



**MARGARITA GONZÁLEZ SARAVIA CALDERÓN, GOBERNADORA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 42 FRACCIÓN I Y 70 FRACCIÓN I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental de los derechos humanos y una condición indispensable para la construcción de una sociedad democrática, justa e incluyente. Su reconocimiento jurídico ha evolucionado de la igualdad formal ante la ley hacia la obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para garantizar una **igualdad sustantiva**, capaz de transformar aquellas condiciones sociales, económicas, culturales e institucionales que históricamente han colocado a las mujeres en situaciones de desventaja.

En este proceso, el ámbito laboral representa un espacio particularmente relevante. El trabajo no sólo constituye una fuente de ingresos y de bienestar individual y familiar, sino también un elemento esencial para el ejercicio de la autonomía económica, el desarrollo profesional y la participación plena de las mujeres en la vida pública. Por ello, cualquier diferencia injustificada en las condiciones de acceso, permanencia, promoción o remuneración constituye una expresión de desigualdad que debe ser prevenida y corregida desde el ámbito normativo e institucional.

La brecha salarial de género constituye una de las manifestaciones más persistentes de esta desigualdad. No se limita a los casos en los que una mujer y un hombre que realizan exactamente las mismas funciones reciben remuneraciones diferentes. También puede manifestarse cuando trabajos de igual valor son remunerados de manera distinta, cuando las mujeres se concentran de manera desproporcionada en puestos de menor remuneración, cuando enfrentan mayores obstáculos para acceder a cargos de responsabilidad o cuando determinados componentes de la remuneración —como compensaciones, estímulos, gratificaciones, bonos o prestaciones— generan diferencias que no responden a criterios objetivos y verificables.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor tiene un alcance más amplio que la igualdad por el mismo trabajo, pues permite comparar trabajos diferentes cuando poseen un valor equivalente, atendiendo a criterios objetivos de evaluación. Asimismo, el Convenio número 100 de la OIT establece el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y prevé la



adopción de medidas para promover la evaluación objetiva de los empleos. México ratificó dicho Convenio en 1952.

En el mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce, en su artículo 11, párrafo 1, inciso d), el derecho de las mujeres a igual remuneración, incluidas las prestaciones, y a igualdad de trato respecto de un trabajo de igual valor. Este estándar internacional exige que la igualdad retributiva sea entendida de manera amplia y no exclusivamente como la prohibición de pagar salarios distintos a personas que ocupan exactamente el mismo puesto.

En el ámbito nacional, el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como la prohibición de toda discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular derechos y libertades. Asimismo, el artículo 4o. constitucional reconoce la igualdad entre mujeres y hombres.

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

De manera específica, el artículo 123 constitucional reconoce el principio de igualdad salarial. Sin embargo, la reforma constitucional publicada el 15 de noviembre de 2024 significó un avance sustantivo al establecer que, tanto en el apartado A, fracción VII, como en el apartado B, fracción V, las leyes deberán establecer mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género. Esta modificación constitucional resulta particularmente relevante para el servicio público, pues el apartado B regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores y constituye un parámetro fundamental para la legislación burocrática de las entidades federativas.

Por tanto, el mandato constitucional ya no se limita a reconocer que a trabajo igual corresponde salario igual. El texto constitucional impone además una obligación de carácter legislativo: establecer mecanismos que permitan reducir y erradicar la brecha salarial de género. Esto supone avanzar de la igualdad formal hacia instrumentos normativos que permitan identificar las desigualdades existentes, determinar sus causas y adoptar medidas para corregirlas.

En congruencia con este mandato constitucional, la legislación general en materia de igualdad ha incorporado expresamente el concepto de brecha salarial de género, entendido como la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género respecto de la realización de un trabajo remunerado de igual valor. Asimismo, establece como objetivo de la política nacional la implementación y evaluación de políticas públicas y medidas para eliminar la brecha de género, particularmente la salarial, en los sectores público, privado y social.



