

"2025: Año del Turismo Sostenible como Impulsor del Bienestar Social y Progreso"

Mexicali, Baja California, 02 de diciembre de 2025

**Asunto:** Iniciativa para enlistarse en el Orden del Día (Oficialía de Partes)

**Oficio:** 593/CAL/GAMP/XXV/PLBC/2025



**Diputada Liliana Michel Sánchez Allende**

Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso del Estado



Por medio de este conducto y en atención a lo previsto en los artículos 110 fracción I y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito presentar la siguiente, **INICIATIVA QUE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**

La presente propuesta legislativa tiene por objeto:

**El objetivo de este artículo es garantizar que ninguna trabajadora sea despedida por motivo de embarazo, parto, puerperio o lactancia, protegiendo sus derechos laborales y evitando actos de discriminación. Busca asegurar que cualquier renuncia en estas condiciones sea libre y voluntaria, previa ratificación de la autoridad. Además, otorga protección temporal al padre trabajador y a la madre adoptante para fortalecer la estabilidad familiar en los primeros días de vida de niñas y niños.**

ATENTAMENTE

  
**Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas**

Integrante del Grupo Parlamentario MORENA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
BAJA CALIFORNIA  
XXV LEGISLATURA

08 DIC 2025

  
**ESPACHADO**  
GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS  
DIPUTADA

CON AMOR Y COMPROMISO,

*Resultados para Todos*



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
BAJA CALIFORNIA  
XXV LEGISLATURA

CON AMOR Y COMPROMISO,  
*Resultados para Todos*

**GLORIA**  
**MIRAMONTES**  
DIPUTADA LOCAL DISTRITO 15

"2025: Año del Turismo Sostenible como Impulsor del Bienestar Social y Progreso"

## **Diputada Liliana Michel Sánchez Allende**

Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso del Estado de Baja California

Compañeras diputadas, compañeros diputados:

### **HONORABLE ASAMBLEA:**

La suscrita **DIPUTADA GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS**, en nombre y representación del grupo parlamentario **MORENA**, con fundamento en lo establecido por los artículos 27 fracción I y 28 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, 110 fracción I, 115 fracción I, 116, 117 y 118 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito someter al Pleno de este H. Congreso del Estado, **INICIATIVA QUE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA** bajo la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

La maternidad, como derecho fundamental, requiere de una protección efectiva y transversal que garantice la no discriminación, el derecho a la salud, el acceso a una vida digna y el trabajo en condiciones de igualdad.

Las mujeres embarazadas que laboran en instituciones públicas enfrentan situaciones de vulnerabilidad que muchas veces se traducen en despidos injustificados, presiones para renunciar o la negación de condiciones adecuadas para ejercer su derecho a la maternidad.

A nivel nacional, la Ley Federal del Trabajo protege a las mujeres embarazadas prohibiendo su despido durante el periodo de gestación, salvo que exista una causa justificada. Sin embargo, esta protección no está contemplada de forma expresa en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, dejando en una situación de indefensión a las servidoras públicas en dicha condición.

Al respecto, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 27.9% de las mujeres mexicanas que han trabajado han sido despedidas o se les ha solicitado la renuncia al enterarse de su embarazo. En Baja California, esta situación no es ajena. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 se recibieron más de 130 denuncias por despido injustificado relacionados con el embarazo en la entidad.

Esta situación no solo representa una violación a los derechos laborales, sino también una afectación directa a la salud emocional y física de las mujeres, quienes enfrentan incertidumbre económica en uno de los momentos más importantes y delicados de su vida. La carencia de ingresos compromete el acceso a servicios médicos, medicamentos y atención adecuada durante la gestación y el alumbramiento.

Cabe destacar que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por México, establece el compromiso de los Estados para asegurar que las mujeres no ~~sean despedidas por motivo de~~ embarazo ni se les exija una prueba de embarazo como condición para el acceso o permanencia en el empleo. Este principio está también plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, y en tratados internacionales de los que México es parte.

A nivel nacional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterios que reconocen el despido por embarazo como una forma de discriminación de género. La jurisprudencia ha reiterado que corresponde al empleador probar que el despido no tuvo relación con el embarazo, y que, de no acreditar lo contrario, se considerará discriminatorio y, por tanto, nulo.

En ese orden de ideas, contar con una fuente de ingresos durante el embarazo no solo representa una garantía de seguridad económica, sino que permite a las mujeres acceder a condiciones adecuadas de salud, alimentación y estabilidad emocional. El desempleo durante esta etapa puede traer consecuencias devastadoras para el bienestar de la madre y del niño por nacer.

También es importante considerar que la posibilidad de ser despedida ~~por embarazo desincentiva la denuncia~~, reduce la participación femenina en el mercado laboral y perpetúa la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el ámbito público. En el caso del servicio civil, donde las relaciones laborales deben fundarse en principios de legalidad, equidad e igualdad sustantiva, esta protección es especialmente relevante.

Es por ello que, la presente iniciativa propone la incorporación de un Artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, a fin de establecer de manera clara y expresa que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, salvo que se compruebe de forma fehaciente que el despido obedece a otras causas. Asimismo, se protege la validez de la renuncia durante esta etapa, exigiendo la acreditación de su carácter libre, espontáneo y sin coacción.

De igual forma, se extiende la protección al padre trabajador o madre adoptante en los 90 días posteriores al nacimiento o adopción, reconociendo la necesidad de salvaguardar los derechos de la primera infancia y del entorno familiar durante esta etapa crucial.

En tal contexto, la aprobación de esta reforma generará un precedente de gran importancia en Baja California, alineando la legislación estatal con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales. Además de brindar certeza jurídica a las trabajadoras, promoverá una cultura institucional que valore y respete la maternidad, eliminando prejuicios y conductas discriminatorias.

Al establecer reglas claras, se desincentivan las prácticas de despido por embarazo y se fomenta un ambiente laboral justo, incluyente y solidario, donde las servidoras públicas puedan ejercer su derecho a la maternidad sin temor a perder su fuente de ingresos. Además, al reconocer también el rol del padre o adoptante en la etapa inicial de crianza, se avanza hacia una corresponsabilidad parental efectiva.

Para una mayor comprensión legislativa de la presente propuesta se agrega el siguiente cuadro comparativo:

| LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA |  |
|--|--|
| TEXTO ORIGINAL   | PROPUESTA DE REFORMA   |
| SIN CORRELATIVO  | <p><b>Artículo 58 BIS.</b> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, parto, puerperio o por estar en periodo de lactancia. En caso de terminación de la relación laboral durante estas etapas, corresponderá al empleador acreditar que dicha decisión no tuvo relación con el estado de gravidez, parto o maternidad. De no comprobarse, se presumirá como acto de discriminación y será nulo de pleno derecho.</p> <p>La renuncia presentada por una trabajadora embarazada, en puerperio o en periodo de lactancia deberá ser ratificada ante la autoridad competente, quien deberá verificar que la misma sea libre, voluntaria, sin coacción ni presión alguna. De no cumplirse con este procedimiento, dicha renuncia carecerá de validez.</p> <p>Asimismo, se prohíbe el despido del padre trabajador o de la madre adoptante durante los noventa días posteriores al nacimiento o adopción, salvo que exista causa justificada debidamente acreditada. Esta protección tiene como fin salvaguardar el derecho de las niñas y los niños a un entorno familiar estable en sus primeros días de vida.</p> |

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**

**ÚNICO.-** Se adiciona el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, para quedar como sigue:

**Artículo 58 BIS. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, parto, puerperio o por estar en periodo de lactancia. En caso de terminación de la relación laboral durante estas etapas, corresponderá al empleador acreditar que dicha decisión no tuvo relación con el estado de gravidez, parto o maternidad. De no comprobarse, se presumirá como acto de discriminación y será nulo de pleno derecho.**

**La renuncia presentada por una trabajadora embarazada, en puerperio o en periodo de lactancia deberá ser ratificada ante la autoridad competente, quien deberá verificar que la misma sea libre, voluntaria, sin coacción ni presión alguna. De no cumplirse con este procedimiento, dicha renuncia carecerá de validez.**

**Asimismo, se prohíbe el despido del padre trabajador o de la madre adoptante durante los noventa días posteriores al nacimiento o adopción, salvo que exista causa justificada debidamente acreditada. Esta protección tiene como fin salvaguardar el derecho de las niñas y los niños a un entorno familiar estable en sus primeros días de vida.**

#### **ARTICULO TRANSITORIO**

**ÚNICO.-** La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
BAJA CALIFORNIA  
XXV LEGISLATURA

CON AMOR Y COMPROMISO,  
*Resultados para todos*

**GLORIA**  
**MIRAMONTES**  
DIPUTADA LOCAL DISTRITO 12

**ATENTAMENTE**

  
**Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas**  
Diputada Integrante del Grupo Parlamentario MORENA