

**morena**  
La esperanza de México

**MTRO. JUAN DANIEL MARTÍNEZ ITO**  
**SECRETARIO 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 del Estado de Nayarit, en concordancia con los artículos 10 fracción III, 96 y 97 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, adjunto a la presente, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO, QUE ADICIONA UNA FRACCIÓN AL ARTÍCULO 89 DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE NAYARIT AUMENTANDO LOS CASOS DE EXENCIÓN EN EL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINA PARA QUIENES CONTRATEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, a efecto de que se sigan las diversas etapas de correspondiente proceso legislativo.

Agradeciendo de ante mano las atenciones que se sirva prestar a la presente, le reitero mi respeto institucional

**ATENTAMENTE**  
**TEPIC, NAYARIT A 26 DE MAYO DE 2026.**

JTF

**DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.**  
**PRESIDENTA DE LAS COMISIONES DE NIÑEZ, JUVENTUD**  
**Y DEPORTE Y DE GESTORÍA SOCIAL Y GRUPOS VULNERABLES**

**morena**  
La esperanza de México

DIPUTADA JOCELYN PATRICIA FERNÁNDEZ MOLINA  
PRESIDENTA 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, QUE ADICIONA UNA FRACCIÓN AL ARTÍCULO 89 DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE NAYARIT AUMENTANDO LOS CASOS DE EXENCIÓN EN EL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINA PARA QUIENES CONTRATEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, al tenor de la siguiente:

## Exposición de Motivos

### Antecedentes

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los principales desafíos pendientes en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y justicia social en México. A pesar de los avances normativos nacionales e internacionales en favor de este sector de la población, persisten barreras estructurales, culturales, económicas y físicas que limitan su acceso efectivo al empleo formal, digno y remunerado.

Durante décadas, las personas con discapacidad han enfrentado prácticas discriminatorias basadas en prejuicios históricos relacionados con su productividad, autonomía o capacidad de adaptación a los espacios laborales. Estas concepciones han provocado que amplios sectores empresariales continúen excluyendo, de manera expresa o implícita, a

personas con discapacidad de procesos de contratación, ascenso o permanencia laboral.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que las personas con discapacidad suelen registrar mayores tasas de desempleo, subempleo y empleo informal respecto de la población sin discapacidad, derivado no únicamente de limitaciones físicas o sensoriales, sino principalmente de obstáculos sociales y de la ausencia de políticas públicas inclusivas.

En México, esta problemática adquiere especial relevancia si se considera que la discapacidad no constituye una condición marginal o excepcional, sino una realidad social permanente que atraviesa todos los grupos de edad, condición económica y regiones del país. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Estado de Nayarit residen 68,216 personas con discapacidad, de las cuales 35,275 son mujeres y 32,941 son hombres. Esto implica que aproximadamente el 51.7% de esta población corresponde a mujeres y el 48.3% a hombres.

Asimismo, conforme a la información estadística derivada del propio INEGI, alrededor del 46.96% de las personas con discapacidad en la entidad se encuentran dentro de la población económicamente activa, lo que representa aproximadamente 32,045 personas con potencial para incorporarse al mercado laboral formal. No obstante, una parte importante de ellas enfrenta condiciones de exclusión, desempleo, informalidad o subocupación.

Esta situación no solamente genera afectaciones individuales y familiares, sino también consecuencias económicas y sociales para el Estado. La exclusión laboral de personas con discapacidad reduce la productividad económica, disminuye la base de contribuyentes, incrementa la dependencia de programas asistenciales y limita el desarrollo de entornos laborales diversos e innovadores.

En ese contexto, diversos organismos internacionales han sostenido que los incentivos fiscales constituyen herramientas legítimas y eficaces para fomentar la inclusión laboral de grupos históricamente discriminados. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las

Naciones Unidas, ratificada por México y con rango constitucional conforme al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, incluyendo el acceso a entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

De igual manera, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas ha recomendado a los Estados Parte implementar medidas positivas e incentivos económicos dirigidos al sector privado para incrementar la contratación de personas con discapacidad y reducir barreras de acceso al empleo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe toda forma de discriminación motivada por discapacidad, condición social, edad o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, conforme a lo dispuesto por el artículo 1°. Asimismo, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, obligación que debe interpretarse bajo el principio de igualdad sustantiva y accesibilidad universal. Por su parte, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece expresamente la obligación del Estado mexicano de promover políticas públicas orientadas a garantizar el acceso laboral en condiciones de igualdad, incluyendo incentivos fiscales para empleadores que contraten personas con discapacidad. En armonía con ello, la Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit reconoce el deber de impulsar acciones afirmativas y mecanismos de inclusión laboral para este sector de la población.

Resulta importante destacar que la evidencia internacional demuestra que la contratación de personas con discapacidad genera beneficios tangibles para las empresas y para la economía en general. Diversos estudios han encontrado que las personas con discapacidad suelen presentar mayores índices de permanencia laboral, menor rotación de personal, altos niveles de compromiso organizacional y un importante sentido de pertenencia institucional, factores que reducen costos de contratación y fortalecen la estabilidad laboral.

Además, organismos especializados han señalado que las políticas de inclusión laboral no deben entenderse como medidas de asistencia o caridad, sino como estrategias de desarrollo económico, productividad y fortalecimiento del capital humano. La diversidad dentro de los centros de trabajo fomenta entornos más innovadores, colaborativos y socialmente responsables.

En respuesta a esta realidad, la presente iniciativa propone incorporar un nuevo supuesto de exención en el Impuesto Sobre Nómina previsto en la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit, a fin de incentivar la contratación formal de personas con discapacidad mediante un mecanismo fiscal proporcional, focalizado y constitucionalmente válido.

La propuesta busca generar condiciones más favorables para la inclusión laboral, reducir barreras históricas de acceso al empleo y promover una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y el reconocimiento pleno de la dignidad humana.

### **Planteamiento del problema**

En el Estado de Nayarit, las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras estructurales para acceder al empleo formal, digno, estable y socialmente protegido. Aunque el marco constitucional, convencional y legal reconoce su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, en la práctica persisten obstáculos físicos, sociales, culturales, administrativos y económicos que limitan su incorporación efectiva al mercado laboral.

La exclusión laboral de las personas con discapacidad no deriva únicamente de su condición individual, sino principalmente de un entorno social y económico que históricamente no ha sido diseñado bajo criterios de accesibilidad, igualdad de oportunidades y ajustes razonables. En muchos casos, las personas con discapacidad enfrentan prejuicios sobre su productividad, dudas infundadas respecto de su desempeño, falta de accesibilidad en los centros de trabajo, ausencia de procesos de

reclutamiento incluyentes y escasa disposición de los empleadores para realizar adaptaciones razonables.

Esta situación se traduce en una forma de discriminación indirecta: aunque las leyes reconocen formalmente el derecho al trabajo, las condiciones reales del mercado laboral impiden que muchas personas con discapacidad puedan ejercerlo plenamente. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 27 que los Estados Parte deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

En Nayarit, la dimensión del problema es significativa. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, en la entidad residen 68,216 personas con discapacidad, de las cuales 35,275 son mujeres y 32,941 son hombres. Esto significa que más de la mitad de la población con discapacidad en el estado son mujeres, quienes además pueden enfrentar formas acumuladas de discriminación por razón de género, discapacidad, edad, condición económica o dependencia familiar.

Asimismo, conforme a la información estadística utilizada en la presente iniciativa, el 46.96% de las personas con discapacidad en Nayarit se encuentran dentro de la población económicamente activa, lo que equivale a aproximadamente 32,045 personas con posibilidad de incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, esa posibilidad no se convierte automáticamente en empleo formal, pues entre la capacidad de trabajar y el acceso real a un empleo digno existe una brecha marcada por la discriminación, la informalidad, la falta de accesibilidad y la ausencia de incentivos suficientes para la contratación.

El problema, entonces, no consiste únicamente en la falta de empleo, sino en la falta de mecanismos eficaces que hagan viable la inclusión laboral. Si bien existen obligaciones constitucionales y legales para promover la igualdad, dichas obligaciones requieren instrumentos concretos de política pública que permitan modificar el comportamiento de los actores económicos y reducir las barreras que enfrentan los grupos históricamente excluidos.

En este sentido, la ausencia de un incentivo fiscal local en el Impuesto Sobre Nómina representa una oportunidad normativa no aprovechada. Actualmente, la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit contempla supuestos de exención en el artículo 89, pero no incluye de manera expresa las remuneraciones pagadas a personas trabajadoras con discapacidad. Ello genera una omisión legislativa de política pública, pues el Estado cuenta con una herramienta fiscal que podría utilizarse para promover la inclusión laboral sin imponer una carga directa a los empleadores.

La problemática también tiene una dimensión económica. Cuando una persona con discapacidad queda excluida del empleo formal, no solo se vulnera su derecho al trabajo, sino que se reducen sus ingresos, se limita su autonomía personal, se incrementa su dependencia familiar o asistencial y se desaprovecha su potencial productivo. Por el contrario, cuando se le incorpora al empleo formal, se fortalece su independencia económica, se amplía la base de consumo, se promueve la seguridad social y se favorece la movilidad social.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la inclusión laboral de las personas con discapacidad exige remover barreras sociales y laborales, así como adoptar medidas activas que faciliten su incorporación al empleo en condiciones de igualdad. En el mismo sentido, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece que las autoridades deben promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.

Por ello, el problema público que atiende esta iniciativa puede formularse de la siguiente manera: en Nayarit existe una población considerable de personas con discapacidad en edad y condiciones de participar en la vida económica, pero el marco fiscal local no contiene incentivos suficientes para fomentar su contratación formal, lo que perpetúa condiciones de exclusión laboral, dependencia económica, discriminación estructural y desaprovechamiento de capital humano.

## **Justificación**

La presente iniciativa se justifica porque propone una medida legislativa concreta, razonable y proporcional para enfrentar una problemática pública plenamente identificada: la exclusión laboral de las personas con discapacidad en Nayarit. No se trata de una medida asistencialista, sino de una acción afirmativa de carácter fiscal orientada a generar condiciones reales de igualdad en el acceso al empleo formal.

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, además de prohibir toda discriminación motivada, entre otras causas, por discapacidad. A su vez, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil. En consecuencia, el Congreso del Estado cuenta con competencia y legitimidad constitucional para adoptar medidas legislativas que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La medida propuesta también encuentra sustento en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, particularmente en su artículo 27, que obliga a los Estados a salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluso mediante legislación y políticas públicas que prohíban la discriminación en la contratación, permanencia y condiciones de empleo.

Asimismo, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece bases normativas para que las autoridades impulsen políticas de inclusión laboral, accesibilidad, capacitación y vinculación con los sectores público, social y privado. Esta legislación permite sostener que los incentivos fiscales no son una concesión extraordinaria, sino una herramienta legítima para materializar derechos ya reconocidos en el orden jurídico mexicano.

Desde el punto de vista de política fiscal, la propuesta es viable porque no plantea una exención generalizada ni indiscriminada, sino un beneficio focalizado exclusivamente respecto de las remuneraciones pagadas a personas trabajadoras con discapacidad que cuenten con certificación oficial y seguridad social. Por tanto, la medida puede diseñarse con controles administrativos suficientes para evitar simulaciones, asegurar su correcta

aplicación y garantizar que el beneficio fiscal se traduzca efectivamente en empleo formal.

La justificación económica también es sólida. Diversos estudios han demostrado que la inclusión laboral de personas con discapacidad genera beneficios para las empresas, como mayor diversidad, innovación, productividad, reputación corporativa y acceso a talento subutilizado. *Accenture y Disability* han señalado que las empresas líderes en inclusión de personas con discapacidad registran mejores resultados en ingresos, productividad y desempeño financiero frente a sus pares.

De esta manera, el incentivo fiscal no debe interpretarse como una pérdida recaudatoria simple, sino como una inversión social y económica. La contratación formal de personas con discapacidad puede generar efectos positivos indirectos: mayor consumo local, incorporación a la seguridad social, reducción de dependencia asistencial, fortalecimiento de la autonomía personal y ampliación progresiva de la actividad económica formal.

La iniciativa también se justifica por razones de armonización normativa. En el ámbito federal ya existe un estímulo previsto en el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta para patrones que contraten personas con discapacidad. Sin embargo, dicho estímulo federal no sustituye la necesidad de que las entidades federativas adopten mecanismos propios dentro de sus competencias fiscales. Por el contrario, la existencia de un incentivo federal demuestra que la política pública de inclusión laboral puede y debe ser reforzada desde el ámbito local.

Además, otros estados de la República ya han incorporado beneficios fiscales relacionados con el Impuesto Sobre Nómina para fomentar la contratación de personas con discapacidad, como Nuevo León, Tabasco, Jalisco y Aguascalientes, lo cual demuestra que la propuesta es compatible con el federalismo fiscal mexicano y con experiencias legislativas previas.

La propuesta también es proporcional, porque persigue un fin constitucionalmente válido —la igualdad sustantiva y la inclusión laboral— mediante un medio idóneo —el incentivo fiscal—, necesario —ante la persistencia de barreras de acceso al empleo— y razonable —porque puede

limitarse a contrataciones verificables, con certificación oficial y registro en seguridad social—.

Finalmente, esta reforma representa una oportunidad para que Nayarit avance hacia una política fiscal con perspectiva de derechos humanos. La hacienda pública no solo debe servir para recaudar, sino también para orientar conductas sociales y económicas hacia fines constitucionalmente valiosos. En este caso, el Impuesto Sobre Nómina puede convertirse en una herramienta para abrir puertas laborales, combatir prejuicios, promover la autonomía económica de las personas con discapacidad y construir una sociedad más justa, incluyente y productiva.

### **Marco Legal de Referencia**

El Artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) ya otorga un estímulo fiscal a los patrones que contraten a personas con discapacidad, permitiéndoles deducir un 25% del salario efectivamente pagado a dichas personas. Este estímulo, aunque eficaz a nivel federal, deben ser complementados por incentivos fiscales locales en el Estado de Nayarit, lo que fortalecerá la inclusión y promoverá el empleo de personas con discapacidad y adultos mayores a nivel estatal.

De acuerdo con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su Artículo 11, el Estado está obligado a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso al trabajo en igualdad de condiciones. Además, el Artículo 6 fracción V establece que el Estado, por medio del titular del poder ejecutivo, promoverá la creación de incentivos fiscales para los empleadores que contraten a personas con discapacidad, lo que justifica y refuerza la necesidad de reformar la legislación fiscal del Estado de Nayarit para garantizar el cumplimiento de estos derechos.

A nivel local, la Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit, **en su Artículo 24 bis**, garantiza el derecho al trabajo y la capacitación en condiciones de igualdad de oportunidades y de equidad para las personas con discapacidad. Asimismo, su **Artículo 30** establece la atribución de promover el otorgamiento de

estímulos fiscales para aquellas personas físicas o morales que contraten personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes, en virtud de tales contrataciones, realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.

Por último, el artículo **25 de la Ley para la Juventud** establece que el Gobierno del Estado deberá establecer estímulos y beneficios fiscales a fin de promover que las empresas contraten a jóvenes con discapacidad.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere un enfoque integral que combine esfuerzos tanto a nivel federal como local. Aunque el Artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) ya ofrece un estímulo fiscal para estos grupos, este incentivo debe ser complementado por políticas locales específicas. Reformar la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit para incluir un beneficio fiscal a nivel local es crucial para garantizar la inclusión laboral en el estado.

En diversos estados de la República Mexicana se han implementado incentivos fiscales dirigidos a fomentar la contratación de personas con discapacidad. A continuación, se presentan algunos ejemplos relevantes:

**Nuevo León:** La Ley de Hacienda de este estado establece en su artículo 160 inciso h, una exención del pago del impuesto sobre nómina para las remuneraciones otorgadas a personas con discapacidad. Además, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) es el encargado de certificar las habilidades laborales de estas personas, quienes son definidas como aquellas con deficiencias físicas, mentales o sensoriales que limitan sus actividades esenciales.

**Tabasco:** En el artículo 36 de la Ley de Hacienda del Estado, se otorga un subsidio fiscal del 100% del impuesto sobre nómina a los empleadores que contraten personas con discapacidad motriz, mental, auditiva, de lenguaje o invidentes. Este beneficio se aplica por cada trabajador que cumpla con los requisitos, siempre y cuando se presente un documento que acredite la discapacidad emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

**Jalisco:** El artículo 44 inciso h) de la Ley de Hacienda del Estado exenta del pago de impuesto sobre nómina las remuneraciones a empleados mayores de 60 años o con discapacidad, evaluados conforme al Código de Asistencia Social. Además, se prevé una exención del 100% para las remuneraciones de empleados en su primer empleo formal durante el primer año, y del 50% en el segundo año.

**Aguascalientes:** El artículo 63 de la Ley de Hacienda del estado señala en su fracción XVI que no se causará el impuesto sobre nómina por las erogaciones que se realicen por concepto de remuneraciones a favor de trabajadores con discapacidad.

A nivel internacional, existen ejemplos de políticas de incentivos fiscales para la inclusión laboral:

- **España:** La **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** establece beneficios fiscales para empleadores que contraten a personas con discapacidad. Según el **Real Decreto Legislativo 1/2013**, las empresas que empleen a 50 o más trabajadores están obligadas a que, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad. Además, se contemplan bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que realicen estas contrataciones.
- **Canadá:** El gobierno canadiense implementa programas que ofrecen incentivos fiscales a las empresas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. El **Fondo de Oportunidades para Personas con Discapacidades (Opportunities Fund for Persons with Disabilities)** ayuda a las personas con discapacidades a ingresar y permanecer en el mercado laboral, aumentando así su independencia económica.
- **Alemania:** Este país cuenta con un sistema de cuotas obligatorias para la contratación de personas con discapacidad. Las empresas con más de un número determinado de empleados están obligadas a reservar un porcentaje de sus puestos para personas con discapacidad. Si no cumplen con esta cuota, deben pagar una contribución compensatoria.

Además, existen incentivos y subsidios para las empresas que superan las cuotas establecidas o que realizan adaptaciones en el lugar de trabajo para empleados con discapacidad.

Estas políticas buscan fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores, ofreciendo beneficios fiscales y otros incentivos a las empresas que promueven prácticas de contratación inclusivas.

## **Beneficios para los empleadores y la sociedad**

### *a) Para Personas Físicas y Morales*

Además de los estímulos fiscales propuestos, los beneficios para los empleadores que contraten a personas con discapacidad son:

Tanto las personas con discapacidad suelen tener una mayor permanencia en los empleos, lo que reduce los costos de rotación y contratación para los empleadores. Su incorporación incrementa la diversidad del equipo, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y creativo que puede mejorar la resolución de problemas. También refuerza la reputación socialmente responsable de la empresa, lo que puede atraer tanto a clientes como a inversionistas que valoren la inclusión y el compromiso social.

Esta clase de trabajadores suelen demostrar un alto compromiso y lealtad hacia los empleadores que les ofrecen oportunidades, lo que puede traducirse en mayor productividad y estabilidad laboral además de que representan un grupo con habilidades y competencias que, cuando se les da la oportunidad adecuada, pueden contribuir significativamente al éxito de la organización.

### *b) Beneficios para la Sociedad*

La inclusión laboral de personas con discapacidad contribuye a la creación de una sociedad más justa y equitativa, donde todos los ciudadanos tienen la oportunidad de participar activamente en la vida económica.

Dar empleo a personas con discapacidad reduce su dependencia de programas sociales o asistenciales y mejora su calidad de vida, disminuyendo la carga financiera sobre el Estado y su integración en el entorno laboral favorece la interacción y el entendimiento mutuo entre diversos grupos sociales, lo que refuerza la cohesión y la solidaridad dentro de la comunidad.

Al contratar a personas con discapacidad, se incrementa la participación de estos grupos en la economía, lo que genera un mayor consumo y movimiento económico. Es importante también que destacar que trabajando en distintos sectores ayuda a derribar estereotipos y prejuicios, promoviendo una visión más inclusiva y positiva en la sociedad.

La contratación activa de personas con discapacidad fomenta la implementación y el desarrollo de políticas públicas y privadas más inclusivas, beneficiando a otros grupos vulnerables y las necesidades especiales de personas con discapacidad y adultos mayores pueden impulsar a las empresas y a la sociedad a desarrollar soluciones innovadoras, no solo en términos de accesibilidad, sino en todos los aspectos del funcionamiento organizacional y social.

### **Objetivo de la Reforma**

La presente propuesta tiene como objetivo reformar la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit para añadir una exención en el artículo 89 por la cual no se causará este impuesto, en beneficio de aquellos contribuyentes que empleen a personas con discapacidad.

Esta iniciativa no solo contribuirá a disminuir la discriminación laboral, sino que también ofrecerá un incentivo económico para que los empleadores opten por contratar a personas con discapacidad, fomentando su inclusión en el mercado laboral formal y también un entorno laboral más diverso e inclusivo. Al ofrecer un incentivo mediante la exención fiscal, se busca eliminar las barreras laborales para estos grupos y crear un ambiente justo y equitativo.

La propuesta se basa en estándares de derechos (Convención ONU y Observación General 5) y evidencia internacional que muestra que las personas con discapacidad presentan:

- Menor rotación laboral,
- Mayor permanencia,
- Mayor compromiso,
- Estabilidad en la productividad.

Es decir: la empresa ahorra costos y aumenta su masa salarial estable, lo cual —en el mediano plazo— incrementa la base gravable total del Impuesto Sobre Nómina, compensando progresivamente cualquier exención inicial.

Además el diseño propuesto ya contempla candados que permiten convertir la exención en un estímulo focalizado y totalmente controlable ya que se exige:

- **afiliación al IMSS/ISSSTE,**
- **certificación oficial de discapacidad,**

Al exigir seguridad social y certificación oficial, muchos empleos que hoy están en la informalidad pasarán a ser empleos formales, aumentando:

- la trazabilidad,
- el cumplimiento de obligaciones,
- la participación en la economía regulada estatal.

Por lo expuesto y fundado y para poder lograr la eficacia de la propuesta contenida en esta Iniciativa es necesario realizar la adecuación del artículo de la ley en comento que a continuación se enlista para quedar como sigue:

## II PROPUESTA DE TEXTO NORMATIVO

LEY DE HACIENDA PARA EL ESTADO DE NAYARIT	
Texto Vigente	Propuesta de Reforma

**Artículo 89.-** Están exentas del pago de este Impuesto:

I. Las erogaciones que se cubran por concepto de:

- a) Participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- b) Gastos de Previsión Social, en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta;
- c) Aportaciones de seguridad social, fondos de ahorro para el retiro constituidos de acuerdo a las leyes de la materia, a cargo del patrón;
- d) Aguinaldos;
- e) Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos respectivos;
- f) Pensiones y jubilaciones en los casos de invalidez, vejez, cesantía y muerte;
- g) Pagos por gastos funerarios;
- h) Becas educacionales y deportivas para los trabajadores;
- i) Indemnización por despido o terminación laboral, y
- j) Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.

II. Las erogaciones que efectúen las instituciones públicas o privadas cuyo objeto de creación sea la realización de la asistencia social en cualquiera de sus formas así previstas en la ley estatal de la materia, siempre que se preste de

**Artículo 89.-** Están exentas del pago de este Impuesto:

I. Las erogaciones que se cubran por concepto de:

- a) Participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- b) Gastos de Previsión Social, en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta;
- c) Aportaciones de seguridad social, fondos de ahorro para el retiro constituidos de acuerdo a las leyes de la materia, a cargo del patrón;
- d) Aguinaldos;
- e) Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos respectivos;
- f) Pensiones y jubilaciones en los casos de invalidez, vejez, cesantía y muerte;
- g) Pagos por gastos funerarios;
- h) Becas educacionales y deportivas para los trabajadores;
- i) Indemnización por despido o terminación laboral, y
- j) Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.

II. Las erogaciones que efectúen las instituciones públicas o privadas cuyo objeto de creación sea la realización de la asistencia social en cualquiera de sus formas así previstas en la ley estatal de la materia, siempre que se preste de

<p>forma regular y gratuita o sujeta a una cuota de recuperación, y sus ingresos provenga únicamente de donaciones u aportaciones voluntarias.</p> <p><b>Sin correlativo</b></p>	<p>forma regular y gratuita o sujeta a una cuota de recuperación, y sus ingresos provenga únicamente de donaciones u aportaciones voluntarias.</p> <p><b><u>Se adiciona:</u></b></p> <p><b>III. Las remuneraciones otorgadas a trabajadores con discapacidad física o motora, psicosocial, sensorial, intelectual o cognitiva<sup>1</sup>, siempre que dichos trabajadores cuenten con un certificado de discapacidad o credencial de discapacidad emitidos por autoridad competente y estén registrados en los sistemas de seguridad social correspondientes.</b></p>
--	--

### **Propuesta de Reforma**

**ÚNICO.-** Se propone reformar la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit, adicionando una fracción al artículo 89 que establezca lo siguiente:

Artículo 89.- Están exentas del pago de este Impuesto:

- I.
- II.

Se adiciona:

**III. Las remuneraciones otorgadas a trabajadores con discapacidad física o motora, psicosocial, sensorial, intelectual o cognitiva<sup>2</sup>, siempre que dichos trabajadores cuenten con un certificado de discapacidad o credencial de discapacidad emitidos por autoridad competente y estén registrados en los sistemas de seguridad social correspondientes.**

<sup>1</sup> <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es>

<sup>2</sup> <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es>

## Transitorio

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

**Segundo.** La Secretaría de Administración y Finanzas del Estado de Nayarit, en un plazo no mayor a noventa días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, emitirá las disposiciones administrativas y lineamientos necesarios para la correcta aplicación del estímulo fiscal previsto en el artículo 89 de la Ley de Hacienda del Estado de Nayarit.

**ATENTAMENTE**

**TEPIC, NAYARIT A 26 DE MAYO DE 2026.**

JTF

**DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.**

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

### Fuentes de consulta

Accenture, Disability:IN, & American Association of People with Disabilities. (2023). *The disability inclusion imperative*. Disponible en: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-2/Disability-Inclusion-Report-Business-Imperative.pdf>, consultado el 23 de mayo de 2026.

Canadá, Government of Canada. (2024). *Opportunities Fund for Persons with Disabilities*. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/opportunity-fund-disability.html>, consultado el 23 de mayo de 2026.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2017). *Observación general núm. 5 sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad*. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observacion-5-Art%C3%ADculo-19-Vida-independiente.pdf>, consultado el 23 de mayo de 2026.

Congreso de la Unión (1917, 5 de febrero). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación*. Última reforma vigente 6 de mayo de 2026. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Gobierno de España. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632> consultado el 23 de mayo de 2026.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad\\_Discapacidad\\_01\\_29827fe7-b1cd-4bd2-81d6-9d08bda47df8&idrt=151&opc=t](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad_Discapacidad_01_29827fe7-b1cd-4bd2-81d6-9d08bda47df8&idrt=151&opc=t), consultado el 15 de mayo de 2026.

Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes. Congreso del Estado de Aguascalientes. Disponible en: [https://congresoags.gob.mx/agenda\\_legislativa/leyes/descargarPdf/198](https://congresoags.gob.mx/agenda_legislativa/leyes/descargarPdf/198), consultado el 15 de mayo de 2026.

Ley de Hacienda del Estado de Jalisco. Congreso del Estado de Jalisco. Disponible en: [https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Documentos\\_PDF-Leyes/Ley%20de%20Hacienda%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20-160424.pdf](https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Documentos_PDF-Leyes/Ley%20de%20Hacienda%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20-160424.pdf), consultado el 15 de mayo de 2026.

Ley de Hacienda del Estado de Nuevo León. H. Congreso del Estado de Nuevo León. Disponible en: [https://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20HACIENDA%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf?2023-01-25](https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20HACIENDA%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf?2023-01-25), consultado el 23 de mayo de 2026.

Ley de Hacienda del Estado de Tabasco. Congreso del Estado de Tabasco. Disponible en: <https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/01/Ley-de-Hacienda-del-Estado-de-Tabasco.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Ley del Impuesto sobre la Renta. Diario Oficial de la Federación. (2013, 11 de diciembre). Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2011, 30 de mayo) Diario Oficial de la Federación. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Ley para la Juventud del Estado de Nayarit. (2009, 19 de septiembre) Congreso del Estado de Nayarit. Disponible en: [https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE\\_HACEMOS/LEGISLACION\\_ESTATAL/leyes/juventud\\_del\\_estado\\_de\\_nayarit\\_ley\\_para\\_la.pdf](https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE_HACEMOS/LEGISLACION_ESTATAL/leyes/juventud_del_estado_de_nayarit_ley_para_la.pdf), consultado el 15 de mayo de 2026.

Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit (1996, 15 de mayo). Congreso del Estado de Nayarit. Disponible en: [https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE\\_HACEMOS/LEGISLACION\\_ESTATAL/leyes/proteccion\\_e\\_inclusion\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_del\\_estado\\_de\\_nayarit\\_ley\\_para\\_la.pdf](https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE_HACEMOS/LEGISLACION_ESTATAL/leyes/proteccion_e_inclusion_de_las_personas_con_discapacidad_del_estado_de_nayarit_ley_para_la.pdf) , consultado el 11 de mayo de 2026.

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *Inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/estrategia-de-la-oit-para-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad>, consultado el 23 de mayo de 2026.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Secretaría de Gobernación. (2003, 11 de junio). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf> consultado el 23 de mayo de 2026.

Sistema Nacional DIF. (2024). *Credencial Nacional para Personas con Discapacidad*. Gobierno de México. Disponible en: [https://sitios1.dif.gob.mx/Rehabilitacion/?page\\_id=563](https://sitios1.dif.gob.mx/Rehabilitacion/?page_id=563), consultado el 18 de mayo de 2026.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2021). *Hablemos de discapacidad*. Gobierno de México. Disponible en: <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es> consultado el 23 de mayo de 2026.

## Alcance de personas con discapacidad beneficiadas con iniciativa de exención del impuesto sobre nómina a quienes contraten personas con discapacidad.

En Nayarit, según el censo de población y vivienda del año 2020<sup>3</sup> realizado por el INEGI, hay **68,216** Personas con Discapacidad, las cuales por quinquenios de edades se desglosan a continuación:

<b>Total</b>
00-04 años
05-09 años
10-14 años
15-19 años
20-24 años
25-29 años
30-34 años
35-39 años
40-44 años
45-49 años
50-54 años
55-59 años
60-64 años
65-69 años
70-74 años
75-79 años
80-84 años
85 años y más
No especificado

*Una persona económicamente activa* es aquella que, estando en edad y condiciones de trabajar, participa en el mercado laboral ya sea ocupando un empleo remunerado o buscando activamente uno. Este grupo, conocido también como "fuerza de trabajo", incluye tanto a los empleados como a los desempleados que buscan empleo.

Por otro lado, *la población económicamente inactiva* comprende a quienes, aun estando en edad de trabajar, no participan en actividades laborales ni buscan empleo, como estudiantes, jubilados o personas dedicadas a labores domésticas no remuneradas.

Este concepto es fundamental para analizar la dinámica del mercado laboral y la economía de una región, ya que permite medir la fuerza laboral disponible y su participación en la producción de bienes y servicios.

<sup>3</sup> Tabulados predefinidos – discapacidad 2020 <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados>

En México, por ejemplo, la población económicamente activa incluye a las personas de **15 años en adelante y hasta los 64 años**, conforme a lo definido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo (ENOE). Este rango se establece tomando en cuenta que a los 15 años las personas pueden legalmente incorporarse al mercado laboral, aunque existen restricciones sobre el tipo de empleo y las condiciones laborales debido a normativas de protección al trabajo infantil <sup>4</sup>.

La población económicamente activa con discapacidad en el estado de Nayarit se desglosa a continuación:

1. **Rango de edad 15-64 años** (personas potencialmente económicamente activas):

15-19 años:	2,167
20-24 años:	2,106
25-29 años:	2,050
30-34 años:	2,034
35-39 años:	2,114
40-44 años:	2,824
45-49 años:	3,667
50-54 años:	4,369
55-59 años:	5,018
60-64 años:	5,696

**Total: 32,045 personas**

2. **Porcentaje respecto al total con discapacidad:**

Total población con discapacidad: **68,216**

Porcentaje económicamente activo:  $\frac{32045}{68216} \times 100 = 46.96\%$

**Resultado:**

**Cantidad: 32,045 (46.96%)** personas con discapacidad posiblemente beneficiadas con la medida de exentar el impuesto sobre nómina al ser consideradas económicamente activa según el rango de edad estándar.

<sup>4</sup> Glosario <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>