



*“2026, Año de la Educación para la Construcción de la Paz”*

Mexicali, Baja California a los 17 días del mes de junio de 2026.

**DIP. LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA H. XXV LEGISLATURA**  
**CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**  
**P R E S E N T E.-**

Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente y de conformidad con lo establecido en los artículos 110 y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, presento ante Usted para su trámite legislativo correspondiente la **INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 29 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**, la cual tiene como objeto garantizar permisos de paternidad con goce de sueldo íntegro, acorde a los periodos dispuestos por la materia convencional, a fin de vencer las desigualdades que obligan a las mujeres a cargar con las responsabilidades de cuidados y excluye a los hombres de su derecho a cuidar.

La cual será presentada por oficialía de partes para que sea incluida en el orden del día de la Sesión de Pleno a realizarse el día jueves 2 de julio de 2026.

Sin otro particular por el momento, quedo atenta a sus consideraciones.



**ATENTAMENTE**

**DIP. DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA**  
**DIPUTADA INTEGRANTE DE LA XXV LEGISLATURA**  
**DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**





**DIP. LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA H. XXV LEGISLATURA**  
**CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

**DIPUTADA DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA**, en mi carácter de Diputada del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, dentro de la XXV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, con fundamento en los artículos 27, fracción I, 28, fracción I, 110 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 117 párrafo primero y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito presentar ante el Pleno de esta Soberanía, **INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 29 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**, al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Los derechos relacionados con la maternidad han sido reconocidos y garantizados desde hace más de cien años en la legislación mexicana. En cambio, los derechos vinculados con la paternidad son objeto de mayores resistencias para lograr su reconocimiento efectivo. Actualmente, quienes se convierten en padres apenas cuentan con cinco días de permiso laboral con goce de sueldo, plazo que resulta insuficiente para garantizar su involucramiento en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos, durante los primeros meses de vida.



Esta desigualdad normativa reproduce un modelo en el que las mujeres asumen de manera desproporcionada las tareas de cuidado, mientras que los hombres enfrentan limitaciones legales para participar activamente en la crianza de sus hijas e hijos. Frente a este modelo normativo, es impostergable distribuir la carga que asumen por completo las mujeres y equilibrar la balanza en la crianza compartida con los hombres, reconociendo su papel y ampliando los días de licencia de paternidad con goce de sueldo.

Es contradictorio que en un contexto en el que se discute con mayor profundidad la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, cuando se discute un sistema de cuidados y la redistribución de las tareas domésticas y de la crianza, a las mujeres se les siga imponiendo no sólo culturalmente, sino desde la legislación, un modelo que concentra el cuidado en las mujeres y limita la participación efectiva de los hombres durante los primeros meses de vida de sus hijas e hijos.

La presente iniciativa parte de una premisa clara: el cuidado de las hijas e hijos es una responsabilidad compartida entre ambos progenitores, y el Estado tiene la obligación de crear las condiciones institucionales para que esa corresponsabilidad sea ejercida en la práctica, no sólo enunciarse en el discurso. Ampliar la licencia de paternidad a doce semanas, equiparándola con la licencia de maternidad, es un paso estructural hacia ese objetivo. Con el propósito de sostener la necesidad de reconocer y ampliar la licencia de paternidad con goce de sueldo, esta exposición de motivos aborda los antecedentes jurídicos en materia de maternidad y paternidad en México; los precedentes internacionales en la materia; así como el impacto que la actual legislación tiene en la desigualdad laboral de las mujeres y en el desarrollo integral de las infancias.



En México, los derechos relacionados con la maternidad fueron reconocidos por primera vez en la Constitución de 1917. En el artículo 123 se estableció que las mujeres embarazadas no realizarían esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo su salud, por lo que se les otorgó un mes de descanso obligatorio con goce de sueldo. Asimismo, se les brindó dos periodos de descanso extraordinario para la lactancia<sup>1</sup>.

Posteriormente, en diciembre de 1974, se ampliaron los derechos de las mujeres trabajadoras gestantes en la Constitución, tanto de las trabajadoras subordinadas, como de las trabajadoras al servicio del Estado. Estas reformas las exentaron de realizar trabajos físicos que implicaran un peligro para su salud y les extendieron el periodo de descanso con motivo del embarazo y parto.

