

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

H. CONGRESO DEL ESTADO.

P R E S E N T E. –

Las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias, ambos ordenamientos del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, somete a la consideración del Pleno el presente Dictamen, elaborado con base en los siguientes:

A N T E C E D E N T E S

I.- Con fecha 10 de septiembre del 2024, las diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de MORENA, presentaron iniciativa con carácter de decreto, a efecto de reformar los artículos 92, párrafo cuarto; y 105, fracción XIII del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, en materia de licencias de paternidad y licencias parentales.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, con fecha 3 de octubre del 2024, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, tuvo a bien turnar a estas Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social el Proyecto de Decreto referido con antelación, bajo el

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

número de Asunto 08, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del dictamen correspondiente.

III.- La Iniciativa propuesta se sustenta en los siguientes argumentos:

“La presente iniciativa busca incidir en el bienestar infantil a través del interés superior de la niñez y la igualdad de género por medio de dos acciones: incrementar la cantidad de días de las licencias de paternidad para los trabajadores del Estado de Chihuahua y ampliar el catálogo de enfermedades en el caso de licencias parentales cuando el o la trabajadora tiene un familiar que requiere tratamientos críticos o citas médicas en caso de padecimientos graves.

En primera instancia, el fomento de la paternidad responsable debe ir acompañado de políticas públicas y acciones reales que permitan eliminar los estereotipos arraigados respecto del rol masculino frente al nacimiento o adopción de un infante.

Los estereotipos de género presumen que las mujeres deben ser las responsables directas de la crianza y cuidado. Lograr una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos sienta las bases para una mayor igualdad de género en el hogar y en la sociedad.

Sin equidad en el hogar, difícilmente podremos lograr equidad en los empleos, en el desarrollo personal y profesional de las mujeres, limitando sus áreas de desarrollo y dejándolas vulnerables ante diversas situaciones. Las licencias de

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

paternidad tienen la capacidad de transformar las dinámicas de cuidado.

Otorgar permisos de paternidad “tiene un impacto positivo en los lugares de trabajo, al aportar a la compatibilidad de la vida familiar, toda vez que los mencionados permisos permiten equilibrar las condiciones entre ellos y reducen la discriminación por razones de maternidad”[1]. Un permiso de paternidad, facilita que los lugares de trabajo traten a las mujeres y los hombres por igual.

Es de constante reconocimiento que el permiso que se otorga al padre trabajador tiene un impacto favorable con la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso del permiso, inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos pequeños.

En tal virtud, la licencia de paternidad cobra cada vez más aceptación como instrumento para promover el clima favorable a la familia y representa el reconocimiento del protagonismo del padre en el contexto de las empresas modernas. Quienes regresan al trabajo después de tener un hijo lo hacen con ideas nuevas; la experiencia de la paternidad y la maternidad es un gran aprendizaje que refuerza competencias fundamentales, como la priorización y la empatía, aspectos de gran importancia en un entorno empresarial, de acuerdo con la OIT.

Las licencias de paternidad también generan condiciones de trabajo más igualitarias: por un lado, combaten la discriminación en la contratación hacia las mujeres, motivada

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

por el miedo a sus ausencias por maternidad, y por el otro, ayuda a reducir la brecha salarial que todavía existe entre hombres y mujeres.

Idealmente, recomienda la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), licencias de paternidad que sean intransferibles y pagadas por el Estado de tal forma que "al nacer un niño o niña, los padres tengan derechos iguales a licencias de paternidad/maternidad de un año como mínimo (incluida la baja prenatal), con la posibilidad de una percepción parcial del salario (con sujeción a límites superiores e inferiores)."[2]

Es fundamental hacer énfasis en que la licencia de paternidad no debe ser concebida como un periodo de descanso vacacional, sino como la oportunidad para redistribuir las actividades no remuneradas que se realizan tanto en el cuidado de los hijos como en las del hogar, permitiendo eliminar grandes barreras laborales a las que deben enfrentarse las mujeres[3].

