



1503

"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 del Congreso del Estado de Baja California, por la cual se propone al Congreso de la Unión la reforma al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XXVII Bis; se adiciona el artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social; y, se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, lo 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.



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

RECIBIDO
18 JUN 2026
OFICIALIA DE PARTES

ATENTAMENTE

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



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

RECIBIDO
18 JUN 2026

DIP. DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA
COMISION DE DESARROLLO ECONOMICO
Y COMERCIO BINACIONAL



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

HONORABLE ASAMBLEA

La suscrita integrante de la XXV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Baja California, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 27 y 28, ambos en su fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110, fracción I, 112, 115, fracción I, 116, 117, y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito someter a la consideración de esta Honorable Soberanía, la presente Iniciativa, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La organización social de los cuidados en México continúa sustentándose, de manera desproporcionada, sobre el trabajo no remunerado de las mujeres.

A pesar de los avances normativos en materia de igualdad sustantiva y no discriminación, las responsabilidades de crianza y cuidado siguen distribuyéndose bajo esquemas tradicionales que limitan el ejercicio pleno de derechos tanto de las mujeres como de los hombres, particularmente durante las primeras etapas de vida de niñas y niños.

Históricamente, el nacimiento de una hija o hijo ha sido regulado desde una lógica predominantemente maternal; por ejemplo, en el orden jurídico mexicano la maternidad ha sido reconocida como una condición que requiere protección laboral, descanso y garantías específicas de salud, sin embargo, las labores de cuidado y crianza continúan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, consolidando una división estructural del trabajo que reproduce desigualdades en el ámbito familiar, económico y laboral.

Un primer paso hacia una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado ocurrió con la reforma publicada en 2012 a la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual se incorporó el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por nacimiento o adopción.

Si bien esta modificación representó un avance relevante en el reconocimiento de la participación de los hombres en la crianza, el plazo actualmente previsto resulta claramente insuficiente para atender las exigencias físicas, emocionales y familiares que se presentan inmediatamente después del nacimiento de una hija o hijo.

Esto ocurre particularmente, durante el puerperio —periodo fisiológico posterior al parto durante el cual el organismo materno atraviesa procesos de recuperación física, hormonal y emocional— se requieren condiciones adecuadas de acompañamiento y apoyo familiar.

La Organización Mundial de la Salud define el periodo posnatal o puerperio como la etapa que inicia inmediatamente después del nacimiento y se extiende hasta las seis semanas posteriores al parto, considerándolo un periodo crítico para la salud y bienestar de la madre, la persona recién nacida y la familia¹.

Durante esta etapa se desarrollan procesos fundamentales relacionados con la recuperación materna, el establecimiento de la lactancia, la adaptación emocional y la construcción del vínculo afectivo inicial entre madres, padres e hijas e hijos.

No obstante, el diseño actual de las licencias parentales continúa reproduciendo una lógica en la que las labores de cuidado recaen casi exclusivamente sobre las mujeres. Ello genera consecuencias directas sobre las condiciones de igualdad en el ámbito laboral y familiar.

De acuerdo con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, elaborados con base en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2024 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, las mujeres destinan en promedio 29.2 horas semanales al trabajo no remunerado

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS), *Recomendaciones de la OMS sobre cuidados maternos y neonatales para una experiencia posnatal positiva*, 2022. Consultable en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240045989>

en el hogar, mientras que los hombres dedican únicamente 11.8 horas, lo que representa una brecha de 17.4 horas semanales.

En materia específica de cuidados, las mujeres dedican 24.4 horas semanales al cuidado no remunerado de integrantes del hogar, frente a 13.4 horas de los hombres; asimismo, en el cuidado de niñas y niños de entre cero y cinco años, las mujeres destinan 34.8 horas semanales, mientras que los hombres dedican 15.5 horas².

Estas diferencias no constituyen únicamente un problema de distribución doméstica del tiempo, sino una expresión estructural de desigualdad que impacta directamente en la participación económica de las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido que las responsabilidades de cuidado continúan siendo una de las principales barreras para la participación laboral femenina y que, a nivel mundial, las mujeres realizan más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado.

Asimismo, dicho organismo ha señalado que millones de mujeres se encuentran fuera del mercado laboral debido a la carga desproporcionada de cuidados y que la insuficiencia de políticas

² Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, "Persisten brechas en el uso del tiempo: mujeres destinan 17.4 horas más al trabajo no remunerado", Gobierno de México. Consultable en: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/persisten-brechas-en-el-uso-del-tiempo-mujeres-destinan-17-4-horas-mas-al-trabajo-no-remunerado>

públicas relacionadas con licencias parentales, cuidados y protección social profundiza las brechas de género en el empleo.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, señala además que la inversión en políticas de cuidados y licencias parentales constituye no solamente una medida de protección social, sino una herramienta indispensable para avanzar hacia economías más productivas, igualitarias y sostenibles.

El documento advierte que la falta de esquemas adecuados de licencias parentales genera efectos negativos tanto para las mujeres como para las niñas y niños, particularmente durante las primeras etapas de desarrollo y cuidado³.

Lo anterior profundiza la denominada “penalización por maternidad”, fenómeno mediante el cual las mujeres enfrentan mayores obstáculos de acceso, permanencia y crecimiento en el mercado laboral después de tener hijas o hijos; en contraste, los hombres continúan insertándose en esquemas laborales que presuponen su desvinculación de las tareas de crianza y cuidados.

La insuficiencia de las licencias de paternidad coloca a México en una posición rezagada frente a estándares internacionales.

³ Disponible para consulta en:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

De acuerdo con la base de datos de políticas familiares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, México reconoce únicamente una semana —equivalente a cinco días laborables— de licencia de paternidad remunerada, colocándose entre los esquemas más limitados dentro de los países miembros de dicho organismo, mientras que diversas naciones han transitado hacia modelos considerablemente más amplios de licencias parentales y corresponsabilidad en los cuidados⁴.

De manera pues que en México, el reconocimiento jurídico de la paternidad como una dimensión vinculada al cuidado ha sido tardío y limitado.

Fue hasta 2012 cuando se incorporó a la Ley Federal del Trabajo el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo.

Si bien dicha reforma representó un avance relevante, lo cierto es que el modelo vigente continúa respondiendo a una concepción tradicional en la que el cuidado infantil se considera una responsabilidad primordialmente femenina.

En atención a este contexto, la presente iniciativa propone sustituir el esquema actual de permiso de paternidad por una verdadera licencia de paternidad con goce íntegro de sueldo, reconociendo este derecho

⁴ OECD Family Database consultable en <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>

como parte integral de las políticas públicas de igualdad, cuidados y protección de la infancia.

Para ello, se propone reformar la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; adicionar un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social; y adicionar un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, a efecto de establecer una licencia de paternidad de doce semanas con goce íntegro de sueldo para las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, así como una licencia de seis semanas en casos de adopción.

Asimismo, se contempla la posibilidad de ampliar esta licencia hasta por cuatro semanas adicionales en casos de complicaciones médicas graves de la madre o de la persona recién nacida, así como medidas de protección específicas en caso de fallecimiento de la madre.

La propuesta también prevé un esquema de implementación gradual, así como mecanismos de subsidio y cobertura por parte de las instituciones de seguridad social, garantizando la conservación íntegra de los derechos laborales y de seguridad social durante el periodo de licencia.

El propósito de esta reforma consiste en avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad real en los cuidados, en el que la crianza deje de entenderse como una obligación exclusiva de las mujeres y sea

reconocida como una responsabilidad compartida entre quienes ejercen la maternidad y la paternidad.

Ampliar las licencias de paternidad no constituye únicamente una medida laboral.

Se trata de una política pública orientada a reducir desigualdades estructurales, fortalecer el bienestar familiar, garantizar mejores condiciones para el desarrollo integral de niñas y niños y construir relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

Movimiento Ciudadano ha impulsado de manera consistente la ampliación de derechos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y la construcción de condiciones más igualitarias para las familias mexicanas.

Desde distintos espacios legislativos e institucionales se han promovido iniciativas orientadas a ampliar las licencias de paternidad, reconocer el derecho de los hombres a participar activamente en la crianza y reducir las brechas estructurales que afectan principalmente a las mujeres en el ámbito laboral y familiar.

En ese sentido, la presente iniciativa parte de la convicción de que las políticas de cuidados no deben entenderse como una agenda partidista, sino como una causa de interés público que beneficia de manera directa a las familias mexicanas.

La construcción de un modelo más justo de corresponsabilidad requiere la participación y voluntad de todas las fuerzas políticas representadas en los congresos locales y en el Congreso de la Unión.

Por ello, Movimiento Ciudadano considera una prioridad convocar a todas las fuerzas políticas representadas en este Congreso a respaldar e impulsar esta reforma, colocando en el centro el bienestar de niñas y niños, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el fortalecimiento de las familias mexicanas.

Se trata de una iniciativa que trasciende diferencias ideológicas y que responde a una necesidad social impostergable: construir un país donde cuidar deje de ser una carga desigual y se convierta en una responsabilidad compartida.

**Cuadro Comparativo
Ley Federal del Trabajo**

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
I. a XXVII	I. a XXVII. ...
XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días	XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas

laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII a XXXIII. ...

trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:

a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;

b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;

c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;

d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del

artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.

La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable.

Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio.

Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

XXVIII. a XXXIII. ...

Ley del Seguro Social

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
	<p>Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio</p>

de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.

En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la

	tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.
--	-----------------------------------------------------------------

**Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,
Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
	<p>Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, 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, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.</p>

En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, 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, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en

	<p>adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo.</p> <p>La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La presente Iniciativa se somete para su aprobación en Comisión y posteriormente discusión en Pleno, para que en caso de ser aprobada por mayoría de la XXV Legislatura, sea remitida para su trámite correspondiente al Congreso de la Unión, a quien corresponde el análisis final y en su caso aprobación de esta.

En mérito de lo anterior, con fundamento en los artículos constitucionales y legales señalados ante esta H. Legislatura Constitucional, se presenta:

Iniciativa del Congreso del Estado de Baja California, por la cual se propone al Congreso de la Unión, lo siguiente:

RESOLUTIVOS

PRIMERO.- El Congreso del Estado de Baja California, en ejercicio de su atribución establecida en los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 27 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, resuelve presentar ante el Honorable Congreso de la Unión, Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que **se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XXVII Bis; se adiciona el artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social; y, se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:**

Artículo Primero.- Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue;

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:

a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;

b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;

c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;

d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.

La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

XXVIII. a XXXIII. ...

Artículo Segundo.- Se adiciona un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.

En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.

Artículo Tercero.- Se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, 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, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.

En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por

cuatro semanas adicionales, 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, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo.

La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.

Transitorios

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La licencia de paternidad establecida en la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social y en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

I. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto: cuatro semanas;

II. A partir del primer año de la entrada en vigor: ocho semanas;

III. A partir del segundo año de la entrada en vigor: doce semanas.

Durante el período de implementación gradual, las semanas de licencia que correspondan conforme al calendario anterior serán aplicables tanto al subsidio previsto en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social como al goce de sueldo íntegro establecido en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

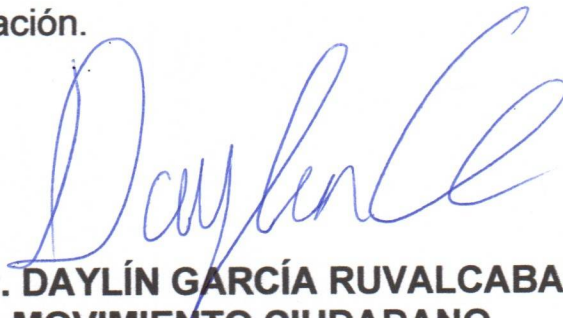
TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado realizarán las adecuaciones reglamentarias, administrativas y presupuestales necesarias para el otorgamiento del subsidio y la licencia de paternidad dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

CUARTO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, realizará 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.

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**