

**H. CONGRESO DEL ESTADO DE SINALOA**  
**PALACIO LEGISLATIVO**  
**P R E S E N T E**

Los suscritos **CC. JESÚS ANGÉLICA DÍAZ QUIÑÓNEZ Y VÍCTOR ANTONIO CORRALES BURGUEÑO**; la primera, Diputada del Partido Sinaloense de esta LXIII Legislatura, y el último, ciudadano sinaloense, en ejercicio de las facultades que nos confieren el artículo 45, fracciones I y V, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y los artículos 18 fracción I, 135 y 136 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, nos permitimos presentar ante esta Soberanía la siguiente:

**Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 22 Bis a la Ley de Hacienda del Estado de Sinaloa**

**C O N S I D E R A N D O S**

I. En atención a lo mandado por el artículo 45 Fracciones I y V de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, que señala que los diputados en la entidad y los ciudadanos sinaloenses, legitimados estamos para presentar iniciativas de ley, con tal carácter así lo estamos ejerciendo;

II. Es función de esta Honorable Sexagésima Tercera Legislatura, revisar el orden jurídico para el estado de Sinaloa, por lo que en atención a ello, nos estamos presentando formalmente con este documento;

III. El **OBJETO** de la presente iniciativa se endereza a establecer un estímulo fiscal del 10% en el pago del Impuesto Sobre Nómina a quienes tenga contratados en su plantilla de trabajadores a igual número de hombres y mujeres, y que las percepciones salariales entre

uno y otro género sean iguales, siempre que se trate de las mismas responsabilidades laborales, en la **Ley de Hacienda del Estado de Sinaloa**.

Que en tal virtud, resulta necesario proponer esta **Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 22 Bis a la Ley de Hacienda del Estado de Sinaloa**, por lo que sometemos a su respetable consideración la siguiente:

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La concepción general de las desigualdades sociales se ha desplazado: a las solas desigualdades de posiciones, de clases, de ingresos y de condiciones de vida, se suman hoy las desigualdades de trato impuestas a los grupos particulares, basadas en criterios ilegítimos como la raza, la cultura, la religión, la sexualidad, la discapacidad y el sexo, entre otras.

La mayoría de esas discriminaciones, algunas de ellas ancestrales, se practican en las sociedades llamadas modernas. La práctica de las discriminaciones no es nueva, lo nuevo es que actualmente son visibles, manifiestas y, hasta escandalosas en sociedades adherentes, de manera creciente, al principio de la igualdad de oportunidades, según el cual cada uno tiene derecho a competir en una competencia equitativa a fin de acceder a los diversos bienes y las distintas posiciones.

El tema de las discriminaciones puede tener un abordaje de distintas maneras de acuerdo al acento en alguno de los siguientes aspectos: la discriminación o la estigmatización.

Algunas investigaciones se han esforzado por objetivar las discriminaciones midiendo las diferencias que se observan entre el acceso de los grupos discriminados a ciertos bienes y a ciertas posiciones y cuáles de esos grupos no son discriminados.

Por ejemplo, teniendo un diploma (título) igual, las mujeres y las minorías étnicas acceden menos frecuentemente a instituciones educativas (sobre todo a las de nivel superior), a un empleo “decente”, a los puestos a los cuales sus títulos escolares les darían acceso.

La discriminación es medida en función de los diversos grupos y dentro de un conjunto de dominios como el alojamiento (vivienda), la escuela, el empleo. En este último, las estadísticas y las encuestas muestran que, aun teniendo competencias iguales, por ejemplo, las mujeres son menos remuneradas que los hombres.

Otras investigaciones en el tema, han señalado las discriminaciones como resultado de prácticas basadas sobre estereotipos y de estigmas negativos. Las mujeres son discriminadas del trabajo porque se sospecha que son menos comprometidas en su profesión en razón de la maternidad y de sus responsabilidades familiares.

Las discriminaciones no proceden forzosamente de estereotipos negativos y racistas sumidos, pero sí de estructuras mentales inconscientes y profundas. Se es racista a pesar suyo, cuando se está convencido de que la raza no tiene existencia palpable, pero porque el color de la piel así lo informa a los otros. Se es sexista, a pesar suyo, cuando el sexo se asocia a un conjunto de cualidades que determinan la mayor parte de nuestros comportamientos.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales. Así, por ejemplo, en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Los instrumentos internacionales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres:

- Desde la fundación de la ONU, la discriminación en función del sexo de las personas fue prohibida; el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres quedó consagrado en la Carta de las Naciones Unidas de junio de 1945.



- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) también menciona el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo, y establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos públicos.
  
- La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
  
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) propone una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.
  
- En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) los Estados Parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos en su territorio y sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en dichos instrumentos, sin distinción alguna de raza, idioma o sexo, nacionalidad, religión, lengua, opinión política, entre otras.

El derecho a la igualdad implica el derecho a la no discriminación, y que se dé un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que ha habido entre unas y otros. Asimismo, para garantizar el derecho a la igualdad, los Estados están obligados a instrumentar acciones específicas para eliminar la discriminación de género.

Además, referirse a la igualdad de género consiste no sólo en suscribir un enfoque de derechos, sino en mantener consistencia conceptual con efectos prácticos en términos de políticas públicas ya que, como señala el Comité CEDAW, la igualdad es el término que se utiliza en la Convención y el principio que subyace al establecimiento de todas las

medidas especiales de carácter temporal encaminadas a lograr la igualdad de facto entre mujeres y hombres.

La igualdad, tal como está establecida en la CEDAW, no se propone hacer iguales a mujeres y hombres, sino garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de ambos; en pocas palabras, se trata de que en nuestras sociedades haya igualdad de trato, igualdad en el acceso a las oportunidades e igualdad de resultados.

Sabemos que el mundo laboral integra y discrimina a la vez, da un lugar y una función a los individuos: los incorpora a las culturas y a las profesiones pero también los excluye. En ese sentido, es importante mencionar que la mayor presencia de las mujeres en la fuerza laboral, inició en gran parte de los países de América Latina durante la década de los sesenta y continuó en las décadas ulteriores del siglo XX, hasta el acceso constante y creciente de las mujeres a la esfera laboral durante más de una década del siglo XXI.

La desigualdad entre hombres y mujeres, es un asunto pendiente de resolver en nuestro país. Durante la década pasada, se dieron los avances más significativos en las Leyes con el objeto de abonar a la igualdad de género y contribuir a la defensa del bienestar de las mujeres mexicanas. Aunque se reconocen estos avances, el trabajo no termina ahí cuando la polémica gira en torno a los derechos laborales.

La mayor parte de las mujeres en México se encuentran en una condición de rezago social y económico que es reconocida por diversos organismos nacionales e internacionales, entre ellos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y que resulta crítica si la comparamos con los propios países que integran aquella organización y los países de ingreso medio de América Latina.

En el caso de México, después de poco más de cuarenta años la situación de las mujeres fue sensiblemente mejorada en el dominio laboral, esto claramente reflejado en el porcentaje de población económicamente ocupada durante la década de 1970 que fue del 20% de mujeres contra 80% de hombres hasta el 2005, en donde casi se igualan los porcentajes, con 40% de mujeres ocupadas frente a 60% de hombres ocupados, hacia

2007 la participación femenina continuó incrementándose en forma sostenida, llegando hasta el 41.4%.

El comportamiento histórico de la población económicamente activa, considerando los montos de población de cada año, en 1921 apenas un 3.2% de esta población correspondía a mujeres, cifra que aumenta proporcionalmente hasta el año 1980 situándose en 24.3%, presentó un ligero descenso de menos de un punto porcentual con un 23.7% en 1990, posteriormente, el porcentaje de mujeres que se sumaron a las actividades económicas continuó aumentando hasta situarse en 38.3% hacia el año 2009, así se muestra en la serie histórica del comportamiento de la población económicamente activa en México 1921-2008.

Sin embargo la más amplia participación de la fuerza de trabajo femenina no otorgó automáticamente mayor visibilidad y empoderamiento a las mujeres. El efecto de la crisis económica de los ochentas y del modelo económico neoliberal adoptado por los gobiernos impactaron negativamente en materia de desarrollo social al país. El incremento de la población femenina en los mercados laborales, ocurrió sobre todo en las distintas ramas del sector terciario y en el trabajo no asalariado.

La estructura y la dinámica de los hogares se transformaron, así los censos y encuestas documentaron los incrementos de las unidades domésticas encabezadas por mujeres en América Latina.

México ha experimentado profundas transformaciones económicas, sociales y políticas durante las últimas décadas. Los cambios ocurridos, afectaron las estructuras de la fuerza de trabajo por sexos y por edades. El mercado de trabajo mostró incapacidad para absorber mano de obra calificada (con mejores niveles de escolaridad) a partir de los años ochenta; durante esa década se inician los procesos de reestructuración productiva que continuaron hasta los años noventa, propiciando la agudización de la insuficiencia en la generación de empleos productivos y mejoras salariales.



El INEGI reportó en Hombres y Mujeres en México, 2008 que el porcentaje de mujeres mayores de 15 años sin escolaridad es de 9.6%, mientras que para los hombres del mismo grupo de edad es de 7.2%. En Sinaloa la relación es inversa, las mujeres sin escolaridad representaban el 6.2%, mientras los hombres alcanzaron el 7.1%. En Sinaloa aumentó la participación de las mujeres en actividades económicas, es decir, en el empleo remunerado (asalariado y por cuenta propia), entre 1990 y 2000, aunque sigue siendo superior el ingreso de los hombres al mercado laboral, ya que 78 de cada 100 hombres participan en actividades económicas por 46 de cada 100 mujeres.

En lo que respecta a su inserción laboral, 63 de cada 100 mujeres ocupadas son asalariadas, 20 trabajan por cuenta propia, 9 no reciben pago alguno y 4 son empleadoras. De los varones ocupados, los asalariados, y quienes laboran por cuenta propia presentan cifras semejantes a las mujeres (62 y 19 de cada 100, respectivamente); sin embargo, los no remunerados disminuyen a 5 y los empleadores aumentan a nueve.

Al comparar la inserción económica femenina con la masculina en cada uno de los sectores de actividad económica, las diferencias son considerables, en el trabajo de la construcción laboran 94.1% de hombres y sólo 5.9% de mujeres. El sector de agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca reporta la segunda diferencia más alta, con 86.5% de hombres y 13.5% de mujeres; en cambio en el comercio, la participación de los hombres y las mujeres es más equilibrada, dado que ocupan 45.5% y 54.5% respectivamente.

Las mujeres han avanzado en su incursión al ámbito laboral en Sinaloa, pero aún es menor que la de los hombres, mientras ellos lo hacen en un porcentaje del 68.3%, sólo el 29.1% de las mujeres en edad de trabajar encuentran ocupación remunerada: por cada cien mujeres que trabajan o buscan empleo, son 230 hombres que participan en alguna actividad productiva o buscan incorporarse al mercado laboral.

Los hombres tienen una colocación mayor en la población económicamente activa con un 57.50% a diferencia de las mujeres con un 42.49%, la ocupación de los hombres es

mayor con un 57.91% y por ende la desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres con un 50.46%.

En cuanto a los niveles salariales, Sinaloa pertenece al área geográfica "C", de acuerdo con la clasificación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS). Para el municipio de Culiacán que es la capital del Estado, en el año 2009 el salario mínimo (SM) nominal fue de \$51.95.

A este respecto, la mayoría de los hombres en el municipio de Culiacán concentran su nivel de ingresos entre los 2 y 3 salarios mínimos 24.41%. En contraste, la mayoría de las mujeres culiacanenses que participan en el mercado laboral, que perciben ingresos de 2 hasta 3 salarios mínimos con un 31.63%.

Los datos de la ENDIREH de 2006 ubicaron al Estado de Sinaloa, junto con Baja California y Baja California Sur, dentro de los porcentajes más bajos de prevalencia de discriminación por razón de género, alcanzando apenas un 10% de prevalencia. En cambio, en 2011, de las mujeres sinaloenses ocupadas que fueron afectadas laboralmente, 89.3% dijeron haber sido víctimas de discriminación por razón de género.

La violencia laboral ejercida contra las mujeres, captada a través de la ENDIREH 2011, ubicó a Sinaloa, dentro del contexto nacional de las 32 entidades federativas de México, en el onceavo lugar, con un 23.9%, entre las entidades con alto porcentaje de violencia laboral, por encima de la media nacional que registró 22.6%. El 53.4% de las mujeres sinaloenses declararon tener menor oportunidad que un hombre para ascender de nivel o puesto; al 42.5% les pagaron menos que a un hombre por el mismo trabajo u ocupando igual puesto; al 34.2% les otorgaron menos prestaciones que un hombre con el mismo nivel o puesto; y, 13.7% declararon que les bajaron el salario, las despidieron o no las contrataron debido a su edad o a su estado civil.

Datos recientes correspondientes al ámbito laboral sinaloense de los últimos dos años, 2012 y 2013 muestran que prevalecen las diferencias entre hombres y mujeres en el



mercado laboral, poniendo en desventaja a estas últimas. El porcentaje de ocupación en 2012 de los hombres fue de 61.91% contra el 38.09% de mujeres.

Todos los datos proporcionados anteriormente, demuestran que en México como en Sinaloa, los poderes estatales han sido indiferentes e, inclusive, omisos, respecto al cumplimiento con los compromisos adquiridos con la CEDAW y la propia Ley para la erradicación contra la violencia de género.

Se demuestra que el fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, expresado a partir de la discriminación por razón de género se ha incrementado en la Entidad. La posición de la mujer, de acuerdo con sus características sociodemográficas limita y, a veces impide su inserción en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

A lo largo de su trayectoria laboral, las mujeres acceden difícilmente a los puestos de responsabilidad y chocan con el techo de cristal construido por las normas dominantes en el mundo del trabajo que las discriminan.

Si bien es cierto que a partir de la reforma fiscal 2014 el Gobierno Federal puso en marcha un plan para fortalecer el mercado laboral, éste no ha dado los resultados que se esperaban y las mujeres continúan luchando contra un sistema que pone a los hombres en una condición de ventaja frente a las mujeres sinaloenses.

Los suscritos consideramos que persiste la discriminación laboral en la Entidad, problema estructural del modelo económico que excluye a amplios sectores de la población, como el caso de las mujeres, de la oportunidad de acceder a empleos dignos, bien remunerados que brinden el bienestar familiar y social. La discriminación laboral, expresada en precariedad ocupacional y salarial continúa siendo una constante que genera alta vulnerabilidad para las mujeres.

En ese sentido, una de las herramientas que no han sido exploradas ni explotadas, es la herramienta fiscal como mecanismo de impulso a la equidad de género; por ello la presente iniciativa del Partido Sinaloense propone establecer un estímulo fiscal del 10%

en el pago del Impuesto Sobre Nómina a quienes tenga contratados en su plantilla de trabajadores a igual número de hombres y mujeres, y que las percepciones salariales entre uno y otro género sean iguales, siempre que se trate de las mismas responsabilidades laborales.

Esta propuesta garantiza que al otorgarse este estímulo fiscal a los empresarios que funcionará como herramienta que aporte a la equidad de género. Es decir, esta reforma a la Ley de Hacienda del Estado contribuye a impulsar la perspectiva de la equidad de género, y coadyuva en gran medida para cerrar la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres en Sinaloa.

Para el Partido Sinaloense es importante resolver las brechas existentes para los próximos años si queremos potenciar las capacidades de nuestras mujeres y por supuesto, realizar una mayor aportación al crecimiento económico de nuestro Estado dada la fuerza laboral en potencia que tenemos y que desde siempre ha sido desaprovechada.

Por lo que estando facultado el Honorable Congreso del Estado para expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las leyes y decretos para la mejor administración del Estado, planeando su desarrollo económico y social, de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y en su Ley Orgánica, se emite el siguiente:

**DECRETO NÚMERO:** \_\_\_\_\_

**ARTÍCULO ÚNICO:** Se **ADICIONA** el artículo 22 Bis a la **Ley de Hacienda del Estado de Sinaloa**, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 22 Bis.** Se otorgará un estímulo fiscal del 10% sobre este impuesto a quien tenga contratados en su plantilla de trabajadores a igual número de hombres y mujeres, y que las percepciones salariales entre uno y otro género sean iguales, siempre que se trate de las mismas responsabilidades, productividad y cumplimiento laborales.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**Artículo Primero.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial "El Estado de Sinaloa".

**Artículo Segundo.** Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

**ATENTAMENTE**

**Culiacán Rosales, Sinaloa, México, a 23 de julio de 2019**

**POR EL PARTIDO SINALOENSE**



**DIP. JESÚS ANGÉLICA DÍAZ QUIÑÓNEZ**

**CIUDADANO SINALOENSE**



**C. VÍCTOR ANTONIO CORRALES BURGUEÑO**



*Olivia Torres*

*9529 11*