

morena
La esperanza de México

MAESTRA CLARA ESTELA ESTEBAN TAPIA
SECRETARIA GENERAL DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE NAYARIT
PRESENTE.



Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 21 fracción II, 86, 94 fracción VI y 95 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, en concordancia con los artículos 10 fracción III, 96 y 97 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nayarit, adjunto al presente la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY PARA LA PROTECCIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE DERECHO AL TRABAJO E INCLUSIÓN LABORAL**, a efecto de que se inscriba en el orden del día de la siguiente sesión ordinaria del H. Congreso del Estado de Nayarit y se sigan las diversas etapas de correspondiente proceso legislativo.

Confiando en su amable atención y en la importancia de la presente solicitud, le reitero mi reconocimiento y respeto institucional.

ATENTAMENTE

TEPIC, NAYARIT A 13 DE MAYO DE 2025.

JTF

DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.

PRESIDENTA DE LAS COMISIONES DE NIÑEZ, JUVENTUD Y DEPORTE
Y DE GESTORÍA SOCIAL Y GRUPOS VULNERABLES



DIPUTADO LUIS DANIEL PÉREZ LERMA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
PRESENTE.



La que suscribe, **Diputada Jessica Abilene Torres Fregoso**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA de esta Trigésimo Cuarta Legislatura, en uso de las facultades conferidas por los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, 21 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, en concordancia con los artículos 10 fracción III, 95 y 96 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, ambos del estado de Nayarit, me permito someter a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY PARA LA PROTECCIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE DERECHO AL TRABAJO E INCLUSIÓN LABORAL**, al tenor de la siguiente:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Antecedentes

La inclusión plena de las Personas con Discapacidad (PCD) es una deuda histórica en nuestro país. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 2006 y ratificada por México en 2007, establece en su artículo 27 el derecho de las PCD a trabajar en igualdad de condiciones, y obliga a los Estados Parte a promover oportunidades laborales en el sector público y privado, adoptando medidas afirmativas cuando sea necesario.

En el ámbito nacional, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad reconoce en su artículo 11 el derecho al trabajo digno y productivo,

obligando a las autoridades de todos los niveles de gobierno a establecer acciones que garanticen la contratación, permanencia y desarrollo de las PCD.

En Nayarit, la Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad fue promulgada en 1996 y reformada posteriormente para establecer un piso mínimo del 3% de personas con discapacidad en las plantillas laborales de las instituciones públicas. Sin embargo, la falta de mecanismos de verificación, de consecuencias por el incumplimiento y de un enfoque transversal con perspectiva de género ha impedido su eficacia.

Diagnóstico laboral de personas con discapacidad en Nayarit

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI¹, en el estado de Nayarit residen 68,216 personas con discapacidad, lo que representa aproximadamente el 4.3% de la población total. De esta cifra, 32,045 personas se encuentran en el rango de edad considerado potencialmente económicamente activo (15 a 64 años), lo que representa el 46.96% del total de personas con discapacidad en la entidad.

Sin embargo, esta proporción sigue siendo baja si se compara con la tasa de participación económica de la población sin discapacidad, lo que refleja barreras estructurales persistentes en el acceso al trabajo digno. Esta situación se agrava por la alta proporción de personas con discapacidad que permanecen en condiciones de informalidad, subempleo, o bien, excluidas completamente del mercado laboral.

Este fenómeno evidencia una doble exclusión: por un lado, la falta de políticas públicas eficaces de inclusión laboral y, por otro, la persistencia de estigmas y prácticas discriminatorias en los procesos de contratación. Además, muchas de las personas con discapacidad que logran insertarse laboralmente lo hacen en puestos de baja responsabilidad, sin estabilidad ni posibilidades reales de ascenso, lo que

¹ Tabulados predefinidos – discapacidad 2020

<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados>

perpetúa condiciones de vulnerabilidad, dependencia económica y falta de autonomía.

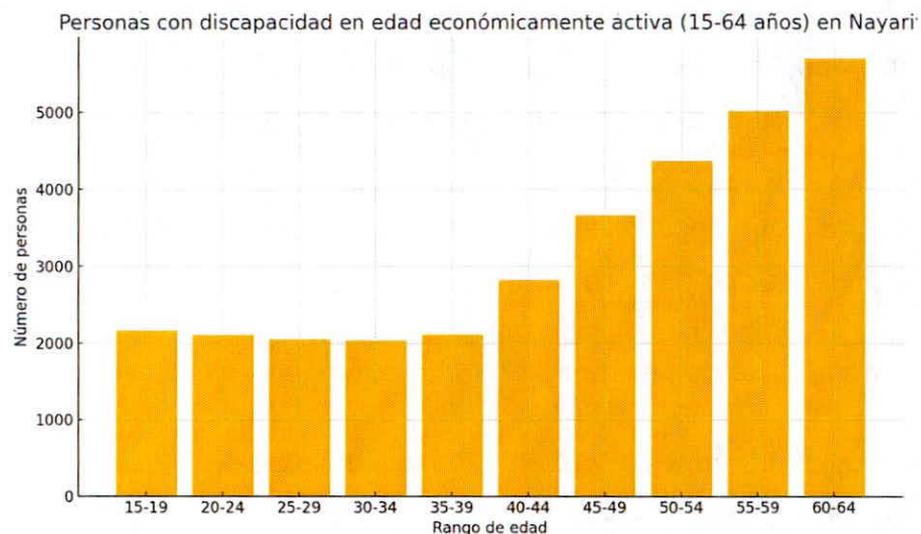


Tabla 1. Elaboración propia con datos del Censo de población 2020 del INEGI

Planteamiento del problema

A pesar de las reformas, la aplicación efectiva del artículo 26 de la ley estatal es mínima. A través del ejercicio del derecho de acceso a la información, se identificó que la gran mayoría de los entes públicos del Estado de Nayarit no cumplen con el porcentaje mínimo establecido del 3% de Personas con discapacidad en su plantilla laboral. Algunos incluso utilizaron el segundo párrafo del artículo vigente como excusa para no integrar a personas con discapacidad en su equipo de trabajo, aludiendo a que "no puede implicar creación de nuevos empleos".

Aunado a ello, las cifras muestran que los pocos empleos ocupados por personas con discapacidad son mayoritariamente para hombres, lo que refleja una desigualdad estructural con rostro de mujer.

Por si fuera poco, los cargos que ocupan las Personas con alguna discapacidad se concentran en puestos operativos o de bajo nivel, como intendencia o recepción, lo que perpetúa una exclusión laboral indirecta y niega la posibilidad de ascenso, toma de decisiones o participación en puestos de mando.

Justificación

La reforma propuesta encuentra pleno sustento y compatibilidad con el **Plan Estatal de Desarrollo Nayarit 2021–2027**² con **Visión Estratégica de Largo Plazo**, el cual constituye el instrumento rector de la política pública estatal. Dicho Plan reconoce explícitamente la necesidad de construir un estado incluyente, justo y con igualdad sustantiva para todas las personas, haciendo énfasis en los grupos históricamente vulnerados, incluyendo a las personas con discapacidad.

En particular, la propuesta de reforma se alinea con el **Objetivo Estratégico Transversal 13.2**, que establece la prioridad de *“mejorar el servicio público para reconocer la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que se incluyan y participen en la sociedad”*. Este objetivo se operacionaliza mediante la **Estrategia Transversal 13.2.1**, la cual propone *“promover el acceso laboral de personas con discapacidad en mandos medios y superiores de la administración pública”*, un planteamiento que coincide textualmente con el contenido del nuevo artículo 26 propuesto, el cual amplía la obligación del 3% de inclusión laboral a todos los niveles jerárquicos del aparato público.

Asimismo, la reforma también se enmarca en el **Eje Transversal: Igualdad e Inclusión**, y responde al compromiso estatal con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030, especialmente los objetivos 8 (*trabajo decente y crecimiento económico*) y 10 (*reducción de las desigualdades*), a los cuales el Plan 2021–2027 se encuentra formalmente alineado.

La propuesta también refuerza el principio de **gobierno eficiente, confiable e incluyente**, definido como eje transversal del Plan, al establecer mecanismos claros de vigilancia, evaluación y rendición de cuentas para el cumplimiento de las cuotas

² Plan Estatal de Desarrollo Nayarit 2021–2027

[http://periodicooficial.nayarit.gob.mx:8080/periodico/resources/archivos/041121%20\(05\).pdf](http://periodicooficial.nayarit.gob.mx:8080/periodico/resources/archivos/041121%20(05).pdf)

de inclusión, armonizando la actuación de los entes públicos con los principios de eficiencia, equidad y transparencia.

Finalmente, esta reforma da cumplimiento al enfoque del PED que propone transitar de un modelo asistencialista a uno basado en derechos, donde las personas con discapacidad no sean vistas como objeto de políticas de caridad, sino como sujetos activos del desarrollo, capaces de aportar significativamente al bienestar colectivo desde el servicio público, en condiciones de igualdad sustantiva y justicia social.

Por lo tanto se requiere fortalecer el marco normativo para garantizar una verdadera inclusión laboral con enfoque de derechos humanos y justicia social. Esta iniciativa tiene como propósito subsanar los vacíos normativos actuales:

- Obliga a que el 3% mínimo se aplique también a los puestos de primer nivel;
- Establece la vigilancia y auditoría obligatoria por parte de los órganos de fiscalización y control interno;
- Introduce la perspectiva de género de forma transversal;
- Incorpora plazos razonables de cumplimiento;
- Y permite eliminar pretextos legales para el incumplimiento, dando claridad interpretativa.

Comparativo con otras entidades federativas

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido reconocida como una obligación jurídica en múltiples legislaciones estatales, las cuales han optado por establecer cuotas obligatorias de contratación dentro del sector público como mecanismo de acción afirmativa para revertir décadas de exclusión estructural.

En Nuevo León, por ejemplo, su legislación en la materia mandata que tanto autoridades estatales como municipales aseguren la integración de personas con discapacidad en al menos el 2% de su personal. Además, dicha disposición fue acompañada de un plazo de implementación de tres años, conforme al decreto

reformatorio de 2019, lo cual refleja una visión progresiva y calendarizada de cumplimiento.

Por su parte, Baja California exige a los poderes públicos y ayuntamientos que avancen de forma progresiva en la contratación de personas con discapacidad, hasta alcanzar un mínimo del 3% de su plantilla laboral. Esta medida se condiciona a que los aspirantes cumplan con los requisitos y competencias del perfil laboral correspondiente, reiterando que se trata de inclusión con dignidad, no asistencialismo.

En el caso de Michoacán, la legislación estatal también establece una cuota obligatoria del 3% en la plantilla de los tres poderes del Estado, municipios, organismos descentralizados y entes autónomos. No solo se exige reservar ese porcentaje en las convocatorias de empleo público, sino que además se impone la obligación de reportar anualmente al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad la información relativa a contrataciones y convocatorias, garantizando así seguimiento, transparencia y evaluación de resultados.

A su vez, el estado de Aguascalientes ha sido más ambicioso, al establecer una meta del 5% de inclusión laboral en las instituciones públicas, incluyendo los tres poderes, los órganos autónomos y las entidades municipales. Esta disposición también contempla que los gobiernos modifiquen sus políticas internas y adecuen su infraestructura para garantizar espacios laborales inclusivos, y rindan cuentas anualmente al Congreso local sobre su nivel de cumplimiento.

En el caso de Guanajuato, si bien la redacción normativa es más general, sí existe un mandato expreso para que el Poder Ejecutivo y los ayuntamientos generen condiciones progresivas para el trabajo digno de las personas con discapacidad, estableciendo como meta mínima el 3% de su plantilla laboral. La norma enfatiza la necesidad de crear condiciones materiales y normativas que hagan viable esta contratación progresiva.

Este panorama comparativo permite observar que Nayarit se encuentra rezagado tanto en la claridad como en la exigibilidad de las medidas afirmativas en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad. A diferencia de otras entidades que han fijado metas concretas, mecanismos de fiscalización y plazos graduales de cumplimiento, la ley nayarita aún presenta ambigüedades normativas que obstaculizan su aplicación efectiva, lo que justifica la necesidad urgente de una reforma como la que se propone.

Beneficios esperados

La implementación de esta reforma generará múltiples beneficios estructurales, sociales y jurídicos que contribuirán al fortalecimiento del Estado de Derecho, la justicia social y la eficiencia institucional en el Estado de Nayarit. Entre los principales beneficios esperados se destacan los siguientes:

Ampliación efectiva del acceso al trabajo digno y en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, garantizando su incorporación activa al sector público y fomentando su autonomía económica, participación cívica y visibilidad social como sujetos plenos de derechos.

Reducción sustantiva de la brecha de género en el empleo público para mujeres con discapacidad, mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género, lo que permitirá combatir la doble discriminación estructural que enfrentan por su condición y por razón de género.

Profesionalización y diversificación de la función pública, al incorporar perfiles de personas con discapacidad que aportan conocimientos, experiencias y habilidades desde enfoques distintos, enriqueciendo la toma de decisiones públicas con una visión más inclusiva, empática y representativa de la pluralidad social.

Fortalecimiento de la transparencia, la fiscalización y la rendición de cuentas, al establecer mecanismos claros de monitoreo, evaluación y difusión de resultados sobre el cumplimiento de las cuotas inclusivas, con participación activa de los órganos internos de control y del Congreso del Estado.

Armonización del marco jurídico local con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, particularmente con lo dispuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, consolidando el compromiso del Estado de Nayarit con la igualdad sustantiva y la justicia distributiva.

Creación de una cultura institucional inclusiva y accesible, que reconozca el valor de la diversidad humana y elimine las barreras sociales, físicas y actitudinales que históricamente han excluido a las personas con discapacidad del servicio público.

Fomento de condiciones materiales para la igualdad de oportunidades, a través de la adecuación progresiva de la infraestructura, procesos de selección y formación interna, promoviendo entornos laborales accesibles, seguros y libres de discriminación.

