

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



H. CONGRESO

NUEVO LEÓN



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA

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 MYPYMES 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 momento 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.

A T E N T A M E N T E

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

DIP. IGNACIO CASTELLANOS AMAYA