De igual manera, la legislación general vigente dispone que las autoridades deben garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, incluyendo las condiciones retributivas, la formación y la promoción profesional. También contempla acciones orientadas a reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación por razón de sexo o género, así como a favorecer el acceso de las mujeres a puestos directivos.

Este marco normativo permite advertir que la igualdad salarial debe ser abordada desde una perspectiva integral. La diferencia entre los ingresos laborales de mujeres y hombres puede estar relacionada no solamente con una diferencia directa en la remuneración, sino también con factores estructurales como la segregación ocupacional horizontal y vertical, la desigual distribución de mujeres y hombres en determinadas categorías y puestos, las diferencias en el acceso a oportunidades de capacitación y profesionalización, así como las posibilidades diferenciadas de promoción y ascenso.

## DOCUMENTO INFORMATIVO

El servicio público no puede permanecer al margen de esta transformación normativa. Por el contrario, los Poderes del Estado y los Municipios, en su carácter de empleadores públicos, deben constituirse en referentes de cumplimiento de los principios de igualdad sustantiva y no discriminación. Esto implica que las estructuras salariales, los tabuladores, las categorías, los sistemas de promoción y ascenso, los mecanismos de capacitación y los distintos componentes de la remuneración deben analizarse desde una perspectiva de género.

En este contexto, la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos ya contiene disposiciones relevantes en materia de igualdad salarial. En particular, el artículo 36 establece que el salario debe ser uniforme para las personas trabajadoras de una misma categoría, sin distinción de sexo o género, y señala que, en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales.

La incorporación de esta disposición constituye un avance importante; sin embargo, resulta necesario fortalecerla para hacerla plenamente compatible con el mandato constitucional vigente y con los estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad sustantiva.

El principal desafío consiste en que la regulación actual reconoce el objetivo de reducir la brecha salarial, pero no desarrolla de manera suficiente los mecanismos necesarios para hacerlo efectivo. La expresión relativa a la promoción de acciones no determina con precisión las obligaciones institucionales para identificar, medir, analizar y corregir las diferencias salariales; tampoco establece parámetros suficientes para evaluar las remuneraciones desde una perspectiva de género ni



para identificar las causas estructurales que pueden generar o perpetuar dichas diferencias.

De esta manera, una persona trabajadora podría encontrarse formalmente protegida por el principio de igualdad salarial dentro de una misma categoría y, al mismo tiempo, permanecer invisibilizada frente a otras formas de desigualdad retributiva derivadas de la estructura ocupacional, la asignación de compensaciones, el acceso a estímulos, la distribución de puestos, las oportunidades de promoción o la valoración diferenciada de trabajos que, aun cuando tengan distinta denominación o naturaleza, puedan ser considerados de igual valor.

Por ello, la presente iniciativa propone fortalecer la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos mediante la incorporación expresa de los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, igualdad de remuneración por trabajo igual o de igual valor y no discriminación en la determinación y aplicación de las remuneraciones.

La propuesta parte de una premisa fundamental: la igualdad salarial no puede limitarse a garantizar que una mujer y un hombre reciban la misma remuneración cuando ocupan exactamente la misma categoría; debe garantizar también que la valoración y remuneración del trabajo se realicen mediante criterios objetivos, transparentes, verificables y libres de estereotipos y sesgos de género.

En consecuencia, se propone fortalecer el artículo 35 para que la determinación, asignación y percepción del salario se rijan expresamente por los principios de igualdad sustantiva y perspectiva de género, y para que las remuneraciones se establezcan mediante criterios objetivos relacionados con las funciones, responsabilidades, conocimientos, capacidades, esfuerzo y condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Asimismo, se propone reformar el artículo 36 para reconocer de manera expresa la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo igual o de igual valor, así como prohibir diferencias retributivas que tengan como causa directa o indirecta el sexo o género de la persona trabajadora o que produzcan una desventaja particular para las mujeres sin una justificación objetiva y razonable.

La reforma también busca que la perspectiva de género se incorpore en aquellos procesos del servicio civil que pueden incidir indirectamente en la remuneración. En este sentido, se plantea fortalecer las disposiciones relativas a capacitación, profesionalización, promoción y ascenso, a fin de garantizar que las oportunidades



de desarrollo profesional se encuentren libres de sesgos y discriminación por razón de sexo o género.