A las trabajadoras del Estado se les brindó un mes de descanso previo al parto y dos meses posteriores a éste, con goce de sueldo. Además, se les reconoció el derecho a disfrutar de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y de servicios de guarderías infantiles. Por otra parte, a las mujeres trabajadoras subordinadas les otorgaron prerrogativas similares, salvo que el periodo de descanso fue distinto: seis semanas preparto y seis posteriores.

Si bien estos derechos no han tenido modificaciones en prácticamente 52 años, lo que ha provocado **que México se encuentre por debajo del estándar mínimo previsto por el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo**<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> Mendizábal Bermúdez, G., & Rosales Zarco, H. (2006). La maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social. En R. M. Álvarez de Lara (Coord.), *Panorama internacional de derecho de familia: Culturas y sistemas jurídicos comparados* (t. I, pp. 585–611). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288/8.pdf>

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario*. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cerrar%20la%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20licencias%20parentales%20remuneradas.pdf>



**que establece 14 semanas cuando menos y 18 semanas como periodo óptimo;** el contraste con el descanso para la paternidad, es abrumador: apenas cinco días con goce de sueldo, en caso de nacimiento o adopción.

Cabe destacar que, en sentido estricto, no existe un reconocimiento constitucional ni legal de la licencia de paternidad equiparable a la licencia de maternidad. Lo que actualmente prevé la Ley Federal del Trabajo es un permiso de paternidad que otorga el patrón, que no tiene el mismo alcance que una licencia.

Según el Instituto Mexicano para la Competitividad, la diferencia entre permiso y licencia recae en que ésta última es obligatoria, intransferible y la paga la institución de seguridad social donde esté asegurada la persona trabajadora. En cambio, el permiso de paternidad con goce de sueldo corre a cargo del empleador y tiene una duración mínima.

Este permiso es además, prácticamente una novedad legislativa. Mientras la licencia de maternidad tiene más de cien años de existencia en nuestro ordenamiento jurídico, el permiso de paternidad fue publicado apenas el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación. Su alcance, sin embargo, ha sido muy limitado desde su origen: no equivale a una semana, sino apenas a cinco días laborales.

Esta asimetría no sólo es insuficiente para garantizar la participación del padre en el cuidado temprano. También envía un mensaje institucional sobre quién debe hacerse cargo de la crianza, y ese mensaje tiene consecuencias concretas y medibles en la vida profesional de las mujeres.



De acuerdo con el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados actualizado a 2025, que incluye información de 193 países, México está lejos de las naciones que han adoptado políticas de cuidados que incluyen amplias licencias de paternidad. Existen países que han avanzado hacia modelos más robustos.

Ha sido el caso de Eslovaquia, Islandia o España, que han adoptado licencias de maternidad más amplias, con 197, 183 y 133 días de paternidad respectivamente. Tan sólo España cuenta con 19 semanas de maternidad, superior al tiempo sugerido por la Organización Internacional del Trabajo; y cuenta con 6 semanas de licencia de paternidad obligatoria, esto es que deberán ser tomadas de forma ininterrumpida posterior al parto; y el resto podrán ser disfrutadas de forma flexible. Estas licencias son asumidas como parte de la protección social del Estado<sup>3</sup>.

Asimismo, existen diversos países con licencias de paternidad de alrededor de cuatro o cinco semanas. Es el caso de Andorra, Francia, Japón, Singapur, Austria, Eslovenia, Estonia, Islas Vírgenes británicas, Lituania y Portugal.

En América, si bien la mayoría de los países se encuentran lejos de los modelos más avanzados, varios de ellos otorgan licencias superiores a los días de descanso otorgados por nuestro país. Uruguay reconoce 17 días; Ecuador, 15 días; Venezuela, 14 días; Paraguay, 14 días; y Colombia, 14 días.

