

# ***H. Congreso del Estado de Nuevo León***



## **LXXVII Legislatura**

**PROMOVENTE:** DIP. REYNA REYES MOLINA, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MORENA DE LA LXXVII LEGISLATURA

**ASUNTO RELACIONADO:** MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 70 BIS 2 DE LA LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE, ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD VIAL PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN Y AL ARTÍCULO 8° DE LA LEY QUE REGULA LA EXPEDICIÓN DE LICENCIAS PARA CONDUCIR DEL ESTADO, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

**INICIADO EN SESIÓN:** 06 DE AGOSTO DEL 2025

**SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES):** MOVILIDAD

**Mtro. Joel Treviño Chavira**  
**Oficial Mayor**



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA

**DIPUTADA LORENA DE LA GARZA VENECIA**  
**PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL**  
**ESTADO DE NUEVO LEÓN**  
**PRESENTE.**

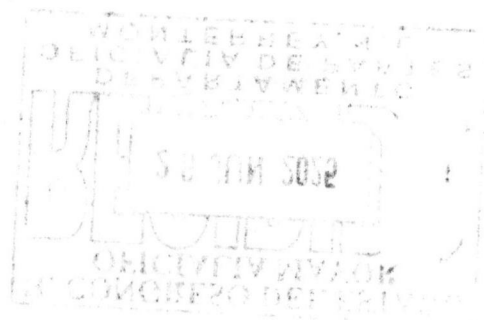


La suscrita **Diputada Reyna Reyes Molina**, integrante del Grupo Legislativo del Partido Movimiento Regeneración Nacional perteneciente a la Septuagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, en uso de las atribuciones conferidas en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, correlacionados con los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, someto a consideración de esta Soberanía **iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la Ley de Movilidad Sostenible, de Accesibilidad y Seguridad Vial para el Estado de Nuevo León y la Ley que Regula la Expedición de Licencias para Conducir del Estado de Nuevo León, en materia de Capacitación**, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En los últimos años, resulta evidente para la población en general la grave crisis que atraviesa el sistema de transporte público de pasajeros en la zona metropolitana de la ciudad de Monterrey. Esta problemática se manifiesta en prolongados tiempos de espera para abordar una unidad, filas extensas, aglomeraciones constantes y una considerable extensión en la duración de los traslados. En algunos casos, los recorridos de ida y vuelta pueden alcanzar hasta tres horas, afectando significativamente la calidad de vida de las y los usuarios.

Pese a los esfuerzos emprendidos por las autoridades para atender la problemática de movilidad, la situación persiste sin solución efectiva. Un ejemplo de ello es la incorporación de mil quinientas nuevas unidades al sistema de transporte público durante el mes de abril, como parte de la estrategia de ampliación de la flota vehicular. No obstante, la falta de personal capacitado para operar dichas unidades ha impedido su puesta en marcha, lo cual contribuye a la continuidad de la crisis de movilidad en el Estado.



En días pasados el Instituto de Movilidad y Accesibilidad del Estado, reconoció que existe un déficit de operadores, actualmente existen cinco mil camiones, pero estos requieren “tener mínimo tres choferes por unidad para mantener un servicio continuo. Si hablamos de cinco mil camiones, se requieren quince mil operadores y actualmente sólo se cuenta con el 50% de esa capacidad”<sup>1</sup>, es decir, se presenta un déficit de al menos siete mil operadores.

En tal virtud, el sistema de transporte público del Estado de Nuevo León se enfrenta una situación crítica, ya que, si bien se cuenta con unidades disponibles para su operación, no se dispone del personal necesario para conducirlos.

Son diversos los motivos para la falta de choferes, como los múltiples requisitos que deben de cumplir, por ejemplo, la obtención de una licencia especial, aprobar exámenes toxicológicos, carta de antecedentes no penales, que puede tardar de dos a tres meses para su entrega, además de tener que realizar un curso de capacitación.

En el caso de los camiones operados por el gobierno de Nuevo León se solicita entre otras cosas, que los operadores cuenten con al menos veintiún años cumplidos y que estos tomen un curso de capacitación durante un mes, el cual será sin goce de sueldo, brindando una beca por la misma sin tener un monto definido al finalizar el curso, además que deben aprobarlo para que se les pueda entregar dicho apoyo.

El cumplimiento de los diversos trámites y requisitos para incorporarse al servicio de transporte público representa un desincentivo para muchas y muchos operadores, quienes, una vez concluido el proceso, optan por migrar hacia el transporte de personal o al servicio de carga, sectores en los que perciben mejores honorarios y condiciones laborales más favorables. Si bien el gobierno estatal ha implementado incentivos, como apoyos para exámenes de la vista y becas para hijas e hijos de las operadoras, dichas medidas son de carácter temporal y carecen de garantías de permanencia, lo cual genera incertidumbre. En promedio, el salario ofertado asciende a quince mil pesos mensuales; sin embargo, persiste una elevada rotación de personal hacia el sector del transporte privado, lo que evidencia la necesidad de establecer condiciones laborales más estables y atractivas.

---

<sup>1</sup> Datos obtenidos <https://abcnoticias.mx/local/2025/5/19/deficit-de-choferes-de-50-impacta-movilidad-regia-249535.html>

Una vez que los operadores han cubierto con los diversos requisitos para obtener la licencia especial, esta solo se les otorga por un periodo de dos años, la temporalidad de la vigencia, constituye un impedimento para el aumento del número de operadores, debido al periodo que se concede el permiso, es necesario revisar el otorgamiento de las licencias especiales, ya que la propia ley establece que las y los choferes deberán anualmente seguir capacitándose, así como presentar exámenes toxicológicos aleatorios.

Es así que la ausencia de percepciones económicas durante el periodo de capacitación representa un obstáculo significativo para las personas aspirantes a operadoras y operadores del transporte público. Muchos de ellos son jefas y jefes de familia, responsables del sustento económico de sus hogares, por lo que resulta inviable permanecer entre uno y dos meses sin ingresos. Esta situación constituye uno de los principales factores que desincentivan la incorporación de nuevos perfiles al sector, afectando directamente la posibilidad de resolver el déficit de personal operativo.

Por lo anterior, los aspirantes a operadores de transporte público deciden trabajar en el transporte de personal privado, donde les ofrecen bonos de contratación por ocho mil pesos, así como apoyos por permanencia en el empleo.

La necesidad de garantizar un salario digno y prestaciones superiores a las establecidas por la ley se justifica plenamente ante el considerable desgaste físico y mental que enfrentan las y los operadores del transporte público, derivado de extensas jornadas laborales y condiciones de alta demanda. Cabe señalar que existen empresas del sector que remuneran a su personal en función del número de vueltas realizadas, con pagos que oscilan entre tres mil quinientos a cuatro mil quinientos pesos semanales,

Por su parte, es importante señalar que en este sector las vacantes son ocupadas principalmente por hombres, ya que, de acuerdo con información de la Encuesta Anual de Transportes del INEGI, durante el año dos mil veintitrés, el promedio de participación del personal ocupado en los transportes fue de 20.8% de mujeres y 79.2% de hombres, siendo la remuneración en el transporte colectivo urbano y suburbano de pasajeros de ruta fija con un 26.2% mujeres y 73.8% para los hombres.

Como podemos observar son pocas las mujeres que deciden trabajar en este sector, al tener que combinar su rol de madre con su etapa laboral, el crear las condiciones adecuadas permitirá que permanezcan en el trabajo por mayor tiempo.

La percepción de los responsables de las áreas de recursos humanos es que las mujeres no faltan, en raras ocasiones llegan tarde, reportan los pequeños percances que tienen con los vehículos y cuidan más su trabajo, principalmente cuando son jefas de familia, tienden a seguir más los protocolos indicados para la conducción, consideran que las mujeres tienen menos accidentes y en los que han estado involucradas, no han tenido la culpa, sino que han sido responsabilidad de terceros por situaciones como invasiones al carril confinado.<sup>2</sup>

Existen programas de éxito donde se ha impulsado que sean mujeres las operadoras de transporte público como en Bogotá, donde se buscó el desarrollo de capacidades de las mujeres para su efectiva inclusión productiva y autonomía económica. Otro ejemplo que podemos destacar es lo logrado en Chile donde se crearon políticas públicas para incentivar la contratación de hombres y mujeres realizando modificaciones al tipo de licencia, al flexibilizar los criterios para la obtención de esta, cursos gratuitos de conducción, logrando el aumento el número de choferes para transporte público.

Por lo que respecta a nuestro país, desde el año dos mil veintiuno en el Estado de Jalisco se opera el Programa Mujeres Conductoras, el cual tiene como objetivo general, el ampliar la oferta de personas conductoras y mejorar la calidad del servicio en del transporte público, a través de un proceso de capacitación dirigido a las mujeres.<sup>3</sup> En dicho programa se les otorga una beca por dos meses de capacitación y al finalizar el primero y segundo mes, se les realiza los pagos de un salario mínimo, de la licencia, del gafete de conductor y de aquellos trámites complementarios que sean requeridos.

---

<sup>2</sup> Datos obtenidos de [https://transformative-mobility.org/wp-content/uploads/2023/04/VF\\_Mujeres-Conductoras-Jalisco\\_TUMI-Mexico\\_30032023.pdf](https://transformative-mobility.org/wp-content/uploads/2023/04/VF_Mujeres-Conductoras-Jalisco_TUMI-Mexico_30032023.pdf)

<sup>3</sup> Datos obtenidos de [https://transformative-mobility.org/wp-content/uploads/2023/04/VF\\_Mujeres-Conductoras-Jalisco\\_TUMI-Mexico\\_30032023.pdf](https://transformative-mobility.org/wp-content/uploads/2023/04/VF_Mujeres-Conductoras-Jalisco_TUMI-Mexico_30032023.pdf)

Recordemos lo dispuesto por la fracción segunda de la Constitución local del Estado donde establece lo siguiente:” *Todas las personas tienen derecho a un transporte público de calidad, digno, eficiente, accesible inclusivo y con altos niveles de cobertura territorial. El Estado adoptará las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de este derecho mediante la conformación e implementación de un sistema integral de movilidad enfocado en favorecer al usuario, incentivando el transporte de bajas emisiones contaminantes, con pleno respeto de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, y generando los estímulos necesarios para incrementar la oferta y demanda de este servicio.*”

Debemos de efficientizar el servicio otorgado por las rutas de transporte público, para respetar el derecho humano de todas y todas a una movilidad, sustentable y accesible.

Es por ello que ante la necesidad de combatir el alto déficit de operadores del transporte público que ha generado una crisis de movilidad, debemos establecer las bases legales que garanticen la contratación de las y los futuros operadores de transporte público. El brindarles un salario competitivo, fortalecerá este sector que es de vital importancia para la movilidad de nuestra ciudad, logrando con ello contar con un transporte público eficiente que permita que más ciudadanos decidan abandonar sus automóviles, con lo cual se tendrá una ciudad más sostenible en beneficio de todos sus habitantes.

Por lo anteriormente expuesto se somete a consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de

## DECRETO

**PRIMERO.** Se reforma por modificación las fracciones II, VII y VIII y se adiciona una fracción IX al artículo 70 BIS 2 de la Ley de Movilidad Sostenible, Accesibilidad y Seguridad Vial para el Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Artículo 70 Bis 2. ...

I. (...)



**II. Recibir capacitación gratuita y *con remuneración, equivalente como mínimo al salario mínimo vigente en el Estado, durante todo el periodo de formación, la cual será proporcionada por las autoridades competentes en las materias relacionadas con su actividad;***

**III. al VI (...)**

**VII. Recibir asesoría y representación legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;**

**VIII. A que no le sea retenida la licencia de conducir o tarjeta de circulación por alguna infracción cometida, salvo causa debidamente justificada conforme al Reglamento de esta ley; y**

***IX. En el caso de operadoras mujeres otorgarles un apoyo mensual para el pago de guardería, para hijos menores de seis años equivalente a un día de salario mínimo vigente en el Estado.***

**SEGUNDO.** Se reforma por modificación del inciso d) de la fracción I del artículo 8º de la Ley que Regula la Expedición de Licencias para Conducir del Estado para quedar como sigue:

Artículo 8º. ...

I. (...)

(...)

a) a c) (...).

**d) Especial: Tres años.**

II. (...)

(...)

a) a b) (...)

**TRANSITORIO**



**ÚNICO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Monterrey, Nuevo León, a los 26 días del mes de junio de 2025.

**Atentamente**  
**Grupo Legislativo del Partido Morena**

  
**MTRA. REYNA REYES MOLINA**  
**DIPUTADA LOCAL**