El primer país en implementar la licencia de paternidad fue Suecia (1974), a su vez Noruega, Dinamarca e Islandia realizaron reformas en sus permisos de maternidad y paternidad, en el caso de América Latina se fueron institucionalizando los permisos de paternidad en Colombia (2002), Cuba (2003), Venezuela y Brasil (2007), Ecuador y Chile (2009). En nuestro país fue a partir de 1997 donde se presenta la primera iniciativa de ley para incluir el permiso de paternidad como un derecho, pero es hasta 2012 que se aprueban las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), con

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

cinco días otorgados, que visto en retrospectiva han resultado insuficientes y no igualitarios.

En resumen, para pasar de un modelo de pareja, basado de la autoridad de los hombres y la dependencia de las mujeres, a una relación de igualdad sustantiva de derechos en la familia, se propone brindar a los hombres trabajadores del Estado un permiso de paternidad de 20 días laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de sus hijos o en caso de la adopción de un infante. Además, se propone establecer que en caso de complicaciones posteriores al parto que impacten la salud de la madre o del recién nacido, el permiso podrá ser de hasta 30 días, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Ahora bien, otro aspecto que la presente iniciativa acomete reformar es el de las licencias parentales. Actualmente, el Código Administrativo establece la obligación de conceder permisos o licencias, con goce de sueldo, en caso de que el trabajador tenga hijas, hijos o cónyuge con cáncer.

Sin embargo, el solo contemplar el tratamiento del cáncer como única enfermedad que permite el otorgamiento de licencias parentales es desigual e incompleto. Así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El pasado mes de febrero, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo en revisión 590/2023, amparó a la mamá y al papá de una menor de edad que padece el tipo más severo de atrofia muscular espinal, para que a ambos se les conceda licencia para dedicarse al cuidado de su hijo.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

Esto derivó de una situación en la que, en octubre de 2021, el menor de edad fue diagnosticado con atrofia muscular espinal tipo I, una enfermedad neurodegenerativa que daña y mata las neuronas motoras. Las neuronas motoras son un tipo de célula nerviosa de la médula espinal y la parte inferior del cerebro. Controlan el movimiento de los brazos, piernas, cara, pecho, garganta y lengua. Derivado de su condición médica, fue trasladado de una clínica médica familiar en Durango a otro hospital en la Ciudad de México. Para poder acompañar a su hijo, la madre y el padre precisaban ausentarse de sus labores en Durango.

En marzo de 2022, el Centro Médico Nacional “20 de noviembre” emitió una constancia de hospitalización precisando que esa constancia no surtía efectos de licencia médica. La legislación aplicable únicamente contempla tales licencias para casos de madres o padres cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer, excluyendo otras enfermedades graves.

La Segunda Sala al resolver el amparo en revisión señaló que “en el caso, tanto la madre como el padre son responsables directos de los tratamientos y la atención particular del menor de edad, quien sufre afectaciones graves debido a la enfermedad neurodegenerativa”.

Además, la Sala consideró que “obstaculizar los cuidados paliativos implica un riesgo para el derecho humano a la vida del niño, pues se le estaría restringiendo el acceso a un tratamiento médico que podría ser fundamental para preservar su salud, su integridad y su vida”. Al respecto, se

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

resaltó que es obligación del Estado prevenir situaciones que, por acción u omisión, afecten este derecho".

Por lo anterior, se determinó que son inconstitucionales las porciones normativas que contemplan una distinción basadas en una categoría sospechosa, como es la condición de salud y excluyen del otorgamiento de la licencia de cuidados médicos a los padres de niños, niñas y adolescentes que padecen enfermedades distintas al cáncer, que también son consideradas graves.

Asimismo, se explicó que la resolución, no pretende extender la licencia médica a cualquier tipo de padecimiento, sino solamente a aquellas enfermedades graves que implican períodos críticos, hospitalización o tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos.

Con base en lo anterior y para evitar la inconstitucionalidad de nuestra legislación por contemplar también una distinción basada en una categoría sospechosa, es necesario ampliar el catálogo de enfermedades mediante las cuales las madres, padres o cónyuges de una persona que tenga una enfermedad de tal gravedad que requieran: 1) descanso médico en los periodos críticos de tratamiento; 2) hospitalización durante el tratamiento médico; o 3) tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos podrán solicitar licencia.