En Canadá, por su parte, cuenta con distintas modalidades de licencias de paternidad. En algunos esquemas ambos padres pueden compartir hasta 40 semanas, sin que uno de ellos reciba más de 35 semanas de beneficios, con una

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *España. ILO Global Care Policy Portal*.  
<https://webapps.ilo.org/globalcare/country/ESP?language=es>



tasa de 55 por ciento de beneficios; o bien, compartir hasta 69 semanas entre los padres, sin que uno de ellos reciba más de 61 semanas, con una tasa del 33 por ciento de beneficios.

En síntesis, México se encuentra rezagado frente a la tendencia internacional. Este marco legislativo no sólo priva a los hombres de involucrarse en la crianza de sus hijos, sino que además, reproduce una carga para las mujeres, quienes continúan asumiendo las tareas de cuidado de forma unilateral, con impactos negativos en su desarrollo personal, laboral y profesional.

La maternidad vuelve complejo el ingreso y el desarrollo laboral de las mujeres. La ausencia durante décadas de la implementación de un sistema de cuidados que distribuyera las tareas domésticas y de crianza entre los miembros de la familia, la comunidad, el sector privado y el Estado, han obstaculizado el ingreso y la permanencia del mercado laboral para las mujeres.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres son amplias y evidentes, y éstas se profundizan más cuando hay hijas e hijos en el hogar. De acuerdo con un análisis de *México Cómo Vamos*, relativa a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, por cada 100 pesos que percibieron los hombres en 2022, las mujeres ingresaron solo 65.2 pesos<sup>4</sup>.

Esta brecha se amplía para las mujeres a medida que aumenta la edad, disminuye el nivel educativo y se incrementa el número de hijos e hijas. Las mujeres sin hijos

---

<sup>4</sup> México, ¿cómo vamos? (2024, 8 de mayo). *Maternidad, un castigo en el ingreso de las mujeres*. <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2024/05/maternidad-un-castigo-en-el-ingreso-de-las-mujeres/>



o hijas percibieron 20.9 por ciento menos que los hombres en la misma situación; esta brecha se amplía al 36.15 por ciento cuando tienen un hijo; cuando tienen dos, las mujeres perciben 45.74 por ciento menos; si tienen tres es de 53.28 por ciento; y la brecha de ingresos para quienes tienen hasta cuatro hijos es del 56.6 por ciento.

Por otra parte, las horas destinadas al trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres también es dispar. En 2022, los hombres destinaban 45.5 horas a la semana al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinaban 36.7 horas. Por otro lado, respecto al trabajo de cuidado de personas y quehaceres del hogar no remunerado, las mujeres destinan 47.8 horas, mientras que los hombres apenas 24 horas.

A estos fenómenos, se le han denominado “penalización por maternidad”: una caída abrupta y persistente en el empleo, los ingresos y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo. El estudio *The Child Penalty Atlas*, publicado en *The Review of Economic Studies* por investigadores de la Universidad de Princeton y la London School of Economics, analizó datos de 134 países y concluyó que en América Latina la penalización laboral por maternidad oscila entre el 35 y el 50 por ciento<sup>5</sup>.

La ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, *Claudia Goldin*, ha demostrado que el 24 por ciento de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras

---

<sup>5</sup> Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. (2024), "The Child Penalty Atlas", *The Review of Economic Studies*. Datos de 134 países. En América Latina, la penalización laboral por maternidad ronda entre el 35% y el 50%.



el nacimiento de un hijo y que el 17 por ciento no regresa después de cinco años.<sup>6</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que en 51 países analizados, solo el 45.8 por ciento de las madres con hijos menores de seis años tiene empleo, frente al 53.2 por ciento de las mujeres sin hijos pequeños.<sup>7</sup> En México, las madres tienen 40 por ciento menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.<sup>8</sup>

Esta penalización no es un fenómeno natural ni inevitable. Es el resultado de un diseño institucional que concentra la responsabilidad del cuidado en la madre y libera al padre de esa carga. Cuando la ley otorga a la madre doce semanas y al padre cinco días, el mercado laboral internaliza esa señal: contratar a una mujer en edad reproductiva es más costoso que contratar a un hombre, porque solo ella se ausentará por un período prolongado. Equiparar las licencias redistribuye ese costo y elimina el incentivo a discriminar.

Cabe destacar que ante tal fenómeno que enfrenta nuestro país, en fecha 12 de diciembre de 2023, la Cámara de Diputados aprobó con 409 votos a favor el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para ampliar el periodo que se reconoce a los trabajadores por la licencia de paternidad tanto para los de la iniciativa privada como los que están al servicio del Estado.

---

<sup>6</sup> Goldin, C. (2023), "How Motherhood Hurts Careers". El 24% de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras el nacimiento y el 17% no regresa después de cinco años. Premio Nobel de Economía 2023.

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2024. Solo el 45.8% de las madres con hijos menores de seis años tiene empleo, frente al 53.2% de las mujeres sin hijos pequeños, en 51 países analizados.

<sup>8</sup> Campos-Vázquez, R. et al. (2021), citado en SciELO México. Las madres tienen 40% menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.



La propuesta prevé que los permisos de paternidad pasen de cinco a veinte días laborables con goce de salario por el nacimiento de un hijo o hija o la adopción de un infante, asimismo establece que el permiso se podrá ampliar hasta por 30 días por complicaciones en el parto que hayan tenido afectación en la salud de la madre o del recién nacido.

La reforma plantea varios objetivos, entre ellos se destaca:

- Reducir las brechas de género en el mundo laboral.
- Brindar mayor tiempo para que los hombres se involucren en la atención y crianza de sus hijos e hijas.
- Proporcionar mecanismos para una mejor distribución de las responsabilidades en el hogar y la crianza.
- Fomentar la paternidad responsable entre los hombres trabajadores.
- Contribuir a que los padres puedan establecer vínculos con sus hijos e hijas, lo que tendría un impacto positivo en el desarrollo de los infantes.

Así, la reforma pretende promover una perspectiva de derechos humanos y de género, donde se busca alcanzar la igualdad sustantiva para todos los trabajadores<sup>9</sup>.

Dicho proyecto de reforma fue turnado por la Cámara de Diputados desde el 12 de diciembre de 2023 a la Cámara de Senadores para que de acuerdo al proceso

---

<sup>9</sup> Nota titulada: Se aproxima la ampliación de la Licencia de Paternidad. Fecha de publicación 15 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://basham.com.mx/se-aproxima-la-ampliacion-de-la-licencia-de-paternidad/>



legislativo esta última Cámara procediera a su revisión y aprobación, sin embargo, a la fecha no se ha dado debido seguimiento al proceso.

En Movimiento Ciudadano siendo conscientes de la necesidad de trabajar para consolidar en el marco normativo de nuestro país una visión integral que incluya plenamente a los padres de forma equitativa, desde el Consejo Consultivo Nacional “**Pensando en México**”, encabezado por **Salomón Chertorivski**, en conjunto con el senador **Luis Donald Colosio**, se impulsa a nivel federal iniciativa de licencias de paternidad a fin de corregir la desigualdad en materia de licencias de maternidad y paternidad desde su origen.

Dicha iniciativa busca ampliar los derechos de todas las personas de forma que sean coherentes con la vida contemporánea. Es así que la crianza debe ser, en los hechos, una tarea de las mujeres, tanto como de los hombres, siendo entre algunos de ellos objetivos claves que persigue la iniciativa los siguientes:

- Se amplía la licencia de paternidad de 5 días a 12 semanas con goce de sueldo.
- Se garantiza el pago del 100% del salario durante la licencia.
- Se implementa de forma gradual: 4 semanas una vez aprobada la iniciativa, 8 al siguiente año y, finalmente, 12 un año después.
- Se permite diferir hasta 4 semanas dentro del primer año.
- Se contemplan casos especiales: adopción (6 semanas), complicaciones médicas y fallecimiento de la madre.
- La licencia es irrenunciable y no puede sustituirse por compensación económica.
- Se reconoce a todas las personas que ejercen la paternidad, incluyendo familias diversas.



Con la convicción de lograr en México la redistribución de las tareas domésticas y de la crianza, así como combatir los patrones arraigados que se les ha impuesto a las mujeres no sólo culturalmente, sino desde la legislación, forjando un modelo que concentra el cuidado en las mujeres y limita la participación efectiva de los hombres durante los primeros meses de vida de sus hijas e hijos, en Baja California hicimos ya historia garantizando en la Constitución Local el derecho que toda persona tiene al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad, así como al reconocimiento del valor social y económico de los cuidados.

Comprendiendo como derecho humano al cuidado como el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado, siendo indispensable para el ejercicio de otros derechos y para la sostenibilidad de la vida de las personas y la sociedad.

Asimismo el derecho humano al cuidado que garantiza la Constitución Local prevé que los trabajos de cuidado deben distribuirse de manera equitativa entre los géneros y corresponsablemente entre las personas, el gobierno, el sector privado y el social.

La Constitución Local establece además que las autoridades de Baja California establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad. Asimismo contempla que el sistema de cuidados atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado.



Es acorde al derecho humano al cuidado reconocido en la Constitución de nuestro Estado y a fin de consolidar el sistema de cuidados en Baja California que la presente iniciativa tiene como objeto reformar el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California garantizar que el hombre disfrute de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo, así como a solicitud expresa del trabajador, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, el permiso será de siete semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.

Asimismo, se garantiza que se podrá extender el permiso con goce de sueldo íntegro hasta por cuatro semanas adicionales en caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, lo anterior previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, el hombre disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del permiso previsto en el primer párrafo del presente artículo.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo al derecho y la competencia de las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México para iniciar leyes o decretos, así como lo que establece el artículo 7 de la Constitución



de nuestro estado en lo relativo al reconocimiento del derecho humano al cuidado y a la obligación del estado para instaurar un sistema de cuidados, con el firme compromiso de vencer las desigualdades que obligan a las mujeres a cargar con las responsabilidades de cuidados y excluye a los hombres de su derecho a cuidar, continuamos avanzando para consolidar mayor participación laboral de las mujeres, mayor involucramiento de los padres en el cuidado de las hijas y los hijos y mejores condiciones para las familias, porque es el momento de tener el derecho a una corresponsabilidad real.

Para mayor comprensión se inserta cuadro comparativo de las reformas propuestas:

**LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTICULO 29.-</b> Las mujeres disfrutarán de 30 días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije del parto y de 60 días después del mismo; pudiendo ampliarse la periodicidad en casos especiales mediante dictámenes médicos, además durante la lactancia tendrán un descanso extraordinario por día de cuando menos una hora para amamantar a sus hijos, estas prerrogativas se conceden independientemente de las vacaciones o demás descansos que se estipulen en la presente Ley; la institución o dependencia debe contar con sala de lactancia.</p> <p>En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de siete semanas naturales con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban, a fin</p>	<p><b>ARTICULO 29.- (...)</b></p> <p>(...)</p>



de garantizar su integración familiar y social.

Los hombres disfrutarán de un permiso de cinco días laborables, con goce de sueldo íntegro, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron y además deberá acreditar que cohabita con la madre del menor.

Los hombres disfrutarán de un permiso de **doce semanas laborables**, con goce de sueldo íntegro, por el nacimiento **de hija o hijo. A solicitud expresa del trabajador, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento de la hija o hijo.**

**En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, el permiso para el trabajador podrá extenderse por el plazo que se determine mediante el dictamen médico que le hubiera correspondido a la madre en términos de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.**

**En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, el trabajador disfrutará de la totalidad del permiso en los términos de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo.**

**Para el caso de adopción de un infante el trabajador disfrutará de un descanso con goce de sueldo íntegro, similar al que le corresponde a la madre en términos de lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.**

**El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que**



	<p><b>estos hechos ocurrieron y además deberá acreditar que cohabita con la madre del menor.</b></p>
--	--

En virtud de los argumentos esgrimidos y los motivos expuestos, solicito la aprobación de los siguientes:

### **RESOLUTIVOS**

**Único.-** Se aprueba la reforma que modifica el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California para quedar como sigue:

#### **ARTICULO 29.- (...)**

(...)

Los hombres disfrutarán de un permiso de **doce semanas laborables**, con goce de sueldo íntegro, por el nacimiento de **hija o hijo**. **A solicitud expresa del trabajador, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento de la hija o hijo.**

**En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, el permiso para el trabajador podrá extenderse por el plazo que se determine mediante el dictamen**



**médico que le hubiera correspondido a la madre en términos de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.**

**En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, el trabajador disfrutará de la totalidad del permiso en los términos de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo.**

**Para el caso de adopción de un infante el trabajador disfrutará de un descanso con goce de sueldo íntegro, similar al que le corresponde a la madre en términos de lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.**

**El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron y además deberá acreditar que cohabita con la madre del menor.**

### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

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

**SEGUNDO.-** La reforma al artículo 29 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

- I. A partir de la entrada en vigor de la presente reforma: cuatro semanas;
- II. A partir del primer año de la entrada en vigor de la presente reforma: ocho semanas;
- III. A partir del segundo año de la entrada en vigor de la presente reforma: doce semanas.

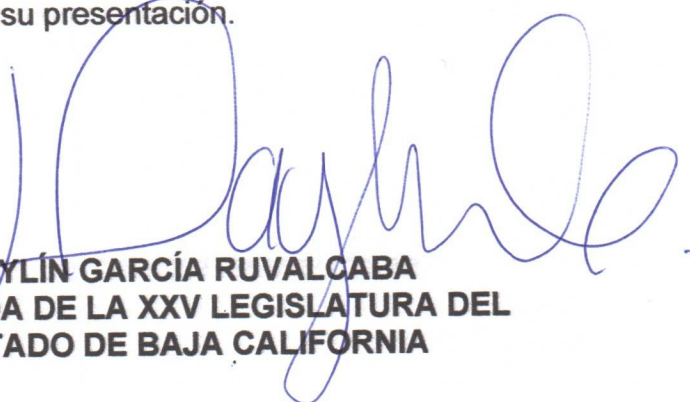


PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA



**TERCERO.-** La Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado de Baja California, la Tesorería de los municipios del Estado de Baja California, así como las áreas administrativas encargadas de los temas financieros de las demás Autoridades Patronales, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, realizarán los estudios actuariales necesarios para determinar el impacto financiero de la implementación gradual del subsidio de paternidad y propondrá, en su caso, los ajustes a las cuotas obrero-patronales que resulten necesarios.

DADO en el Salón de Sesiones del H. Poder Legislativo, en la ciudad de Mexicali, Baja California a la fecha de su presentación.

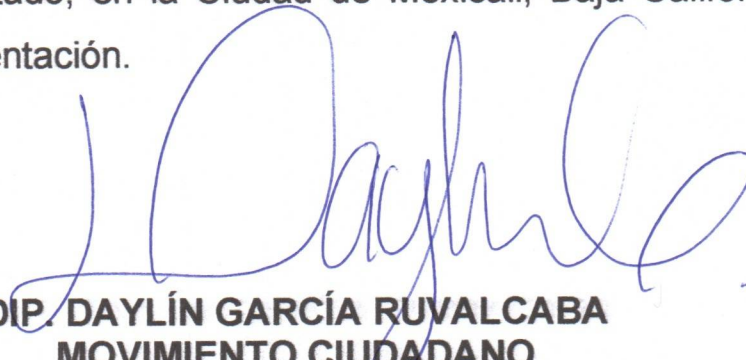


**DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA**  
**DIPUTADA DE LA XXV LEGISLATURA DEL**  
**ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

propondrá, en su caso, los ajustes a las cuotas obrero-patronales que resulten necesarios.

**QUINTO.** Las entidades federativas; los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que cuenten con legislación en materia de licencias parentales deberán armonizar sus ordenamientos con el presente Decreto dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales siguientes a su entrada en vigor.

Dado en el Salón de Sesiones “Lic. Benito Juárez García” del Honorable Congreso del Estado, en la Ciudad de Mexicali, Baja California a la fecha de su presentación.



**DIP. DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA  
MOVIMIENTO CIUDADANO  
INTEGRANTE DE LA XXV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA**