

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: EL C. DIP. IGNACIO CASTELLANOS AMAYA, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL DE LA LXXVII LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 6 DE LA LEY DE FOMENTO A LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A LA CREACIÓN, FORTALECIMIENTO Y SOSTENIMIENTO DE PROGRAMAS ESPECIALIZADOS DE CAPACITACIÓN Y ASESORÍAS PARA LA MIPYMES.

INICIADO EN SESIÓN: MIERCOLES 17 DE DICIEMBRE DEL 2025

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): DE ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO

Mtro. Joel Treviño Chavira

Oficial Mayor

DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E . -

El suscrito **Dip. Ignacio Castellanos Amaya e integrantes del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional** de la Septuagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con los artículos 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León y con fundamento en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, acudimos a esta soberanía a proponer el siguiente proyecto de decreto por el que se reforma la fracción VIII y IX y se adiciona la fracción x al artículo 6 a la **LEY DE FOMENTO A LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, en materia de Derechos Laborales MIPYMES al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo constituye una dimensión esencial para el desarrollo humano, la dignidad de las personas y el progreso de las naciones. A través del trabajo, las personas no solo acceden a ingresos y seguridad económica, sino que también aportan sus capacidades, creatividad y esfuerzo al entorno productivo y social.

En términos jurídicos, se considera trabajador a la persona física que presta servicios, bajo subordinación o dependencia, a otra persona física o moral, a cambio de una remuneración económica, ya sea mediante relación laboral formal, por contrato o por proyecto. La relación laboral es, por tanto, un vínculo de derechos y obligaciones que garantiza la igualdad, la justicia y el respeto al marco normativo vigente.

De igual importancia son las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), definidas en la legislación mexicana por criterios de personal ocupado, recursos y facturación, y caracterizadas por operar con estructuras simples, capital limitado y una presencia directa de sus propietarios en la gestión cotidiana. Estas unidades económicas, pese a su tamaño, son

motores fundamentales de generación de empleo, absorción de mano de obra y dinamización de la economía local y regional. Según estudios especializados, las MIPYMES representan una proporción significativa del empleo total en México, y su contribución al Producto Interno Bruto y al mercado laboral es sustancial.¹

Sin embargo, la realidad de las MIPYMES está marcada por desafíos particulares en materia laboral. Su reducido tamaño y capacidad administrativa limitan, en muchos casos, el conocimiento, interpretación y cumplimiento de la normatividad laboral vigente. Esto incluye aspectos esenciales como la regulación de los derechos de las y los trabajadores, las obligaciones patronales, la seguridad social, la capacitación continua y el correcto registro de relaciones laborales.

El desconocimiento de estas normativas no solo pone en riesgo los derechos de los trabajadores, sino que también expone a las empresas a sanciones, conflictos laborales y eventual pérdida de competitividad. En numerosas ocasiones, los propietarios y administradores de MIPYMES han expresado la carencia de herramientas y conocimientos para aplicar eficazmente las disposiciones laborales, lo que evidencia una brecha entre la regulación y su implementación práctica en los centros de trabajo.

La legislación mexicana reconoce la importancia de la capacitación laboral como un derecho de los trabajadores y una obligación de los empleadores. La Ley Federal del Trabajo establece que todo patrón tiene la responsabilidad de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, tanto al inicio de la relación laboral como de manera continua, con el fin de elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

No obstante, estudios y reportes especializados señalan que una proporción significativa de MIPYMES no invierte sistemáticamente en la formación de su personal, ya sea por considerar

¹ UNAM

la capacitación como un gasto o por subestimar su impacto positivo en la productividad y el cumplimiento normativo. Este fenómeno limita la competitividad de las empresas y puede generar condiciones de informalidad y vulnerabilidad laboral.

Impulsar programas de capacitación y orientación dirigidos a las MIPYMES en materia de derechos laborales, obligaciones patronales y cumplimiento de la normatividad laboral aplicable se erige, por tanto, como una medida estratégica y necesaria. Una intervención de este tipo permitiría:

1. **Fortalecer la cultura de legalidad y el cumplimiento de la normativa laboral**, reduciendo el desconocimiento y las malas prácticas que dan origen a conflictos entre empleadores y trabajadores.
2. **Promover relaciones de trabajo justas y equitativas**, con pleno respeto a los derechos sociales consagrados en la Constitución y la ley, que protegen la estabilidad, la seguridad y la dignidad de las personas trabajadoras.
3. **Contribuir al crecimiento productivo y competitivo de las MIPYMES**, al dotarlas de herramientas para aumentar la eficiencia, retener talento calificado y acceder a mayores oportunidades de mercado.
4. **Prevenir litigios, sanciones y riesgos laborales**, mediante el uso de información veraz, actualización normativa y mejores prácticas empresariales.

Por estas razones, esta iniciativa propone la creación, fortalecimiento y sostenimiento de programas especializados de capacitación y asesoría para las MIPYMES, con el objetivo de hacer efectivos los derechos laborales, elevar el cumplimiento normativo y promover ambientes de trabajo más justos, productivos y resilientes.

Por lo antes expuesto, se propone el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. – Se **REFORMA** la fracción VIII y IX y se **ADICIONA** la fracción X al artículo 6 a la **LEY DE FOMENTO A LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, para quedar como sigue:

Artículo 6. La planeación y ejecución de las políticas y acciones de fomento para la competitividad de las MIPYMES debe atender, los siguientes criterios:

I a VII (...)

VIII. Orientar las acciones de acuerdo con el potencial, las necesidades y las vocaciones existentes en el Estado de Nuevo León, atendiendo primordialmente la perspectiva de género e impulsando en todo memento la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como la inclusión de jóvenes y personas con discapacidad;

IX. Diseñar, ejecutar, dar seguimiento y evaluar políticas de largo plazo que incluyan mecanismos de capacitación, supervisión, financiamiento y apoyos necesarios para prevenir el cierre prematuro de MIPYMES y fortalecer su rentabilidad y participación en los mercados; y

X. Impulsar programas de capacitación y orientación dirigidos a las MIPYMES en materia de derechos laborales, obligaciones patronales y cumplimiento de la normatividad laboral aplicable, con el objeto de promover relaciones de trabajo justas, prevenir conflictos laborales y fortalecer la formalidad y productividad de las empresas.

TRANSITORIOS

ÚNICO. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

MONTERREY, NUEVO LEÓN., A FECHA DE SU PRESENTACIÓN.

ATENTAMENTE

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

DIP. IGNACIO CASTELLANOS AMAYA

