

Toluca, Estado de México, a 15 de abril de 2026.

DIPUTADA

**MARTHA AZUCENA CAMACHO REYNOSO,
PRESIDENTA DE LA H. “LXII” LEGISLATURA DEL
CONGRESO DEL ESTADO DE MÉXICO
P R E S E N T E**

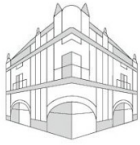
La que suscribe, **diputada Lilia Urbina Salazar, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional** en la LXII Legislatura del Congreso del Estado de México, con fundamento en los artículos 51, fracción II, 57 y 61, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28, fracción I, y 38, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; así como 68 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, someto a consideración de este órgano legislativo, la presente **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el Código Financiero del Estado de México y Municipios, para impulsar la capacitación y certificación de competencias laborales, elevar la productividad de las empresas y detonar mejores condiciones de desarrollo económico**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. La capacitación laboral: un desafío constante

En México, la capacitación laboral sigue experimentando un rezago estructural que incide de manera directa en la productividad de las empresas y en las oportunidades de desarrollo de las y los trabajadores. No se trata de una circunstancia aislada, sino de una limitación persistente en el funcionamiento del mercado laboral, particularmente en





las unidades económicas de menor escala, donde la formación del personal todavía no logra consolidarse como una práctica regular ni generalizada.¹

En este sentido, la capacitación laboral debe entenderse como el proceso mediante el cual las personas trabajadoras adquieren, desarrollan o actualizan conocimientos, habilidades y competencias para desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y fortalecer su productividad.² No obstante, su acceso es limitado en una parte importante del sector empresarial, lo que frena las oportunidades de desarrollo de las y los trabajadores mexiquenses.

En este contexto, es importante hacer notar que la legislación mexicana ya prevé expresamente esta obligación. En específico, la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo III Bis, artículos 153-A al 153-X, dispone que las personas empleadoras deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Desafortunadamente, el cumplimiento de esta responsabilidad sigue siendo desigual y, en muchos casos, francamente insuficiente, aún y cuando su inobservancia da lugar a sanciones económicas.

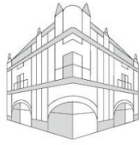
De este modo, es válido sostener que el modelo actual, basado principalmente en un esquema sancionatorio, no ha logrado consolidar una cultura de capacitación habitual ni generalizada. Por el contrario, ésta sigue dependiendo, en gran medida, de la capacidad económica, operativa y organizacional de cada empresa.

Bajo esta lógica, la presente iniciativa propone un cambio de enfoque: transitar de un modelo centrado en la sanción hacia uno basado en el estímulo, que reconozca y

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018.

² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo,” Gobierno de México, consultado el 7 de abril de 2026





recompense a las empresas que invierten decididamente en la formación de su personal. Este cambio representaría un punto de inflexión en la política pública laboral en el Estado de México, al pasar de un esquema reactivo a uno proactivo.

2. La capacitación en México y el Estado de México

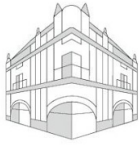
Los datos permiten dimensionar con claridad la magnitud del problema. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE, 2018), únicamente el 15.3% de las micro, pequeñas y medianas empresas del país imparten capacitación a sus trabajadores, lo que demuestra que la formación laboral es una práctica limitada en una parte significativa del sector productivo nacional.³

Por su parte, los Censos Económicos (CE) más recientes arrojan datos igualmente alarmantes. En 2023, sólo el 5.6% de los negocios capacitó a su personal, lo que confirma una tendencia francamente insuficiente. Si bien esta cifra representa un avance respecto a 2018, año en que el indicador fue de 3.8%, la evidencia muestra que la capacitación empresarial en México es marginal y que está lejos de consolidarse.

En adición a lo anterior, información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) muestra una marcada desigualdad en materia de capacitación según el tamaño de los negocios. Mientras que en 2023, el 81.5% de las grandes empresas capacitó a su personal, apenas el 3.7% de las microempresas cumplió con esta obligación. Por su parte, las pequeñas y medianas empresas registraron un nivel mucho más razonable,

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI presenta resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, comunicado de prensa núm. 448/19, 2 de septiembre de 2019, 1–2.





alcanzando un 44.3%, lo que permite sostener que la capacitación laboral es mucho más extendida entre los negocios de mayor escala.⁴

En otras palabras: las empresas más pequeñas son las que menos capacitan, aún cuando son las que más lo necesitan. Este fenómeno resulta especialmente relevante en el Estado de México, donde la estructura empresarial se compone predominantemente de microempresas, mismas que en 2023 representaron el 97.2% del total de las unidades económicas de la entidad. En contraste, las pequeñas, medianas y grandes empresas concentraron, en conjunto, apenas el 2.8%.⁵

Es notoria, pues, la necesidad de impulsar políticas públicas que fomenten positivamente la formación del personal, no como un gasto prescindible, sino como una inversión estratégica y de largo plazo que fortalezca la productividad, mejore las condiciones laborales y potencie la economía en su conjunto.

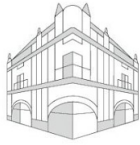
3. Experiencia en el ámbito internacional

Diversos países han implementado esquemas de incentivos a la capacitación con resultados favorables. En Chile, por ejemplo, la *Franquicia Tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo* permite que las empresas contribuyentes de primera categoría puedan descontar del pago de impuestos los gastos asociados a la capacitación, y a procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Es

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Resultados oportunos. Capacitación al personal ocupado. Censos Económicos 2024,” infografía, 2025.

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama Económico. Estado de México. Resultados oportunos de los Censos Económicos 2024 (Aguascalientes: INEGI, 2025), cuadro “Características principales de las unidades económicas por grupo de actividades y tamaño, 2023”





decir, se ha institucionalizado un incentivo fiscal específico para promover la formación del personal y el fortalecimiento de capacidades laborales.⁶

En Singapur, el régimen fiscal contempla incentivos reforzados para la capacitación empresarial. A través del *Enterprise Innovation Scheme*, vigente de 2024 a 2028, se fomenta la innovación y la capacitación empresarial mediante deducciones fiscales del 400% sobre los primeros 400,000 de gastos elegibles en capacitación, mientras que el gasto excedente mantiene la deducción ordinaria del 100%.⁷ Este diseño busca incentivar de manera sostenida la inversión empresarial en formación y fortalecimiento de capacidades laborales.

Por su parte, Italia puso en marcha un crédito fiscal denominado *Formazione 4.0*, mismo que constituyó un referente relevante en materia de incentivos a la capacitación empresarial, al establecer porcentajes diferenciados según el tamaño de las empresas: 70% para pequeñas, 50% para medianas y 30% para grandes. En los casos de pequeñas y medianas empresas, las tasas más altas quedaron condicionadas a que la formación fuera impartida por sujetos autorizados y a que los resultados de aprendizaje fueran certificados.⁸

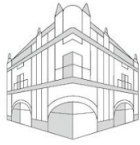
En conjunto, estas experiencias demuestran que los incentivos fiscales bien diseñados, a diferencia de los modelos sancionatorios, pueden constituir una herramienta eficaz para incrementar la capacitación y mejorar la productividad económica, especialmente en empresas pequeñas.

⁶ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, “Franquicia Tributaria,” Gobierno de Chile, consultado el 7 de abril de 2026

⁷ Inland Revenue Authority of Singapore, “Enterprise Innovation Scheme (EIS),” Government of Singapore, consultado el 7 de abril de 2026.

⁸ Ministero delle Imprese e del Made in Italy, “Credito d’imposta formazione 4.0,” Gobierno de Italia, consultado el 7 de abril de 2026.





4. Plan México y el modelo de formación dual SEP/CONOCER

Para fines de la presente iniciativa, resulta importante mencionar la política económica federal denominada “Plan México”, mediante la que se previeron deducciones adicionales equivalentes al 25% del incremento del gasto en capacitación o innovación, respecto del promedio registrado en los tres ejercicios fiscales anteriores, con vigencia hasta el 30 de septiembre de 2030.⁹

Bajo una lógica similar, la propuesta busca trasladar ese enfoque de incentivos al ámbito estatal, mediante un estímulo fiscal vinculado al Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, con el propósito de fortalecer la formación del personal y la productividad empresarial en el Estado de México.

De manera complementaria, la presente iniciativa se vincula con el Modelo Mexicano de Formación Dual y con los esquemas de certificación de competencias laborales coordinados por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales,¹⁰ al considerar, como una ruta válida para el fortalecimiento del capital humano, no sólo los cursos tradicionales, sino también los procesos de formación dual y de certificación de competencias.¹¹

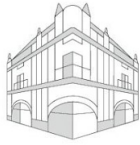
5. Impulsar la capacitación y certificación de competencias laborales, elevar la productividad de las empresas y detonar mejores condiciones de desarrollo económico

⁹ Presidencia de la República, Decreto por el que se otorgan estímulos fiscales para apoyar la estrategia nacional denominada “Plan México”, para fomentar nuevas inversiones, que incentiven programas de capacitación dual e impulsen la innovación, Diario Oficial de la Federación, 21 de enero de 2025.

¹⁰ Secretaría de Educación Pública, “Modelo Mexicano de Formación Dual,” Gobierno de México, consultado el 7 de abril de 2026.

¹¹ Secretaría de Educación Pública, Programa Institucional del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales 2025-2030, Diario Oficial de la Federación, 7 de enero de 2026.





Esta iniciativa busca, básicamente, crear un estímulo fiscal permanente en favor de las personas físicas y jurídicas colectivas obligadas al pago del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, cuando acrediten haber proporcionado a sus trabajadoras y trabajadores programas de capacitación certificada o de evaluación con fines de certificación de competencias laborales.

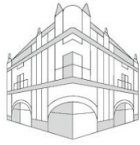
Dicho estímulo se calculará con base en la proporción de personas trabajadoras que hayan concluido satisfactoriamente la capacitación o certificación, en relación con el total de la plantilla laboral del contribuyente en el periodo correspondiente. El beneficio no podrá ser mayor al 30% del impuesto causado, ni podrá sumarse a otros subsidios o beneficios fiscales aplicables respecto de las mismas personas trabajadoras.

Es importante puntualizar que el contribuyente deberá estar al corriente en sus obligaciones fiscales estatales y acreditar que la capacitación o certificación efectivamente se realizó. Para ello, se precisa que éstas tendrán validez cuando sean reconocidas por la Secretaría del Trabajo del Estado de México o deriven de estándares, certificaciones o mecanismos oficialmente reconocidos en la materia, conforme a las disposiciones aplicables.

En la construcción de esta propuesta se buscó que el estímulo fuera proporcional al número de personas trabajadoras efectivamente capacitadas, a fin de vincular de manera directa el beneficio con la conducta que se busca incentivar: a mayor capacitación, mayor apoyo fiscal. Con ello, se evita un esquema rígido, y se construye una relación más razonable entre el incentivo y su finalidad pública, que es fortalecer capacidades laborales, productividad y competitividad empresarial.

De esta manera, la fórmula es congruente con la naturaleza del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, ya que toma como referencia la





plantilla laboral del propio contribuyente y permite que el estímulo se determine con base en un elemento medible y verificable.

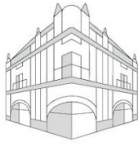
Adicionalmente, topar el estímulo en un 30% permitirá preservar el equilibrio entre fomento económico y responsabilidad hacendaria. Sin un límite claro y razonable, se abriría la puerta a la desnaturalización del incentivo, pudiendo convertirse en una exención encubierta, lo que rompería la planeación financiera del Estado. En este sentido, el límite propuesto fortalece la viabilidad técnica, reduce riesgos de observación en materia hacendaria y conserva el carácter estratégico del estímulo, como herramienta para promover la capacitación.

Por último, las disposiciones transitorias contemplan que el estímulo se aplicará ordinariamente a partir del ejercicio fiscal de 2027, ordenando a la Secretaría de Finanzas y a la Secretaría del Trabajo del Estado de México a emitir las disposiciones de carácter general necesarias para su aplicación. No obstante, por única ocasión, en 2027 podrán considerarse las acciones de capacitación o de certificación de competencias laborales realizadas durante 2026, siempre que hayan cumplido con los requisitos correspondientes.

En el PRI reconocemos que la capacitación laboral sigue siendo insuficiente y que el modelo basado en sanciones económicas no ha logrado cambiar esa realidad. Por ello, impulsamos una iniciativa que apuesta por los estímulos para promover activamente la formación y certificación de las y los trabajadores mexiquenses.

Con esta reforma buscamos generar mejores condiciones para el empleo, fortalecer a las empresas, impulsar el crecimiento económico y construir un Estado de México más competitivo, más próspero y con mayores oportunidades para todas y todos.





CONGRESO
ESTADO DE MÉXICO

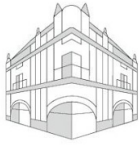


**Dip. Lilia
Urbina Salazar**

Por lo expuesto, someto a consideración de este órgano legislativo, la iniciativa con proyecto de decreto que se acompaña.

ATENTAMENTE





PROYECTO DE DECRETO

DECRETO NÚMERO _____

LA H. "LXII" LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO

DECRETA:

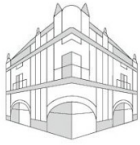
ÚNICO.- Se adicionan los artículo 59 Bis, 59 Ter, 59 Quáter y 59 Quinquies al Código Financiero del Estado de México y Municipios. para quedar como siguen:

Artículo 59 Bis.- Las personas físicas y jurídicas colectivas obligadas al pago del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal podrán aplicar un estímulo fiscal contra el impuesto a su cargo, cuando acrediten haber proporcionado a su personal programas de capacitación certificada o de evaluación con fines de certificación de competencias laborales, en los términos previstos en este Código y con base en las disposiciones de carácter general que emitan la Secretaría y la Secretaría del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Para efectos de este artículo, se considerará válida la capacitación o evaluación que sea reconocida por la Secretaría del Trabajo del Estado de México o que derive de estándares, certificaciones o mecanismos oficialmente reconocidos en materia de competencias laborales, conforme a las disposiciones aplicables.

Artículo 59 Ter.- El estímulo fiscal consistirá en un porcentaje del impuesto a cargo, equivalente a la proporción de personas trabajadoras que hayan concluido satisfactoriamente procesos de capacitación certificada o de evaluación con fines de certificación de competencias laborales, respecto del promedio mensual de la plantilla laboral del contribuyente en el periodo correspondiente.





En ningún caso el estímulo fiscal podrá exceder del treinta por ciento del impuesto causado en el periodo mensual de que se trate, ni podrá acumularse con otros subsidios, estímulos, exenciones, reducciones o beneficios fiscales estatales aplicables sobre las mismas erogaciones, respecto de las mismas personas trabajadoras o en el mismo periodo de causación.

Artículo 59 Quáter.- Para el cálculo del estímulo, únicamente se considerará al personal que mantenga relación laboral vigente con el contribuyente, haya concluido satisfactoriamente la capacitación o evaluación respectiva, y cuente con la acreditación correspondiente en los términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 59 Quinquies.- Para acceder al estímulo, el contribuyente deberá estar al corriente en sus obligaciones fiscales estatales y acreditar la realización efectiva de la capacitación o certificación del personal respecto del cual se solicite el beneficio, así como la documentación que resulte procedente.

El estímulo sólo podrá aplicarse en la declaración correspondiente al periodo en que proceda.

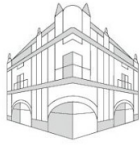
TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".

SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno". No obstante, el estímulo en él previsto comenzará a aplicar ordinariamente a partir del 1 de enero de 2027.

TERCERO. La Secretaría de Finanzas y la Secretaría del Trabajo del Estado de





México, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán emitir las disposiciones de carácter general necesarias para la debida aplicación del presente Decreto, dentro de un plazo no mayor a 90 días naturales contados a partir de su entrada en vigor.

CUARTO. Por única ocasión, para efectos del estímulo aplicable para el ejercicio fiscal de 2027, podrán considerarse las acciones de capacitación certificada o de evaluación con fines de certificación de competencias laborales iniciadas con posterioridad a las disposiciones a que se refiere el artículo anterior y concluidas durante el ejercicio fiscal de 2026, siempre que cumplan con los requisitos previstos en este Decreto y en las disposiciones de carácter general correspondientes.

QUINTO. El estímulo fiscal que, en su caso, se determine con motivo de lo previsto en el artículo transitorio anterior, únicamente podrá acreditarse contra el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal causado en el ejercicio fiscal de 2027, sin que en ningún caso exceda del treinta por ciento, ni genere saldo a favor, devolución o compensación.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de Toluca de Lerdo, capital del Estado de México, a los _____ días del mes de _____ del año _____