Lo anterior resulta indispensable porque la brecha salarial puede construirse de manera progresiva a lo largo de la trayectoria laboral. Las diferencias en el acceso a capacitación, promociones, ascensos, puestos de mayor responsabilidad y categorías mejor remuneradas pueden generar efectos acumulativos que posteriormente se reflejan en los ingresos y prestaciones de las personas trabajadoras.

Por otra parte, la iniciativa propone establecer un mecanismo institucional que permita prevenir, identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales de género dentro de los Poderes del Estado y los Municipios.

## DOCUMENTO INFORMATIVO

Asimismo, la iniciativa reconoce que la existencia de una diferencia retributiva no debe conducir automáticamente a presumir discriminación, pues pueden existir diferencias legítimas sustentadas en factores objetivos como la responsabilidad, antigüedad, funciones o condiciones de trabajo. Precisamente por ello, resulta necesario contar con mecanismos que permitan distinguir las diferencias objetivamente justificadas de aquellas que derivan de prácticas discriminatorias, estereotipos o desigualdades estructurales.

Desde esta perspectiva, la propuesta incorpora la obligación de analizar factores como la segregación ocupacional horizontal y vertical, el acceso diferenciado a puestos de mayor responsabilidad y las oportunidades de capacitación, promoción y ascenso. Con ello se pretende evitar que la neutralidad aparente de las normas o de las estructuras administrativas oculte resultados que produzcan una desventaja particular para las mujeres.

La finalidad de esta reforma no es establecer privilegios ni generar diferencias injustificadas en favor de un grupo, sino remover los obstáculos que impiden que la igualdad jurídica se traduzca en igualdad efectiva. La igualdad sustantiva exige que las instituciones públicas reconozcan las desigualdades existentes y adopten las medidas necesarias para corregirlas.

En este sentido, la reforma propuesta resulta congruente con la obligación constitucional de establecer mecanismos para reducir y erradicar la brecha salarial de género, con la legislación general en materia de igualdad sustantiva y con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación laboral.



Finalmente, debe destacarse que la propuesta no pretende crear una estructura institucional paralela ni duplicar las atribuciones existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por el contrario, busca articular las obligaciones específicas derivadas de la relación laboral del servicio público con los mecanismos de coordinación y transversalización de la perspectiva de género previstos en el orden jurídico estatal.

Con ello, se pretende que la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos evolucione de un modelo basado primordialmente en la prohibición de diferencias salariales dentro de una misma categoría hacia un modelo de igualdad retributiva sustantiva, en el que las instituciones públicas cuenten con obligaciones concretas para identificar las brechas existentes, conocer sus causas, adoptar medidas correctivas y evaluar periódicamente sus resultados.

## DOCUMENTO INFORMATIVO

La presente iniciativa se encuentra plenamente alineada con el Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030 del Estado de Morelos, particularmente con el Eje Rector “Seguridad, Justicia y Construcción de Paz”, el cual incorpora como eje transversal la igualdad sustantiva, la no discriminación y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

De igual forma, se vincula con los Objetivos Estratégicos orientados a garantizar los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad, fortalecer la igualdad sustantiva y consolidar instituciones eficaces, coordinadas y con enfoque de derechos humanos.

Asimismo, la iniciativa es congruente con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente con el Objetivo 5 relativo a la igualdad de género y el Objetivo 16 relativo a la construcción de instituciones sólidas, inclusivas y eficaces.

En este contexto, la presente iniciativa constituye un ejercicio de armonización legislativa derivado de una reforma constitucional local previamente aprobada por el Constituyente Permanente del Estado, mediante el cual se garantiza la coherencia del orden jurídico estatal, la continuidad institucional de las políticas públicas en materia de igualdad sustantiva y la protección efectiva de los derechos humanos de las mujeres.

Todo ello bajo los principios de legalidad, seguridad jurídica, eficiencia administrativa, racionalidad institucional, transparencia y perspectiva de género, en términos del artículo 8 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado Libre y Soberano de Morelos.



Por lo anteriormente expuesto y fundado tengo a bien expedir la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS.**

## ***DOCUMENTO INFORMATIVO***





| TEXTO VIGENTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | TEXTO PROPUESTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TÍTULO CUARTO</b><br><b>DE LOS SALARIOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>CAPÍTULO ÚNICO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Artículo *35.-</b> El salario o sueldo es la retribución pecuniaria que se paga al trabajador a cambio de los servicios prestados, debiendo garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siempre y cuando sean permanentes.</p> | <p><b>Artículo 35.-</b> Salario es la retribución que debe pagar el Gobierno del Estado o los Municipios a la persona trabajadora por los servicios prestados, y comprenderá el salario base, así como las demás percepciones económicas que correspondan conforme a la ley, los presupuestos, los tabuladores y demás disposiciones aplicables.</p> <p>La determinación, asignación y percepción del salario se regirá por los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, igualdad de remuneración, no discriminación y transparencia, garantizando a mujeres y hombres una remuneración igual por trabajo igual o de igual valor.</p> <p>Para garantizar la igualdad sustantiva y eliminar las brechas salariales por razón de género, las remuneraciones deberán determinarse con base en criterios objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios, que consideren las funciones, responsabilidades, conocimientos, capacidades, esfuerzo y condiciones en que se desarrolla el trabajo, sin atender a estereotipos, roles de género o cualquier otra condición que produzca o pueda producir una desventaja injustificada para las mujeres.</p> <p>Las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para prevenir y eliminar las desigualdades estructurales y la segregación ocupacional horizontal y vertical que puedan generar o perpetuar diferencias injustificadas en las remuneraciones entre mujeres y hombres.</p> |
| <p><b>Artículo *36.-</b> El salario, será fijado libremente por el Gobierno del Estado o los Municipios, en el presupuesto de egresos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>Artículo 36.-</b> El salario será uniforme para las personas trabajadoras que desempeñen funciones correspondientes a</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



Será uniforme para los trabajadores de una misma categoría, sin distinción de sexo o género.

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Morelos y en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

una misma categoría, sin distinción de sexo o género.

Las autoridades deberán garantizar, bajo el principio de igualdad sustantiva y con perspectiva de género, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo igual o de igual valor, independientemente de la categoría, puesto o denominación que corresponda, cuando las funciones, responsabilidades, conocimientos, capacidades, esfuerzo y condiciones de trabajo sean equivalentes.

Se prohíbe toda diferencia en las remuneraciones que tenga como causa directa o indirecta el sexo o género de la persona trabajadora, así como cualquier práctica, criterio o disposición aparentemente neutra que produzca una desventaja salarial particular para las mujeres y que no se encuentre objetiva y razonablemente justificada.

Los Poderes del Estado, los Municipios y los organismos a los que resulte aplicable esta Ley deberán, con perspectiva de género:

I. Identificar y medir periódicamente las brechas salariales existentes entre mujeres y hombres;

II. Analizar las diferencias en salarios, compensaciones, estímulos, gratificaciones, primas, bonos, prestaciones económicas y demás percepciones vinculadas con el trabajo;

III. Identificar las causas de las brechas salariales, incluyendo aquellas relacionadas con la segregación ocupacional, acceso diferenciado a puestos de mayor responsabilidad, promociones, ascensos y cualquier otra condición que genere desigualdad retributiva;

IV. Implementar las medidas correctivas y de nivelación salarial necesarias para eliminar las diferencias injustificadas;

**DOCUMENTO INFORMATIVO**



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>V. Prevenir la reproducción de brechas salariales mediante criterios de remuneración objetivos, transparentes y con perspectiva de género; y</p> <p>VI. Dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia salarial.</p> <p>La información necesaria para identificar y evaluar las brechas salariales deberá generarse y analizarse desagregada por sexo, observando las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales y transparencia.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>CAPÍTULO III</b><br/><b>DE LAS OBLIGACIONES DEL GOBIERNO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS CON SUS TRABAJADORES</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Artículo *45.-</b> Los Poderes del Estado y los Municipios están obligados con sus trabajadores a:</p> <p><b>I.- a VI.- ...</b></p> <p>VII.- Establecer academias en las que se impartan cursos para que los trabajadores que lo deseen puedan adquirir los conocimientos necesarios para obtener ascensos conforme al escalafón;</p> <p><b>VIII.- a X.- ...</b></p> <p>XI.- Dar a conocer a la comisión mixta de escalafón, las vacantes definitivas que se presenten dentro de los diez días siguientes en que surta efectos legales la baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base;</p> <p><b>XII.- a XVI.- ...</b></p> <p>XVII.- Cubrir oportunamente el salario devengado, así como las primas, aguinaldo y otras prestaciones que de manera ordinaria o extraordinaria se devenguen por los trabajadores; y</p> | <p><b>Artículo 45.-</b> Los Poderes del Estado y los Municipios están obligados con sus trabajadores a:</p> <p><b>I.- a VI.- ...</b></p> <p>VII.- Establecer academias, programas y mecanismos de capacitación y profesionalización para que las personas trabajadoras que lo deseen puedan adquirir los conocimientos y desarrollar las capacidades necesarias para obtener ascensos conforme al escalafón, <b>garantizando la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse criterios o prácticas que generen desventajas o discriminación por razón de sexo o género;</b></p> <p><b>VIII.- a X.- ...</b></p> <p>XI.- Dar a conocer a la comisión mixta de escalafón las vacantes definitivas que se presenten dentro de los diez días siguientes a aquel en que surta efectos legales la baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, <b>garantizando que los procedimientos de promoción,</b></p> |

**DOCUMENTO INFORMATIVO**



XVIII Permitir al trabajador la asistencia a asambleas y actos sindicales a solicitud del sindicato, dejándose las guardias necesarias y de tal manera que no se alteren con frecuencia las labores que tenga asignadas.

**ascenso y ocupación de las mismas se desarrollen mediante criterios objetivos, transparentes, verificables y con perspectiva de género, que aseguren la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;**

**XII.- a XVI.- ...**

**XVII.-** Adoptar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas necesarias para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia de remuneraciones y **prevenir, identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales por razón de género**, mediante el análisis periódico de las remuneraciones, categorías, puestos, niveles, compensaciones, estímulos, prestaciones y demás percepciones económicas de las personas trabajadoras;

**XVIII.-** Generar y mantener información estadística desagregada por sexo respecto de las remuneraciones, categorías, puestos, niveles, promociones, ascensos y demás elementos que permitan identificar desigualdades salariales y de desarrollo profesional entre mujeres y hombres, observando las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales; y

**XIX.-** Implementar las medidas de nivelación, corrección y prevención que resulten necesarias cuando se identifiquen diferencias salariales injustificadas o desigualdades estructurales que afecten de manera particular a las mujeres, así como evaluar periódicamente la eficacia de dichas medidas.

**Artículo 45 Bis.-** Los Poderes del Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia de remuneraciones y adoptar las medidas necesarias para prevenir, identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales por razón de sexo o género.

**DOCUMENTO INFORMATIVO**



**DOCUMENTO INFORMATIVO**

Para tal efecto, deberán:

**I.** Realizar periódicamente un análisis de las remuneraciones de las personas trabajadoras, desagregado por sexo, categoría, puesto, nivel, antigüedad, tipo de contratación y demás variables objetivas que permitan identificar diferencias retributivas;

**II.** Analizar las diferencias existentes en el salario base, compensaciones, estímulos, gratificaciones, primas, bonos, prestaciones económicas y demás percepciones vinculadas con el trabajo;

**III.** Identificar las causas de las diferencias salariales considerando entre otros factores, la segregación ocupacional horizontal y vertical, el acceso a puestos de mayor responsabilidad, las oportunidades de capacitación, promoción y ascenso, así como cualquier otra condición que pueda generar o perpetuar una desventaja para las mujeres;

**IV.** Implementar medidas de nivelación y corrección cuando se identifiquen diferencias salariales injustificadas o discriminatorias;

**V.** Establecer medidas de prevención para evitar la generación o reproducción de brechas salariales;

**VI.** Generar y conservar información estadística desagregada por sexo que permita evaluar periódicamente la evolución de las brechas salariales y la eficacia de las medidas adoptadas; y

**VII.** Remitir la información que corresponda a las instancias competentes para su integración, análisis y seguimiento en el marco del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de conformidad con las disposiciones aplicables.

La metodología para la identificación y medición de las brechas salariales deberá incorporar la perspectiva de género y considerar criterios objetivos que permitan distinguir entre diferencias retributivas justificadas y aquellas que sean consecuencia de discriminación directa, indirecta o de desigualdades estructurales.



|  |                                                                                                                                                               |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | En la aplicación de este artículo deberán observarse las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Finalmente, la presente iniciativa se encuentra plenamente alineada con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Planeación para el Estado de Morelos, al guardar congruencia con el Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, de fecha 09 de mayo de 2025, número 6423 Extraordinaria.

De esta manera, con esta iniciativa se consolida un nuevo modelo estatal de atención a la igualdad sustantiva, la prevención de la violencia contra las mujeres y la eliminación de la discriminación, bajo una lógica de coordinación interinstitucional, rectoría de política pública y fortalecimiento de capacidades institucionales.

En particular, la presente reforma se vincula con el Eje Rector 1 denominado “Seguridad, Justicia y Construcción de Paz”, el cual incorpora como eje transversal la protección de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación.

Asimismo, guarda relación directa con los objetivos estratégicos:

1.5.1. Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos del pueblo morelense, a fin de erradicar la discriminación y la violencia hacia las personas en situación de vulnerabilidad;

1.5.2. Consolidar una política pública integral de igualdad y no discriminación orientada a atender las causas estructurales de la desigualdad y sus efectos sociales e institucionales.

De igual forma, la presente iniciativa contribuye al cumplimiento de las líneas de acción establecidas en dicho instrumento de planeación, particularmente aquellas orientadas a:

- la armonización del marco jurídico estatal conforme a estándares constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos;
- el fortalecimiento institucional de las dependencias encargadas de la igualdad sustantiva y la no discriminación;
- la consolidación de sistemas de información y evaluación basados en evidencia;
- la implementación de mecanismos de coordinación interinstitucional entre los distintos órdenes de gobierno;
- la profesionalización del servicio público con perspectiva de género y derechos humanos;
- y la promoción de una cultura de igualdad, inclusión y no discriminación.



En este contexto, la presente iniciativa constituye un eje de transformación normativa orientado a fortalecer el marco jurídico estatal congruente con la obligación constitucional de establecer mecanismos para reducir y erradicar la brecha salarial de género, con la legislación general en materia de igualdad sustantiva y con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación laboral.

Finalmente, debe destacarse que la propuesta no pretende crear una estructura institucional paralela ni duplicar las atribuciones existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por el contrario, busca articular las obligaciones específicas derivadas de la relación laboral del servicio público con los mecanismos de coordinación y transversalización de la perspectiva de género previstos en el orden jurídico estatal.

De igual manera, la presente iniciativa se encuentra vinculada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, particularmente con el **Objetivo 5, relativo a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas**, y con el **Objetivo 16, orientado a promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas**, al fortalecer el marco jurídico y las herramientas institucionales para prevenir la violencia, proteger a las personas en situación de vulnerabilidad y garantizar una respuesta judicial efectiva.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, y con el propósito de fortalecer el marco jurídico estatal para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes, me permito someter a la consideración de esa Soberanía la siguiente:

## **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS.**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se reforman los artículos 35, 36 y 45, y se adiciona el artículo 45 Bis de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, con el objeto de fortalecer la aplicación de los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, igualdad de remuneración y no discriminación en las relaciones laborales del servicio público; garantizar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo igual o de igual valor; prevenir y eliminar las diferencias salariales injustificadas; y establecer obligaciones específicas para identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales por razón de sexo o género.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se armonizan las disposiciones relativas al salario, su determinación y aplicación, a fin de incorporar expresamente la perspectiva de género y la igualdad sustantiva como principios rectores de las remuneraciones de las personas trabajadoras al servicio de los Poderes del Estado y los Municipios, estableciendo que éstas deberán determinarse mediante criterios objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios, libres de estereotipos y roles de género, y garantizar una remuneración igual por trabajo igual o de igual valor.



**ARTÍCULO TERCERO.** Se fortalecen las disposiciones relativas a la igualdad salarial y al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, estableciendo la obligación de garantizar, con perspectiva de género, la igualdad de oportunidades en los procesos de capacitación, profesionalización, promoción y ascenso; asimismo, se dispone que las autoridades deberán prevenir, identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales entre mujeres y hombres, considerando, entre otros factores, las diferencias en salarios, compensaciones, estímulos, prestaciones, categorías, puestos, niveles, promociones y ascensos, así como las desigualdades estructurales y la segregación ocupacional horizontal y vertical que puedan generar o perpetuar dichas brechas.

**ARTÍCULO CUARTO.** Se establece que las disposiciones reformadas y adicionadas deberán interpretarse y aplicarse de conformidad con los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, no discriminación, igualdad de remuneración por trabajo igual o de igual valor y derechos humanos, adoptando las medidas necesarias para eliminar las diferencias salariales injustificadas y prevenir la reproducción de desigualdades estructurales que afecten particularmente a las mujeres, así como para garantizar condiciones equitativas de acceso, permanencia, capacitación, promoción, ascenso y remuneración en el servicio público.

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

## **LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS**

## **LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS**

### **TÍTULO CUARTO DE LOS SALARIOS**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

**Artículo 35.-** Salario es la retribución que debe pagar el Gobierno del Estado o los Municipios a la persona trabajadora por los servicios prestados, y comprenderá el salario base, así como las demás percepciones económicas que correspondan conforme a la ley, los presupuestos, los tabuladores y demás disposiciones aplicables.

La determinación, asignación y percepción del salario se regirá por los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, igualdad de remuneración, no discriminación y transparencia, garantizando a mujeres y hombres una remuneración igual por trabajo igual o de igual valor.

Para garantizar la igualdad sustantiva y eliminar las brechas salariales por razón de género, las remuneraciones deberán determinarse con base en criterios objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios, que consideren las funciones, responsabilidades, conocimientos, capacidades, esfuerzo y condiciones en que se desarrolla el trabajo, sin atender a estereotipos, roles de género o cualquier otra



condición que produzca o pueda producir una desventaja injustificada para las mujeres.

Las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para prevenir y eliminar las desigualdades estructurales y la segregación ocupacional horizontal y vertical que puedan generar o perpetuar diferencias injustificadas en las remuneraciones entre mujeres y hombres.

**Artículo 36.-** El salario será uniforme para las personas trabajadoras que desempeñen funciones correspondientes a una misma categoría, sin distinción de sexo o género.

Las autoridades deberán garantizar, bajo el principio de igualdad sustantiva y con perspectiva de género, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo igual o de igual valor, independientemente de la categoría, puesto o denominación que corresponda, cuando las funciones, responsabilidades, conocimientos, capacidades, esfuerzo y condiciones de trabajo sean equivalentes.

Se prohíbe toda diferencia en las remuneraciones que tenga como causa directa o indirecta el sexo o género de la persona trabajadora, así como cualquier práctica, criterio o disposición aparentemente neutra que produzca una desventaja salarial particular para las mujeres y que no se encuentre objetiva y razonablemente justificada.

Los Poderes del Estado, los Municipios y los organismos a los que resulte aplicable esta Ley deberán, con perspectiva de género:

- I. Identificar y medir periódicamente las brechas salariales existentes entre mujeres y hombres;
  - II. Analizar las diferencias en salarios, compensaciones, estímulos, gratificaciones, primas, bonos, prestaciones económicas y demás percepciones vinculadas con el trabajo;
  - III. Identificar las causas de las brechas salariales, incluyendo aquellas relacionadas con la segregación ocupacional, acceso diferenciado a puestos de mayor responsabilidad, promociones, ascensos y cualquier otra condición que genere desigualdad retributiva;
  - IV. Implementar las medidas correctivas y de nivelación salarial necesarias para eliminar las diferencias injustificadas;
  - V. Prevenir la reproducción de brechas salariales mediante criterios de remuneración objetivos, transparentes y con perspectiva de género; y
  - VI. Dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia salarial.
- La información necesaria para identificar y evaluar las brechas salariales deberá generarse y analizarse desagregada por sexo, observando las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales y transparencia.



**Artículo 45.-** Los Poderes del Estado y los Municipios están obligados con sus trabajadores a:

**I.- a VI.- [...]**

**VII.-** Establecer academias, programas y mecanismos de capacitación y profesionalización para que las personas trabajadoras que lo deseen puedan adquirir los conocimientos y desarrollar las capacidades necesarias para obtener ascensos conforme al escalafón, **garantizando la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, y evitando cualquier práctica o criterio que genere desventajas o discriminación por razón de sexo o género;**

**VIII.- a X.- [...]**

**XI.-** Dar a conocer a la comisión mixta de escalafón las vacantes definitivas que se presenten dentro de los diez días siguientes a aquel en que surta efectos legales la baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, **garantizando que los procedimientos de promoción y ascenso se desarrollen mediante criterios objetivos, transparentes, verificables y con perspectiva de género, que aseguren la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;**

**XII.- a las demás que correspondan.- [...]**

**La aplicación de las obligaciones previstas en este artículo deberá realizarse bajo los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género y no discriminación, de conformidad con las disposiciones aplicables.**

**Artículo 45 Bis.-** Los Poderes del Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia de remuneraciones y adoptar las medidas necesarias para prevenir, identificar, medir, corregir y dar seguimiento a las brechas salariales por razón de sexo o género.

Para tal efecto, deberán:

**I.** Realizar periódicamente un análisis de las remuneraciones de las personas trabajadoras, desagregado por sexo, categoría, puesto, nivel, antigüedad, tipo de contratación y demás variables objetivas que permitan identificar diferencias retributivas;

**II.** Analizar las diferencias existentes en el salario base, compensaciones, estímulos, gratificaciones, primas, bonos, prestaciones económicas y demás percepciones vinculadas con el trabajo;

**III.** Identificar las causas de las diferencias salariales, considerando, entre otros factores, la segregación ocupacional horizontal y vertical, el acceso a puestos de mayor responsabilidad, las oportunidades de capacitación, promoción y ascenso, así como cualquier otra condición que pueda generar o perpetuar una desventaja para las mujeres;



**IV.** Implementar medidas de nivelación y corrección cuando se identifiquen diferencias salariales injustificadas o discriminatorias;

**V.** Establecer medidas de prevención para evitar la generación o reproducción de brechas salariales;

**VI.** Generar y conservar información estadística desagregada por sexo que permita evaluar periódicamente la evolución de las brechas salariales y la eficacia de las medidas adoptadas; y

**VII.** Remitir la información que corresponda a las instancias competentes para su integración, análisis y seguimiento en el marco del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de conformidad con las disposiciones aplicables.

La metodología para la identificación y medición de las brechas salariales deberá incorporar la perspectiva de género y considerar criterios objetivos que permitan distinguir entre diferencias retributivas justificadas y aquellas que sean consecuencia de discriminación directa, indirecta o de desigualdades estructurales.

En la aplicación de este artículo deberán observarse las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

#### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Remítase el presente Decreto al Poder Ejecutivo del Estado para su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad".

**SEGUNDO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

**TERCERO.** Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan al presente Decreto.

**CUARTO.** La interpretación administrativa del presente Decreto corresponderá al Poder Ejecutivo del Estado, en el ámbito de sus atribuciones.

Sin otro particular, manifiesto a Ustedes mi consideración distinguida.

**A T E N T A M E N T E**  
**LA GOBERNADORA CONSTITUCIONAL**  
**DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS**

**MARGARITA GONZÁLEZ SARAVIA CALDERÓN**

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS FORMA PARTE DE LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS.