

Por su parte, el Instituto Mexicano de Seguro Social en sus datos refleja que el sexo masculino se benefició en el año pasado, subiendo su salario un 12.9 por ciento.

En nuestro país, la situación de discriminación salarial es un problema latente, que no se ha resuelto y tenemos pendiente. Ya que, con datos proporcionados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la llamada brecha de género, aún tiene varias aristas, una de ellas, es que las mujeres ganan hasta un 34% menos que los hombres, desarrollando la misma actividad, bajo los mismo horarios.

En el mismo tenor de ideas, para el caso de Michoacán, el Director General adjunto de Promoción Regional y Relaciones Interinstitucionales de Nacional Financiera, señaló a principios de este año, que las mujeres ganan únicamente el 70 por ciento del salario que percibe un hombre, pese a haber realizado la misma actividad, evidenciando con eso que las mujeres ganan un 30 por ciento menos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, establece claramente, en su artículo 7 inciso i), *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.*

De igual forma, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11, inciso d) establece: *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.*

En la Ley Federal del Trabajo, por su parte, abordando este tema, establece en su artículo 86: *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

Jurídicamente también debemos tener presente, que la discriminación en nuestro país está prohibida, a este respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 1º, párrafo cuarto:

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*

En igual sentido, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en sus artículos 5 y 6, dos preceptos que son muy importantes de señalar, uno es la transversalidad la cual debe ser entendida como *“el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas y la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”*.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala en su artículo 6, de forma muy puntal, lo que es la violencia económica, siendo ésta: *“toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. Y esta genera a su vez lo que se llama violencia institucional, que son “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”*

En consecuencia, tal como lo establecen los artículos 19 y 20 de la ley en mención, *los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de*

*violencia. Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”*

En materia local, la Constitución Política del Estado de Michoacán establece en su artículo 1º, párrafo cuarto, la prohibición de todo tipo de discriminación. A su vez, la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado, en su artículo 4, reafirma el Principio de Igualdad, ya que: *la remuneración de los servidores públicos se determinará sin discriminación motivada por sexo, edad, etnia, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; y, también se establece el Principio de Equidad, que es: “la remuneración de cada función pública deberá ser proporcional a la responsabilidad que derive del cargo y al presupuesto designado para el órgano de la autoridad en cuyo tabulador se incluya”.*

Reforzando el marco jurídico local, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala en su artículo 5 fracción X, la prohibición de las diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales. En el mismo sentido, se tiene la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, es decir, la normatividad perfectamente establece el combate a la discriminación, incluyendo la salarial. Entonces, ¿en qué estamos fallando, qué más falta, para combatir y erradicar este tipo de discriminación y violencia en las mujeres?

Considero que una propuesta de solución, en esta materia es, que los tabuladores de remuneraciones tanto bruta como neta, deben publicarse por medios impresos y electrónicos, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione una apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación.

Esto es no es otra que visualizar, calificar y transparentar, lo que gana una mujer y un hombre, en el mismo cargo, así de sencillo. Lo cual, actualmente no es obligatorio, ya que cada portal electrónico lo publica como considera que es necesario conocerlo.

Atendiendo a esto, es que se bajo un estudio minucioso, se pudo constatar que en una mayoría de las administraciones municipales pasadas y algunas dependencias estatales, se tiene la evidencia de una discriminación salarial, donde la diferencia por el mismo cargo que tiene un hombre y una mujer oscilaba entre más de 4 mil pesos mensuales, en algunos casos. Aquí también quiero mencionar, que hay mujeres que ganan más que otra mujer, por el mismo cargo, situación que también no es justo.

El derecho que como ciudadanos tenemos a la información, consagrado constitucionalmente, tenemos que hacerlo válido como una herramienta legal y legítima de defensa y solución contra la discriminación salarial. Desde el momento en que se publiquen las remuneraciones brutas y netas, con una separación por sexo y cargo desempeñado, sin dejar los otros desgloses, se podrá detectar claramente cualquier posible anomalía.

Para esto, es que me permito proponer una reforma integral, en la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán y la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo. Donde se obligue a cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial o de los municipios, órganos autónomos, partidos políticos, entre otros, a que transparenten las remuneraciones, detallando lo que gana un hombre y una mujer en el mismo cargo desempeñado.

También se establece de manera transitoria, un plazo prudente de 180 días hábiles para que se actualicen las bases de datos de las remuneraciones con esta nueva forma de presentarlas.

La discriminación salarial no la podemos seguir permitiendo, que quede claro, EN MICHOACAN LA MUJER DEBE GANAR LO MISMO QUE EL HOMBRE, cuando ejerzan las mismas funciones y encargos. La brecha de género no se debe simular, no se debe ocultar, no se debe enmascarar con bases de datos poco accesibles y complejas.

Este debe ser un momento en el cual todas y todos nos sumemos, en pro de una defensa real y legítima, del reconocimiento de los derechos de la mujer, no más violencia económica en el rubro salarial, ni discriminación laboral por ser mujer.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado me permito someter a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:



**DECRETO**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se adiciona un cuarto párrafo al artículo 4 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 4. ...

I...II.

**Para atender los principios anteriormente citados, los sujetos reputados de esta Ley, deberán publicar por medios impresos y electrónicos, de forma permanentemente y actualizada, el tabulador de remuneraciones, tanto bruta como neta, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado.**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se reforma la fracción VIII del Artículo 35, se reforma la fracción III del artículo 40, la fracción XVI del artículo 41 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo. Para quedar como sigue:

Artículo 35...

I...VII.

**VIII. La remuneración bruta y neta de todos los Servidores Públicos de base o de confianza, de todas las percepciones, incluyendo sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y sistemas de compensación, señalando la periodicidad de dicha remuneración. Esta información, deberá ser publicada por medios impresos y electrónicos, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación,**

IX...XLVI.

Artículo 40...

I...II.

III. La lista de personal docente y administrativo bajo cualquier forma de contratación; así como su remuneración, incluyendo los estímulos al desempeño, nivel y monto. **Dicha remuneración, deberá publicarse por medios impresos y electrónicos, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación;**  
IV...IX.

Artículo 41...

I...XV.

XVI. El tabulador de remuneraciones que perciben los integrantes de los órganos a que se refiere la fracción anterior y de los demás funcionarios partidistas, que deberá vincularse con el directorio y estructura orgánica; así como cualquier persona que reciba ingresos por parte del partido político, independientemente de la función que desempeñe dentro o fuera del partido. **Dicho tabulador de remuneraciones tanto bruta como neta, deberá publicarse por medios impresos y electrónicos, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación;**

XVII...XXX.

**ARTÍCULO TERCERO. Se reforma el primer párrafo del artículo 4º, se adiciona la fracción VI Bis al artículo 13, se adiciona la fracción V Bis al artículo 15, se adiciona la fracción III Bis al Artículo 16, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán. Para quedar como sigue:**

Artículo 4º. Los derechos que establece esta Ley, protegen a las mujeres y a los hombres que se encuentren en el territorio del Estado, que por razón de su sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, **remuneración económica**, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión, discapacidad, entre otros se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.

(...)

Artículo 13...

I..VI

**VI Bis. Solicitar a través de la Secretaría de Finanzas y Administración, incluyéndola, así como a las demás dependencias a su cargo, el tabulador de la remuneración económica, tanto bruta como neta de los servidores públicos, la cual deberá ser publicada por medios impresos y digitales, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación;**

VII...VIII.

Artículo 15. ...

I...V.

**V Bis. Publicar de forma impresa y en su portales electrónicos, de forma permanente y actualizada, los tabuladores de remuneraciones económicas tanto bruta como neta, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación;**

VI...VII.

Artículo 16. ...

I...III.

**III Bis. Publicar por medios impresos y electrónicos, de forma permanente y actualizada, los tabuladores de remuneraciones económicas, tanto bruta como neta, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación;**

IV...V.





**ARTÍCULO CUARTO. Se adiciona un segundo párrafo a la fracción XX bis, del inciso b), del artículo 32, Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo. Para quedar como sigue:**

Artículo 32...

a)...

I...XVIII.

b)...

I...XX.

XX bis. ...

**Las remuneraciones brutas y netas, deberán ser publicadas tanto por medios impresos como electrónicos, de forma permanente y actualizada, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación,**

XXI...XXIII.

c)...

I...XIII.

d)...

I...X.

e)...

I...XI.

## **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial del Estado Constitucional de Michoacán de Ocampo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Las autoridades, entidades, órganos y organismos de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial o de los municipios, órganos autónomos, partidos políticos y demás autoridades, contempladas en el presente Decreto, tendrán un plazo de 180 días hábiles para publicar las remuneraciones brutas y netas, por medios impresos y electrónicos, donde de entre otros desgloses, se adicione un apartado por sexo y cargo desempeñado, ateniendo al principio de igualdad y no discriminación.



Palacio Legislativo Morelia, Michoacán a 16 de noviembre de 2018

**A T E N T A M E N T E**

**DIP. DAVID ALEJANDRO CORTÉS MENDOZA**