También, ante la ausencia de un plazo para que respondan la solicitud de la licencia, se propone que el plazo sea no mayor a las veinticuatro horas contadas a partir de la presentación de la solicitud.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

Si bien es cierto que fue un gran avance la adición de las licencias parentales ante situaciones de familiares con cáncer, también es cierto que, en el estado actual del sistema de salud, se estima necesario suprimir la distinción tácita que impide acceder a las licencias médicas por cuidados, a los padres, madres o cónyuges cuyo familiar ha sido diagnosticados con alguna enfermedad igualmente grave que el cáncer y que, por las mismas razones, requieren el mismo grado de cuidados, pues ello podría, incluso, considerarse transgresor de los principios de igualdad y no discriminación y, en consecuencia, del derecho a la seguridad y previsión social.”

IV.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis del proyecto de decreto en comento, quienes integramos estas Comisiones dictaminadoras, formulamos las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- Competencia.

Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, no encontramos impedimento alguno para conocer el presente asunto.

II.- Introducción.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

Como quedó señalado, en los antecedentes de este documento, la Iniciativa en estudio plantea la ampliación del permiso con goce de sueldo de paternidad de días laborables, de 5 a 20 días.

III.- Marco Constitucional Federal.

Previo al análisis que de la presente se hizo, es importante destacar que se revisó el aspecto competencial, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo general y en lo particular, el contenido y efectos de los artículos 73 y 124, para evitar invasión de esferas competenciales y verificar las facultades concurrentes en la materia. Así como también el Buzón Legislativo Ciudadano de este Honorable Congreso del Estado, sin que se encontraran comentarios u opiniones a ser analizadas en este momento, por lo que procederemos a motivar la determinación de estas comisiones unidas.

IV.- Respetto a la Convencionalidad.

Entre los instrumentos internacionales más relevantes se encuentra el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual reconoce que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, incluidos los hombres padres de familia, deben gozar de igualdad de oportunidades y

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

de trato en el empleo. Este convenio impulsa la adopción de medidas que permitan compatibilizar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, evitando actos de discriminación derivados del ejercicio de la paternidad.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas reconoce la protección de la familia, el derecho a condiciones laborales equitativas y la obligación de los Estados de garantizar medidas de protección para madres y padres trabajadores. Este tratado ha sido utilizado por tribunales mexicanos como parámetro de interpretación en asuntos de igualdad y protección familiar.

V.- Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios relacionados con la corresponsabilidad familiar y los derechos laborales de los padres trabajadores. Un ejemplo es el Amparo en revisión 955/2019, en el cual la Corte sostuvo que las tareas de cuidado y crianza no deben recaer exclusivamente en las mujeres, reconociendo la importancia de la participación activa de los hombres en la vida familiar y el cuidado de sus hijos. Este criterio fortalece el principio de igualdad y sirve de base para ampliar y proteger las licencias de paternidad.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

De igual forma, la Jurisprudencia 2a./J. 49/2024 (11a.) de la Segunda Sala de la SCJN analizó las licencias laborales relacionadas con el cuidado de hijas e hijos menores con enfermedades graves. La Corte determinó que restringir estos permisos puede vulnerar el principio de igualdad, el interés superior de la niñez y el derecho al cuidado familiar, reconociendo expresamente que tanto madres como padres trabajadores tienen derecho a participar en el cuidado de sus hijos.

VI.- Pertinencia objetiva:

La exposición de motivos de la Iniciativa identifica como pertinencia de la reforma, los siguientes elementos:

- 1. Necesidad o problemática identificada:** La necesidad de incidir legislativamente, en el bienestar infantil a través del interés superior de la niñez y la igualdad de género por medio de dos acciones: incrementar la cantidad de días de las licencias de paternidad y ampliar el catálogo de enfermedades en el caso de licencias parentales cuando el o la trabajadora al servicio del Estado de Chihuahua, tiene un familiar que requiere tratamientos críticos o citas médicas en caso de padecimientos graves.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

- 2. Solución legislativa planteada:** Ampliar la licencia con goce de sueldo de 5 a 20 días laborables, y en caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente, así como incluir el cuidado por enfermedades graves como justificante para permisos laborales con goce de sueldo.

VII.- Viabilidad.

Tras el estudio detallado de la propuesta, se desprenden las siguientes adaptaciones pertinentes a su viabilidad:

- 1.** Existen las facultades constitucionales para que esta soberanía conozca y resuelva la Iniciativa en comento.
- 2.** La problemática planteada por la Iniciativa de marra es actual, real y jurídicamente relevante a juicio de quienes integramos estas Comisiones Unidas.
- 3.** Las reformas propuestas, al estar planteadas en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, regularán solo lo relativo a las personas trabajadoras al Servicio del Estado de Chihuahua.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

VIII. Razonamiento.

La reforma al artículo 92 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para ampliar el permiso de paternidad de cinco a veinte días laborables con goce de sueldo, así como establecer una ampliación hasta por treinta días en casos de complicaciones durante el parto o posteriores al nacimiento, además de incorporar permisos para el cuidado de hijos e hijas con enfermedades graves, constituye, a juicio de quienes integramos estas Comisiones Legislativas, una medida legislativa necesaria, progresiva y acorde con los estándares constitucionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y protección integral de la familia.

Actualmente, la regulación laboral mexicana mantiene una visión limitada de la paternidad, al reconocer únicamente cinco días de permiso laboral para los padres trabajadores. Sin embargo, dicha temporalidad resulta insuficiente para garantizar la participación activa del padre en el cuidado inicial de las niñas y niños, especialmente durante el periodo inmediato al nacimiento, etapa fundamental para el desarrollo emocional, físico y psicológico del menor, así como para el acompañamiento y recuperación de la madre. La ampliación del permiso de paternidad representa un

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

mecanismo de corresponsabilidad familiar que permite distribuir equitativamente las tareas de cuidado, eliminando estereotipos históricos que atribuyen exclusivamente a las mujeres la obligación de crianza y atención familiar.

Como ya se hizo notar en este Dictamen, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido recientemente que las licencias de maternidad y paternidad deben guardar una proporcionalidad razonable para garantizar la igualdad y la corresponsabilidad parental. En mayo de 2025, el Pleno de la Corte determinó que otorgar licencias considerablemente menores a los padres perpetúa estereotipos de género y constituye una medida desproporcionada e injustificada. Asimismo, el propio Poder Judicial de la Federación implementó desde 2021 licencias de paternidad de tres meses con goce íntegro de sueldo para sus trabajadores, reconociendo que la igualdad sustantiva debe construirse también desde las políticas laborales y familiares.

La reforma propuesta también responde al principio del interés superior de la niñez previsto en el artículo 4o. constitucional y en diversos tratados internacionales suscritos por México, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumentos que obligan al Estado a implementar medidas que permitan compatibilizar la vida laboral con las

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

responsabilidades familiares. En este sentido, permitir que los padres trabajadores dispongan de más tiempo para el cuidado de sus hijos recién nacidos o enfermos fortalece el núcleo familiar y mejora las condiciones de desarrollo de niñas, niños y adolescentes.

Particularmente relevante resulta la propuesta de ampliar el permiso hasta treinta días cuando existan complicaciones en el parto o posteriores al nacimiento, pues en esos casos la carga física, emocional y económica para la familia se incrementa considerablemente. La presencia del padre no solo constituye un apoyo indispensable para la madre en recuperación, sino que también garantiza atención y acompañamiento permanente al recién nacido. Del mismo modo, el reconocimiento de permisos laborales para el cuidado de hijas e hijos con enfermedades graves responde a una necesidad humana y social impostergable, evitando que los trabajadores deban elegir entre conservar su empleo o atender situaciones médicas críticas de sus hijas e hijos.

Además, esta reforma posicionaría al Estado de Chihuahua como una Entidad Federativa comprometida con políticas públicas modernas, incluyentes y alineadas con los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos. Lejos de representar únicamente una prestación laboral, las licencias de paternidad y de cuidados constituyen herramientas de justicia social, igualdad de género y protección familiar.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

Su ampliación contribuye a reducir brechas laborales entre hombres y mujeres, favorece vínculos afectivos más sólidos entre padres e hijos y promueve un modelo de crianza compartida que beneficia a toda la sociedad.

Por ello, resulta jurídicamente viable, socialmente necesaria y constitucionalmente obligatoria la reforma al artículo 92 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, a fin de ampliar los permisos laborales de paternidad y cuidados familiares para las personas trabajadoras al servicio del Estado.

Lo antes referido se integra en los elementos básicos de las modificaciones que se pretenden para los ordenamientos legales que nos ocupan, sin embargo, estimamos conveniente mostrar a este Pleno Legislativo a nivel de detalle, el contenido de lo propuesto, por lo cual incluimos el siguiente cuadro comparativo, a saber:

Código Administrativo del Estado de Chihuahua

ARTÍCULO 92. ...	ARTÍCULO 92. ...
...	...
...	...

Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.	Los hombres tendrán un permiso de paternidad de veinte días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante. En caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente.
ARTÍCULO 105. ... I. a XII. ... XIII. Conceder permisos o licencias, con goce de sueldo, para acudir a citas médicas para el tratamiento de cáncer de sus hijas, hijos o cónyuge, en su caso; el	ARTÍCULO 105. ... I. a XII. ... XIII. Conceder permisos o licencias, con goce de sueldo, para acudir a citas médicas, para el tratamiento de cáncer o enfermedades graves que requieren de cuidados, de sus

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos, previa entrega de la constancia expedida por la institución pública o privada de salud, que precisará las características de la atención requerida y el tiempo que ampare dicho documento.	hijas, hijos o cónyuge, en su caso; el tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos, previa entrega de la constancia expedida por la institución pública o privada de salud, que precisará las características de la atención requerida y el tiempo que ampare dicho documento. XIV a XVI.
---	--

En mérito de lo antes expuesto, se somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado, el siguiente proyecto de:

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMAN** los artículos 92, cuarto párrafo; y 105, primer párrafo, fracción XIII, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua; para quedar redactados como se señala a continuación:

ARTICULO 92. ...

...

...

Los hombres tendrán un permiso de paternidad de **veinte** días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante. **En caso de complicaciones posteriores al parto, que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta de treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente.**

ARTICULO 105. ...

I. a XII. ...

XIII. Conceder permisos o licencias, con goce de sueldo, para acudir a citas médicas, para el tratamiento de cáncer **o enfermedades graves que requieren de cuidados**, de sus hijas, hijos o cónyuge,

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

en su caso; el tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos, previa entrega de la constancia expedida por la institución pública o privada de salud, que precisará las características de la atención requerida y el tiempo que ampare dicho documento.

XIV. a XVI. ...

...

...

...

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto, en los términos en que deba publicarse.

D A D O, en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los quince días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis.

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

**Así lo aprobaron las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social en reunión de fecha 19 de
mayo del 2026.**

**POR LAS COMISIONES UNIDAS DE GOBERNACIÓN Y PUNTOS
CONSTITUCIONALES Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. GUILLERMO PATRICIO RAMÍREZ GUTIÉRREZ PRESIDENTE			
	DIP. AMÉRICA VICTORIA AGUILAR GIL SECRETARIA			
	DIP. JOCELINE VEGA VARGAS VOCAL			

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

	DIP. JOSÉ ALFREDO CHÁVEZ MADRID VOCAL			
	DIP. JORGE CARLOS SOTO PRIETO VOCAL			
	DIP. FRANCISCO ADRIÁN SÁNCHEZ VILLEGAS VOCAL			
	DIP. EDIN CUAUHTÉMOC ESTRADA SOTELO VOCAL			
	DIP. OCTAVIO JAVIER BORUNDA QUEVEDO VOCAL			

**Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos
Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.**

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/12/2026

DCGPC/09/2026

	DIP. Jael ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			
	DIP. ÓSCAR DANIEL AVITIA ARELLANES VOCAL			
	DIP. NANCY JANETH FRÍAS FRÍAS VOCAL			

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN EN SENTIDO POSITIVO DEL ASUNTO 08