



CONGRESO DEL ESTADO  
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

# Gaceta Parlamentaria

Tercera Época

• Tomo II

• 096 D •

09 de julio 2020.

## MESA DIRECTIVA

**Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez**

*Presidencia*

**Dip. Arturo Hernández Vázquez**

*Vicepresidencia*

**Dip. Marco Polo Aguirre Chávez**

*Primera Secretaría*

**Dip. Humberto González Villagómez**

*Segunda Secretaría*

**Dip. Mayela del Carmen Salas Sáenz**

*Tercera Secretaría*

## JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

**Dip. Javier Estrada Cárdenas**

*Presidencia*

**Dip. Sergio Báez Torres**

*Integrante*

**Dip. Eduardo Orihuela Estefan**

*Integrante*

**Dip. Antonio Soto Sánchez**

*Integrante*

**Dip. Salvador Arvizu Cisneros**

*Integrante*

**Dip. Wilma Zavala Ramírez**

*Integrante*

**Dip. Ernesto Núñez Aguilar**

*Integrante*

**Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez**

*Integrante*

## SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

**Mtra. Beatriz Barrientos García**

*Secretaria de Servicios Parlamentarios*

**Lic. Abraham Ali Cruz Melchor**

*Director General de Servicios de*

*Apoyo Parlamentario*

**Lic. Ana Vannesa Caratachea Sánchez**

*Coordinadora de Biblioteca, Archivo*

*y Asuntos Editoriales*

**Mtro. Ricardo Ernesto Durán Zarco**

*Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales*

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. *Corrector de Estilo: Juan Manuel Ferreyra Cerriteño. Formación, Reporte y Captura de Sesiones:* Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, María Elva Castillo Reynoso, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Marisol Viveros Avalos, Martha Morelia Domínguez Arteaga, Melissa Eugenia Pérez Carmona, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moises Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas.

## HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA

Segundo Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO  
POR EL CUAL SE ADICIONA UN PÁRRAFO  
SEGUNDO AL ARTÍCULO 55 DE LA LEY DE  
PENSIONES CIVILES PARA EL ESTADO DE  
MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA  
POR EL DIPUTADO ÁNGEL CUSTODIO  
VIRRUETA GARCÍA, INTEGRANTE DEL  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO  
DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.**

Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez,  
Presidenta de la Mesa Directiva  
del Congreso del Estado de  
Michoacán de Ocampo.  
Presente.

Ángel Custodio Virrueta García, Diputado integrante de esta Septuagésima Cuarta Legislatura, en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presento al Pleno de esta Soberanía *Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se adiciona un segundo párrafo al artículo 55 de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán*, bajo la siguiente

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Lograr una mayor equidad de género representa uno de los retos más importantes para los sistemas de pensiones en nuestro país. La igualdad de género, consiste en la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

La inequidad de género es un problema común en los diversos esquemas pensionatorios, pues es una realidad que en la mayoría de los países latinoamericanos como en México, las mujeres reciben menores pensiones cuando alcanzan la edad de retiro, dado que éstos reproducen las condiciones del mercado donde se observan desigualdades de género significativas. Ante esta realidad se requieren medidas protectoras especiales.

Históricamente, largas luchas se han realizado por conseguir la igualdad de géneros, si bien la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha ido creciendo notablemente en los últimos años, toda vía queda mucho camino por recorrer, ya que durante su ciclo de vida laboral las mujeres mexicanas participan menos en el mercado de trabajo remunerado, devengan salarios más bajos y tienen menor acceso a empleos formales que los hombres. En los últimos años la participación laboral de las mujeres en México ha mantenido una tendencia ascendente, sin embargo su inserción en el mercado laboral puede ser intermitente, pues según datos del INEGI, el género femenino en nuestro país aporta 77.2 % del total del tiempo que los hogares destina a actividades como el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, las cuales no son remuneradas ni generan derechos pensionarios.

En este contexto, la actividad laboral remunerada de la mujer se puede ver interrumpida por diversas causas, por ejemplo el hecho de que dentro de la sociedad se tenga la idea de que la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos e hijas es patrimonio de quien tiene la capacidad de gestar, parir o amamantar, y no una responsabilidad compartida de ambos progenitores, es una de las causas que puede retrasar su inserción en el ámbito laboral y que esta alcance los años de servicio requeridos para obtener su pensión de retiro por edad y tenga que trabajar en una edad más avanzada para lograr un mayor porcentaje.

México forma parte del Sistema Internacional de Derechos Humanos; del Sistema Interamericano de Derechos Humanos; por otra parte tenemos los diversos ordenamientos reglamentarios que contemplan las garantías para la protección del derecho a la equidad de género. Así, el Estado mexicano, con la ratificación de las principales convenciones internacionales en pro del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, particularmente la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual establece en su artículo 11 que, *...los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.* [1]

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en el último párrafo del artículo 1° que, *...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género* [2],... De manera específica el artículo 4° de la misma constitución establece la igualdad entre ambos sexos, *El varón y la mujer son iguales ante la ley...*[3]

Para tal efecto, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en la fracción I del artículo 5, que se entenderá por, *Acciones Afirmativas. El conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.* [4] Entendiéndose como igualdad sustantiva conforme a la fracción V del precepto citado de la misma ley, *el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento. Goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.*[5]

Por lo que, todas autoridades del estado mexicano en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de eliminar toda discriminación entre

hombres y mujeres, identificando las medidas de acción positiva como herramientas temporales y útiles para equiparar las desigualdades históricas entre los géneros, entender esto es esencial para el logro de relaciones igualitarias en el ámbito familiar, social y público, porque la igualdad real de oportunidades no será posible en sociedades que admitan la sobrecarga de las tareas de cuidado de los hijos y domésticas que pasa aun de manera desproporcionada en las mujeres.

Como legisladores, habremos de legislar bajo la perspectiva de género, buscando implementar en la legislación estatal los mecanismos para eliminar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que en muchos casos se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.[6]

La Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán en su artículo 55 establece que *Tienen derecho a pensión por vejez los servidores públicos que habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, tuviesen quince años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al fondo.*[7]

Por su parte, el artículo 57 de la misma ley establece que:

**Artículo 57.** *La pensión a que se refiere el artículo 55, será hasta por los porcentajes del sueldo base de cotización que se especifican a continuación: 15 años de servicio 50%, 16 años de servicio 53%, 17 años de servicio 55%, 18 años de servicio 58%, 19 años de servicio 60%, 20 años de servicio 63%, 21 años de servicio 65%, 22 años de servicio 68%, 23 años de servicio 70%, 24 años de servicio 73%, 25 años de servicio 75%, 26 años de servicio 80%, 27 años de servicio 85%, 28 años de servicio 90%, 29 años de servicio 95%, así mismo contempla en el artículo 58, que “Toda fracción de más de seis meses de servicio se considerara como año completo, para los efectos del otorgamiento de la pensión.*[8]

Como vemos la legislación actual en materia de jubilación o pensión por vejez, los porcentajes de las pensiones otorgadas se calculan en igual cantidad de años para mujeres y hombres, sin tomar en cuenta las desventajas en el ámbito laboral que el sexo femenino enfrenta respecto de los hombres.

Dadas las circunstancias de desigualdad que prevalecen en nuestra sociedad, es necesario implementar medidas de compensación para nivelar

las brechas de desigualdad, la igualdad consiste en entender las diferencias, no se pueden hacer leyes iguales para personas que enfrentan condiciones desiguales y las pone en desventaja frente a otros grupos.

En este tenor, dar un trato diferenciado en cuestiones de pensiones en favor de las mujeres se justifica en el principio de igualdad, atendiendo al hecho de que en la vida del varón trabajador no se aprecian las circunstancias que la mujer enfrenta, tales como el estigma y rol proyectado en la mujer-madre (aspecto biológico) y la injusticia de dobles jornadas laborales, como trabajadoras y madres del hogar.

Para robustecer esta idea, traemos a colación el criterio donde dar un trato desigual a mujeres y hombres en cuestión de pensiones, no contraviene lo establecido en el primer párrafo del artículo 4º Constitucional que estatuye que, “que la mujer y el hombre son iguales ante ley”, ni tampoco lo establecido en la fracción V del artículo 123, apartado B del mismo pacto federal, tal como lo estimo la suprema Corte de Justicia de la Nación en noviembre de 2019, en la tesis jurisprudencial de texto y rubro siguientes:

*PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 40., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE.*

*Las leyes burocráticas que prevén un trato diferenciado en favor de la mujer trabajadora, en el sentido de que se le exigen menos años de servicios que a los hombres para obtener el máximo de una pensión de retiro, y la consecuente diferencia porcentual que se mantiene entre ambos sexos en un orden decreciente, resulta acorde con las diferencias que corresponden a cada uno, pues en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales, además, el hecho de que los roles sociales entre mujeres y hombres hayan evolucionado a fin de superar las diferencias existentes, no es razón para suponer que el trato diferenciado actualmente sea discriminatorio en perjuicio de los hombres, ya que los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva, pues la igualdad de género en el trabajo no es real, y el mercado de trabajo está diseñado*

en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no está incluida. Consecuentemente, esa asimetría en los años de servicio exigidos para la obtención del porcentaje máximo de una pensión entre mujeres y hombres –en favor de las primeras– no viola el primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Federal que establece que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”, pues el privilegio que se otorga aspira a lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos. Asimismo, las legislaciones burocráticas referidas tampoco violan el principio que recoge la fracción V del artículo 123, apartado B, constitucional, en el sentido de que “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”, toda vez que en lo único que reside la desigualdad es en el tiempo laborable exigido y no en el monto del salario base con el cual se otorga la pensión, ya que el trabajador queda en condiciones de aspirar al porcentaje máximo de esa prestación de seguridad social, pero para ello debe acumular más años de servicios que la trabajadora.[9]

Al respecto otros estados de la república ya han legislado en este sentido, como ejemplo tenemos al Estado de Nayarit, que en el artículo 20 fracción II de la Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit establece que, (...) II. *Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, el tanto por ciento del salario último en el momento de su retiro, en relación a los años de servicio se ajustará a la tabla del artículo 21, (...) Para el caso de las mujeres, los años de servicio se computarán partiendo de los 15 hasta cumplir 28 años de servicio, proporcionalmente hasta el 100 por ciento, utilizando para tal efecto la tabla de cálculo que se describe en el artículo 21.*[10]

Dicho trato diferenciado también fue validado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el argumento de que la perspectiva de género, cumple el principio de igualdad, en la tesis aislada que cito al siguiente texto y rubro:

*PENSIÓN DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS. EL ARTÍCULO 20, FRACCIÓN II Y LA TABLA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 21, AMBOS DE LA LEY DE PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT, AL ESTABLECER UN TRATO DIFERENCIADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA OBTENER, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, CUMPLEN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.*

*El trato pensionario diferenciado a favor de la mujer trabajadora, establecido en los preceptos señalados, consistente en que ésta, partiendo de los 15 años y hasta cumplir los 28 años de servicio podrá obtener, proporcionalmente, hasta el 100% de la cuota duraría de la pensión de retiro, mientras que en el caso de los hombres se requieren 2 años más para alcanzar ese porcentaje, cumplen con el principio de igualdad, porque en la vida*

*del varón trabajador no se aprecian las circunstancias que enfrente una mujer, como son: el estigma y rol proyectado en la mujer-madre (aspecto biológico) y la injusticia de dobles jornadas laborales, en tanto trabajadoras y responsables del hogar (aspectos social y cultural). Además, bajo la perspectiva de género deben estudiarse las entradas o desventajas pensionarias en el trato de ambos sexos, y ello conduce a afirmar con justicia que la diferencia en años de servicio y porcentaje de pensión para la mujer representa un reconocimiento mínimo y una compensación y medida afirmativa para impulsar la paridad laboral; de ahí que se considere que el trato desigual indicado es justificable constitucionalmente.*[11]

Por consiguiente, la presente iniciativa tiene como fin, establecer el trato pensionario diferenciado a favor de la mujer trabajadora, consistente en que a partir de los 15 y hasta cumplir los 28 años de servicio pueda obtener proporcionalmente, hasta el 100% de su cuota diaria de pensión por vejez, por lo que serían dos años antes que los hombres, esto como una medida afirmativa de nivelación encaminada a compensar la desigualdad de condiciones que existe entre hombres y mujeres e impulsar la paridad laboral.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración del Pleno el siguiente Proyecto de

#### DECRETO

**Artículo Único. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 55 de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán,** para quedar como sigue:

*Artículo 55. [...]*

Para el caso de las mujeres, los años de servicio se computarán a partir de los 15 años hasta cumplir 28 años de servicio, proporcionalmente hasta el 100 por ciento, utilizando para tal efecto la tabla de cálculo que se especifica en el artículo 57 de la presente Ley.

#### TRANSITORIOS

*Artículo Único.* El presente decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

PALACIO LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán, a 25 de junio de 2020.

Atentamente

Dip. Ángel Custodio Virrueta García

[1] Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>. Consultado el 23-05-20.

[2] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 1°. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060320.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf). Consultado el

[3] *Ibidem*, artículo 4°.

[4] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5° fracción I. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf). Consultado el 23-05-20.

[5] *Ídem*, fracción V artículo 5°.

[6] *Ídem*, fracción VI artículo 5°.

[7] Ley de pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, artículo 55. Disponible en: <http://congresomich.gob.mx/leyes/>, consultado el 06-06-20.

[8] *Ibidem*, artículo 57.

[9] Segunda Sala, Jurisprudencia Constitucional, Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época, No. 2020994 Libro 72, Tomo I Tesis: 2a./I.140/2019 (10a.), Noviembre de 2019, página 607. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>, consultado el 26-05-20.

[10] Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 20 fracción II, disponible en: <http://www.congresonayarit.mx/leyes-y-decretos/>. Consultado el 06-06-20.

[11] Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada en Materia Constitucional, Administrativa, Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 67, Tomo IV Tesis: V Región.2o.7 A (10a.), Junio de 2019, página 5304. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>, consultado el 26-05-20.





L X X I V  
L E G I S L A T U R A

CONGRESO DEL ESTADO  
DE MICHOACÁN DE OCAMPO



— 2020 —

**“AÑO DEL 50 ANIVERSARIO LUCTUOSO  
DEL GENERAL LÁZARO CÁRDENAS DEL RÍO”**



L X X I V  
LEGISLATURA

CONGRESO DEL ESTADO  
DE MICHOACÁN DE OCAMPO



[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)