Por lo expuesto y fundado y para poder lograr la eficacia de la propuesta contenida en esta Iniciativa es necesario realizar las adecuaciones de los Artículos de la ley en comento que a continuación se enlistan para quedar como sigue:

II PROPUESTA DE TEXTO NORMATIVO

LEY PARA LA PROTECCIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE NAYARIT	
Texto Vigente	Propuesta de Reforma

Artículo 26: Los Poderes Legislativo y Judicial, así como el Poder Ejecutivo y los Ayuntamientos, tanto en su administración centralizada como descentralizada, destinarán por lo menos el 3% de sus respectivas plantas de personal, atendiendo la perspectiva de género, con el objeto de que sean ocupadas por personas con discapacidad, las cuales deberán cumplir con los requerimientos, condiciones y requisitos de acceso que establezca la ley de la propia autoridad.

Esta disposición no podrá, en ningún caso, significar creación de nuevos empleos, cargos o comisiones, ni desplazamiento de personas trabajadoras o servidoras públicas ya contratadas.

Artículo 26: Los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos, los organismos autónomos, los entes públicos descentralizados, desconcentrados, fideicomisos públicos, empresas de participación estatal mayoritaria y cualquier otra entidad que ejerza recursos públicos en el Estado de Nayarit, deberán garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en al menos el tres por ciento (3%) de su plantilla laboral, de forma progresiva y obligatoria, hasta alcanzar dicha proporción en un plazo no mayor a tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Se deroga segundo párrafo y se adicionan:

El cumplimiento de este porcentaje deberá observarse transversalmente en todos los niveles jerárquicos, incluyendo jefaturas de departamento, direcciones, subdirecciones, coordinaciones y direcciones generales, así como en todas las modalidades de contratación. En todos los casos, deberá asegurarse la perspectiva de género, la no discriminación y la equidad salarial.

Las personas con discapacidad deberán cubrir los requisitos legales y de idoneidad para el desempeño del cargo, sin que su condición sea motivo de exclusión o segregación en los procesos de selección, permanencia o ascenso.

Las entidades obligadas deberán informar anualmente al Congreso del Estado, a través de un informe público, los avances en el cumplimiento de esta disposición, especificando el número total de personas contratadas, las áreas o niveles jerárquicos que ocupan, el tipo de contratación y el

	<p>porcentaje que representan respecto del total de su personal.</p> <p>La Auditoría Superior del Estado, la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza y los órganos internos de control de cada ente público deberán incorporar en sus programas anuales de trabajo auditorías específicas de cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyos resultados deberán ser públicos y formar parte de los informes de fiscalización respectivos.</p>
--	--

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nayarit.

Segundo. Los entes públicos señalados en el artículo 26 contarán con un **plazo de tres años** contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para cumplir con la meta del 3% de personas con discapacidad integradas en su plantilla laboral, conforme al siguiente calendario:

Año 1: al menos el 1.5%

Año 2: al menos el 2.5%

Año 3: cumplimiento total del 3%

Tercero. El Congreso del Estado deberá verificar el cumplimiento anual del presente Decreto y, en su caso, exhortar a los entes rezagados a justificar su incumplimiento o adoptar medidas correctivas.

ATENTAMENTE

TEPIC, NAYARIT A 13 DE MAYO DE 2025.

DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.

PRESIDENTA DE LAS COMISIONES DE NIÑEZ, JUVENTUD Y DEPORTE
Y DE GESTORÍA SOCIAL Y GRUPOS VULNERABLES

JTF

Fuentes consultadas:

1. Congreso del Estado de Baja California Sur. (s.f.). *Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Baja California Sur*. H. Congreso del Estado de B.C.S. Recuperado de <https://www.cbcs.gob.mx/index.php/cmply/1580-ley-estatal-inclusion-bcs>
2. Congreso del Estado de Guanajuato. (2025). *Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato* [Reforma publicada el 20 de marzo de 2025]. Congreso del Estado de Guanajuato. Recuperado de https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3612/LDIPDEG_20Marzo2025.pdf
3. Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. (s.f.). *Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo*. Justicia México. Recuperado de <https://docs.mexico.justia.com/static/pdf-js/web/index.html?file=/estatales/michoacan/leyes/ley-para-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-estado-de-michoacan-de-ocampo.pdf>
4. Congreso del Estado de Nuevo León. (s.f.). *Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Estado de Nuevo León*. H. Congreso del Estado de Nuevo León. Recuperado de https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_para_la_proteccion_de_los_derechos_de_las_personas_con_discapacidad/
5. Gobierno del Estado de Aguascalientes. (s.f.). *Ley de Integración Social y Productiva de Personas con Discapacidad para el Estado de Aguascalientes*. Normateca Aguascalientes. Recuperado de <https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/ED O-18-31.pdf>

morena
La esperanza de México

6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020: Tabulados del cuestionario ampliado*. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados>