



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DEFENSA DEL CONTRIBUYENTE**

**“BENEFICIOS FISCALES RELACIONADOS A LA CONTRATACIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

**TESIS QUE PRESENTA:
L.D. MARA MORGAN TENOPALA**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN DEFENSA DEL CONTRIBUYENTE**

**DIRECTORA DE TESIS:
DRA. FLOR DE MARÍA TAVERA RAMÍREZ**

CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE 2024.

AGRADECIMIENTO

Primeramente doy gracias a Dios por bendecirme con la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Ismael e Ignacia Morgan, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mi expectativa, por los consejos, valores y principios que me han inculcado, también agradezco a mi hermana Yara Morgan y a su apreciable familia por el gran apoyo incondicional que me han otorgado en el transcurso de mi vida, asimismo a cada familiar y amigos que han sido parte de mi vida en todo este tiempo.

Asimismo, agradezco a mis docentes de la Maestría los Derechos de los Contribuyentes de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi grado, de manera especial, a la Dra. Flor de María Tavera Ramírez, Directora de Tesis quien ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente, a las empresas y la comunidad de CDMX por su valioso aporte para nuestra investigación.

RESUMEN

En la inclusión laboral corresponde al estado generar políticas y estrategias óptimas que motiven su aplicación, y a la sociedad promover actitudes de aceptación, cooperación e integración. Esta tesis tiene como objetivo presentar los resultados del impacto del estímulo fiscal en las empresas en la Ciudad de México, que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad. El enfoque de la investigación fue exploratorio-descriptivo bajo el diseño de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos en contraste. El participante fue una persona autorizada para la contratación de personas con discapacidad. Se diseñaron dos cuestionarios con dos dimensiones distribuidas en 21 reactivos, de los cuales 14 se presentaron como opción de opinión libre, y el resto con una escala de tres opciones. Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias para describir el fenómeno bajo estudio de manera general y de acuerdo a cada una de las dimensiones; para lograr una comprensión holística de la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad. Los resultados señalan que: los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial y carecen de practicidad, por ello urge difusión y aplicación a dichos estímulos. Con lo anterior se concluye que se requiere compromiso y sensibilización en las autoridades públicas, iniciativa privada, organizaciones civiles y sociedad en general para hacer una realidad la inclusión laboral; de lo contrario solo quedará en esfuerzos reducidos y convenciones guardadas.

Discapacidad, impuestos, inclusión, oportunidad y contratación.

ABSTRACT

In labor inclusion, it is up to the state to generate optimal policies and strategies that motivate their application and to society to promote attitudes of acceptance, cooperation and integration. This thesis aims to present the results of the impact of the fiscal stimulus on companies in Mexico City, which assume the commitment to hire people with disabilities. The research approach was exploratory-descriptive under the case study design with multiple variables and several contrasting cases. The participant was a person authorized to hire people with disabilities. Two questionnaires with two dimensions distributed in 21 reagents were designed, of which 14 presented the option of free opinion, and the rest with a scale of three options. An analysis of descriptive statistics and frequencies was carried out to describe the phenomenon under study in a general way and according to each of the dimensions; to achieve a holistic understanding of the current situation of companies that hire people with disabilities. The results indicate that: fiscal stimuli are not disseminated in the business environment and lack practicality, therefore, dissemination and application of said stimuli is urgently needed. With the above, it is concluded that commitment and awareness are required in public authorities, private initiative, civil organizations and society in general to make labor inclusion a reality, otherwise it will only remain in reduced efforts and saved conventions.

Disability, taxes, inclusion, opportunity and hiring.

GLOSARIO

CIDDM	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
EMA	Emisión Mensual Anticipada
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
ISR	Impuesto sobre la Renta
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGDS	Ley General de Desarrollo Social
LGIHM	Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
LGIPD	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SUA	Sistema Único de Autodeterminación

INDICE

AGRADECIMIENTO	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
GLOSARIO	4
INTRODUCCIÓN	7
1 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 Problema de Investigación	11
Imagen 1. Equidad e Igualdad	12
1.2 Preguntas de Investigación	12
1.2.1 Pregunta General	12
1.2.2 Pregunta Específica	13
1.3 Objetivo de la Investigación	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivo Específico	13
1.4 Hipótesis	14
1.4.1 Hipótesis General	14
1.4.2 Hipótesis Específicas	14
1.5 Justificación de la Investigación	14
2 MARCO TEÓRICO	16
2.1 Qué es la Discapacidad	16
2.1.1 Definición de Discapacidad	17
2.1.1.1 Tipos de Discapacidad	19
2.1.2 Ejemplos de Discapacidad	22
2.1.2.1 Distribución de la Población con Discapacidad	23
Imagen 2, Distribución de la Población con Discapacidad	23
2.1.2.2 Diferencias entre Incapacidad, Invalidez y Discapacidad	24
Imagen 3: Las diferencias entre incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, invalidez y discapacidad.	24
Personas con discapacidad en Alemania: bases históricas	26
2.1.3 Derechos de las Personas con Discapacidad	27
2.1.4 Discapacidad y Empleo en México	32
2.1.5 La Distribución de la Población con Discapacidad	33
2.2 Aplicación de los Beneficios Fiscales en la Contratación de Personas con Discapacidad	33
2.2.1 Un ejemplo en la Contratación de Personas con Discapacidad	34
2.2.2 Estímulo Fiscal	40

2.2.3	Definición de Estímulo Fiscal	40
2.2.4	Motivo de la Existencia de Estímulos Fiscales	41
2.2.5	Beneficio Fiscal por la Contratación de Personas con Discapacidad	42
2.2.6	El Procedimiento para Obtener el Beneficio Fiscal	45
2.2.7	Cómo pueden Obtener el Certificado de Discapacidad	47
2.3	Beneficios al Contratar a Personas con Discapacidad	48
2.3.1	Promover el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad en Igualdad de Oportunidades y Equidad	49
2.3.2	Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad atendiendo a su clasificación	50
2.3.3	Fomento a la Capacitación y Sensibilización de las Personas que Trabajan con Personas con Discapacidad	52
METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN		53
3.1	Diseño de la investigación	53
3.2	Enfoque del diseño de la investigación	54
3.3	Tipo de Investigación	54
3.4	Identificación de Variables	55
3.5	Delimitación de la Población	56
3.6	Selección de la Muestra	56
3.7	Instrumento de Recolección de Datos	58
3.8	Proceso de Recolección de Datos	63
RESULTADOS		64
4.1	Estudio de Resultados	64
4.2	Revisión de los Casos.	75
4.2.1	Caso 1	75
4.2.2	Caso 2	77
4.2.3	Caso 3	80
CONCLUSIONES		82
RECOMENDACIONES		84
Bibliografía		88
Anexos		94
Matriz de Congruencia		95

INTRODUCCIÓN

En México se busca por medio de diversos instrumentos, contribuir a la inclusión de personas con discapacidad al medio laboral a través del otorgamiento de estímulos fiscales a aquellas empresas que los contraten, así mismo que realicen en sus instalaciones todo tipo de adaptaciones que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad el acceso y uso de las mismas, por esta razón la presente investigación tuvo como propósito realizar un análisis de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad en la Ciudad de México.

La autoridad fiscal no solo debe ser recaudatoria, debe ser también un instrumento de la Ciudad de México para alentar, fomentar, regular y/o inhibir determinadas prácticas de negocios que contribuyan a un mayor y mejor desarrollo social.

Cabe señalar que, a más de 50 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, en el mundo hay millones de Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A pesar de los esfuerzos realizados por los organismos internacionales como el año Internacional de los Impedidos (1981), y la derivación de documentos como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1983), las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1993), la Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales de UNESCO (1994), la Convención Internacional Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (realizada en México en 2002), el Seminario Internacional sobre Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas (UNICEF, 2004); de donde surgen directrices para los organismos especializados, legislación de leyes y formulación de políticas y planes de desarrollo para los países, los avances sobre la inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una agenda pendiente (ONU, 1948, 1971, 1975, 1981, 1983, 1993, 2002; UNESCO, 1994).

En México, estas directrices internacionales han tenido su impacto en la creación de organismos como el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS,

2009), la Reforma Constitucional al Artículo 1ro. llevada a cabo en 2011, que derivó en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CDHCU, 2011), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CDHCU, 2014a), la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, así como la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio Público (SE, 2013).

Estas leyes son aplicables a nivel nacional y estatal, e igualmente los convenios de colaboración para implementación y cumplimiento de las líneas de acción del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018, firmado en cada entidad federativa, donde Tabasco no es la excepción (CONADIS, 2014).

En la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) realizada en 2018, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mostró que en México había 7,877,805 personas que viven con algún tipo de discapacidad. De la población con discapacidad, 45.9% son hombres y 54.1% son mujeres y la mitad de la población con discapacidad (49.9%) son personas adultas mayores (60 años o más).

Tal como se evidencia en las estadísticas, del total de las personas que viven con alguna discapacidad, “el 52.7% tiene dificultad para caminar, subir o bajar usando sus piernas, 39% para ver (aunque use lentes), 17.8% para mover o usar brazos o manos, 19.1% para aprender, recordar o concentrarse, 18.4% para escuchar (aunque use aparato auditivo), 13.8% para bañarse, vestirse o comer, 10.5% para hablar o comunicarse, y 11.9% tiene problemas emocionales o mentales.”

Se observa que hay un incremento en el Censo 2020 del INEGI, nos muestra los porcentajes sobre la población con discapacidad. El rubro de discapacidad es de 20,838,108 personas, una cifra que representa el 16.5% de la población de México. Esta cifra resulta de la suma de los 6,179,890 (4.9%) que fueron identificadas como personas con discapacidad, más los 13,934,448 (11.1%) que dijeron tener alguna limitación para realizar actividades de la vida diaria (caminar, ver, oír, autocuidado, hablar o comunicarse, recordar o concentrarse), y a los 723,770 (0.6%) con algún “problema o condición mental”, que para mayor claridad mostramos la distribución de la población con discapacidad.

Se estima que casi todas las personas vivirán una discapacidad en algún momento de sus vidas, ya sea transitoria o permanente. Así también, en la referida encuesta de la

Organización Mundial de la Salud, se refleja que el porcentaje del número de las personas con discapacidad para el 2030, se verá rebasado a causa del aumento de las enfermedades degenerativas, psiquiátricas, de la disminución de la natalidad en gran parte del mundo, por citar algunas causas.

Con los antecedentes y la contextualización de la problemática, las preguntas que subyacen son: ¿Qué requisitos necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales, qué estrategia existe para impulsar los beneficios fiscales, y cómo podemos promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país?

Para responder las preguntas, el artículo se estructura en tres apartados:

- I. En el segundo, se plantean los antecedentes e importancia de los estímulos fiscales para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.
- II. En el tercero, se describe el procedimiento metodológico para llevar a cabo la investigación.
- III. En el cuarto, se describen los resultados, análisis, discusión y reflexiones finales del estudio.

Estos resultados se consideran como una actualización a la problemática de la inclusión laboral de esta población en México, dada la escasa literatura sobre la temática, tanto en el contexto internacional como nacional, pero que, a pesar de sus limitantes, se considera una contribución académica que abre nuevas líneas de investigación.

CAPÍTULO 1

1 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de Investigación

En México el rubro de discapacidad es de 20,838,108 personas que equivale al 16.5% de la población tiene algún tipo de discapacidad, prevaleciendo la discapacidad motriz con el 47.6%, entre la población con discapacidad hay más mujeres que hombres: Mujeres: 11,111,237 (53%), Hombres: 9,726,871 (47%) de los cuales un gran porcentaje no encuentran trabajo formal. (INEGI, CENSO, 2020)

En promedio la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es de 44%, las personas con discapacidad registran tasas de empleo más bajas, tienen una alta probabilidad de sufrir desventajas económicas. (Tavera Ramírez & Hernández Silva)

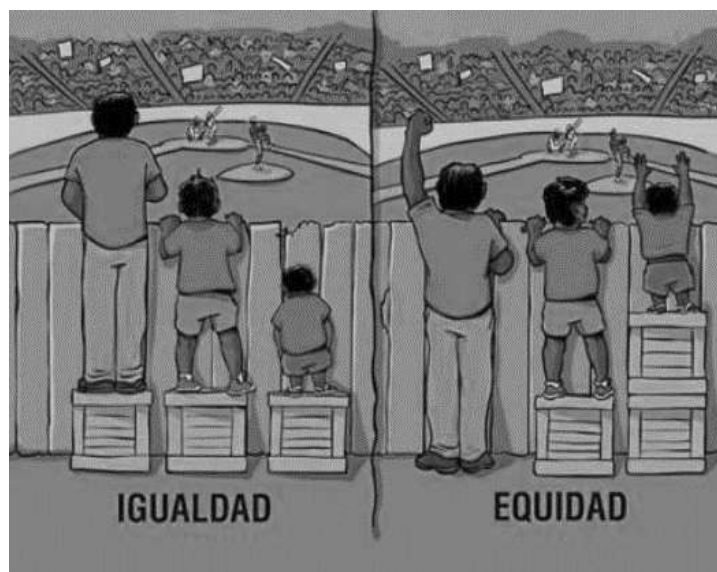
En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 está consignado el derecho a tener un trabajo digno y socialmente útil, por lo que es obligación del Estado impulsar a la creación de empleos, donde se proteja y asegure el pleno ejercicio de los derechos humanos, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, equidad, igualdad y equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad. (CPEUM., 2013)

En efecto, la igualdad se refiere a tratar a todos los alumnos de la misma forma, mientras que la equidad en la educación significa una obligación estatal de asegurar que las circunstancias personales o sociales, como el género, el origen étnico o la situación económica, no sean obstáculos que impidan acceder a la educación y que todas las personas alcancen al menos un nivel mínimo de capacidades y habilidades. ((10a.), 2019)

En la siguiente ilustración se observa igual a las tres personas y ahora se les entrega un banco con diferentes alturas para cada uno, una altura que les permita a cada uno ver por encima de la cerca, y así el más alto obtiene el banco más bajo y el más bajo obtiene el banco más alto.

Aquí podemos ilustrar perfectamente la equidad e igualdad. (Imagen1, Equidad e Igualdad (Hablemos de igualdad, no de equidad)).

Imagen 1. Equidad e Igualdad



Fuente: (Hablemos de igualdad, no de equidad)

Para favorecer la contratación de personas con discapacidad, se concede un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas discapacitadas. En el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

1.2 Preguntas de Investigación

1.2.1 Pregunta General

¿Cuáles son los beneficios fiscales relacionados con la contratación de personas con discapacidad?

1.2.2 Pregunta Específica

1. ¿Qué requisitos necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales?
2. ¿Qué estrategia existe para impulsar los beneficios fiscales?
3. ¿Cómo podemos promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país?

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Identificar los beneficios fiscales relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

1.3.2 Objetivo Específico

1. Analizar los requisitos que necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales en México.
2. Analizar qué estrategia existe para impulsar los beneficios fiscales en la Ciudad de México.
3. Identificar cómo podemos promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Existen beneficios fiscales eficaces en la contratación de las personas con discapacidad en México.

1.4.2 Hipótesis Específicas

1. Existen algunos requisitos señalados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que se deben de cumplir para tener acceso a los beneficios de contratación de personas con discapacidad.
2. En la Ciudad de México, existen estrategias para impulsar los beneficios.
3. La promoción para la contratación de personas con discapacidad en nuestro país debe realizarse primeramente dando a conocer los beneficios fiscales que existen al respecto.

1.5 Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad contribuir a mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad, esto a partir de los beneficios fiscales existentes para aquellos patrones que contraten a personas con discapacidad. Los patrones cuentan con dos beneficios fiscales que buscan promover la contratación de personas con discapacidad, generando ahorros fiscales; en primer lugar el estímulo contenido en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), y en segundo lugar, el beneficio fiscal que permite la deducción del monto invertido en las adaptaciones realizadas en las instalaciones de las

empresas que faciliten el acceso y uso de las mismas a personas con discapacidad, al 100% y en el ejercicio que se realicen con el fin de beneficiar a los patrones en México.

CAPÍTULO 2

2 MARCO TEÓRICO

Con el fin de comprender mejor nos remitimos a una investigación descriptiva documental en donde entenderemos los beneficios fiscales para las personas físicas y morales, cómo se cuantifican en términos monetarios, los estímulos fiscales por contratación de personas con discapacidad, contenido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y el contenido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), por un lado, dos estímulos fiscales que favorecen la contratación de personas con discapacidad al generar un ahorro en el ISR a los patrones que los contraten y, por otro lado, un beneficio fiscal a los contribuyentes que inviertan en adaptaciones que permitan acceso y uso de sus instalaciones a personas con discapacidad.

2.1 Qué es la Discapacidad

Será interesante conocer desde diferentes perspectivas el término de discapacidad, para poder comprender y ampliar nuestro conocimiento respecto a este tema que puede llegar a ser tan común y familiar, o tan desconocido en nuestro diario vivir, considerando que nos podemos ver en la condición de experimentar algún tipo de discapacidad en nuestra vida ya sea esporádica o permanente.

Este concepto colombiano nos muestra claramente que es una situación fuera de nuestro control y que por diversos motivos involucra un sinnúmero de problemas, obstáculos y dificultades que una persona con discapacidad debe enfrentar en la sociedad en la que se desarrolla, urbana o rural sobre discapacidad, y es muy interesante como lo señala Padilla Muñoz, Andrea.

“La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo — por ejemplo, parálisis, sordera,

ceguera o sorda ceguera —, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas — por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión —, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana”. (Padilla-Muñoz, 2010)

2.1.1 Definición de Discapacidad

Iniciaremos analizando algunas definiciones sobre discapacidad con diferentes autores que nos ayudará a entender más este término.

En la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), según la Organización Mundial de la Salud (OMS), definió: “Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. (Sánchez, 2001). Es interesante ver que cualquier deficiencia en la función y en la estructura corporal que tenga un ser humano para realizar alguna actividad en los parámetros que les llamamos normales, es una discapacidad.

También de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la describe:

“La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales. Lo que en el ámbito de la política (y del derecho) se constituye en un tema de derechos humanos”.

Es una tarea de todos poder facilitar, mejorar y propiciar condiciones de vida óptimas a las personas con discapacidad; para ello se requiere de responsabilidad con el fin de generar un cambio social, cultural y legal, es el tener como país la capacidad de

otorgarles una vida y un trabajo dignos, (con todas las modificaciones necesarias), bajo condiciones de equidad y respeto de sus derechos humanos; así como en igualdad de oportunidades para el desarrollo laboral.

“La perspectiva de los derechos humanos obliga a considerar a las personas con discapacidad como seres humanos que requieren que se realicen ajustes específicos para disfrutar de todos los bienes y servicios públicos y privados, por ejemplo, crecer dentro de una familia; asistir a la escuela y convivir con sus compañeros, y trabajar y participar en la vida pública y política del país”. (CNDH, 2018)

Como sociedad es un cambio total para tener esa capacidad de realizar todos los cambios y ajustes que se necesitan para que una persona con discapacidad también pueda disfrutar de una vida digna.

Conforme a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD., 2011) en su artículo 2, fracción IX, X, XI, XII y XIII, tenemos la definición legal de Discapacidad, Discapacidad Física, Discapacidad Mental, Discapacidad Intelectual y Discapacidad Sensorial, explicada de la siguiente manera:

Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Física. Secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Mental. A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda

impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Intelectual. Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Sensorial. Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2.1.1.1 Tipos de Discapacidad

Cabe mencionar que la discapacidad se refiere a la situación de la deficiencia en la persona afectada, como por ejemplo limitaciones para aprender, hablar, caminar u otra actividad, “no puede ver”, “no mueve medio cuerpo”, “no puede oír”, “no puede hablar” y otras.

Los tipos de discapacidad según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica) se clasifican en cuatro grandes grupos y sus subgrupos de discapacidad que son los siguientes:

Grupo 1.- Discapacidades Sensoriales y de la Comunicación

- **Ceguera.** Es la incapacidad total para ver.
- **Debilidad Auditiva.** Se refiere a la existencia de una capacidad auditiva tan pequeña, que solamente permite distinguir tonos de alta intensidad y requiere el empleo de auxiliares auditivos.

- **Debilidad Visual.** Se refiere a la existencia de una capacidad visual tan pequeña, **que**, aun usando lentes, sólo se pueden distinguir claridades, siluetas, grandes volúmenes o apenas colores.
- **Hipoacusia.** Es una pérdida auditiva de superficial a moderada. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.
- **Mudez.** Es la pérdida de la capacidad de hablar, como consecuencia de problemas de los órganos de la fonación o por circunstancias de otro origen.
- **Sordera.** Es la incapacidad total para oír.

Grupo 2.- Discapacidades Motrices

- **Cuadriplejía.** Es la parálisis de los cuatro miembros y es la producida por lesiones situadas por el área de la primera vértebra dorsal.
- **Discapacidad Motriz o Discapacidad Motora.** Es la causada por trastornos neuromotores que son las dificultades que tiene una persona en el control del movimiento y la postura del cuerpo en diferentes grados.
- **Discapacidad Músculo Esquelética.** Hace referencia a la incapacidad de la persona para moverse o caminar, y las dificultades para mantener posturas de disposición del cuerpo y habilidades manipulativas como agarrar y sostener objetos.
- **Paraplejía.** Es la parálisis de los miembros inferiores producida por lesiones por debajo del nivel de la primera vértebra dorsal.
- **Secuela de Poliomielitis.** Parálisis residual la cual existe durante toda la vida sin esperarse mayor recuperación.

Grupo 3.- Discapacidades Mentales

- **Deficiencia Mental.** Disminución de la capacidad intelectual en grado diverso.
- **Demencia.** Es un deterioro de la orientación, de la memoria, puede ser primaria o secundaria.

- **Psicosis.** Es un término aplicado a trastornos mentales de origen orgánico o psíquico.
- **Locura.** Son trastornos caracterizados por la privación del juicio o una afección.
- **Amnesia.** Trastornos caracterizados por una incapacidad parcial o total para recordar experiencias pasadas.
- **Trastornos de la Personalidad.** Patrones de conducta alterados que se caracterizan por reacciones al estrés relativamente fijas, inflexibles y estilizadas.
- **Trastornos o Alteraciones Conductuales.** Modificaciones fundamentales del carácter de una persona, que se manifiestan como trastornos profundos del comportamiento, de la relación, de la comunicación, de la actuación y de estilo de ser.
- **Trastornos Psiquiátricos Graves (psicosis).** Se caracteriza por un grado variable de desorganización en la personalidad, en grados variables el paciente rompe su relación con la realidad.

Grupo 4.- Discapacidades Múltiples y otras

A las personas que tienen limitaciones o carencia de movimiento en las extremidades inferiores y superiores como, por ejemplo: parálisis cerebral, embolia o accidente cerebrovascular.

Es importante señalar que cada grupo tiene subgrupos dando así una gran variedad de condiciones que se consideran como discapacidad.

Podemos observar que hay discapacidades severas que paralizan a las personas, las cuales no logran tener una vida normal y dependen de otras personas para realizar sus actividades, así como necesidades personales. Así mismo, existen discapacidades que, en medio de las limitaciones físicas pueden tener sus capacidades mentales intactas pudiendo desempeñarse en un trabajo y tener una vida normal y digna.

2.1.2 Ejemplos de Discapacidad

Las discapacidades más conocidas son las siguientes conforme a la OMS:

Caminar, Subir o Bajar. Hace referencia a la dificultad de una persona para moverse, caminar, desplazarse o subir escaleras debido a la falta de toda o una parte de sus piernas; incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda de otras personas, silla de ruedas u otro aparato, como andadera o pierna artificial.

- **Ver.** Abarca la pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como a los débiles visuales y a los que aun usando lentes no pueden ver bien por lo avanzado de sus problemas visuales.
- **Oír.** Incluye a las personas que no pueden oír, así como aquellas que presentan dificultad para escuchar (debilidad auditiva), en uno o ambos oídos, o bien a las que aun usando aparato auditivo tienen dificultad para escuchar debido a lo avanzado de su problema.
- **Hablar o Comunicarse.** Hace referencia a los problemas para comunicarse con los demás, debido a limitaciones para hablar o porque no pueden platicar o conversar de forma comprensible.
- **Recordar o Concentrarse.** Incluye las limitaciones o dificultades para aprender una nueva tarea o para poner atención por determinado tiempo, así como limitaciones para recordar información o actividades que se deben realizar en la vida cotidiana.
- **Dificultad para Bañarse, Vestirse o Comer.** Son los problemas que tiene una persona para desarrollar tareas del cuidado personal o cuidar su salud.

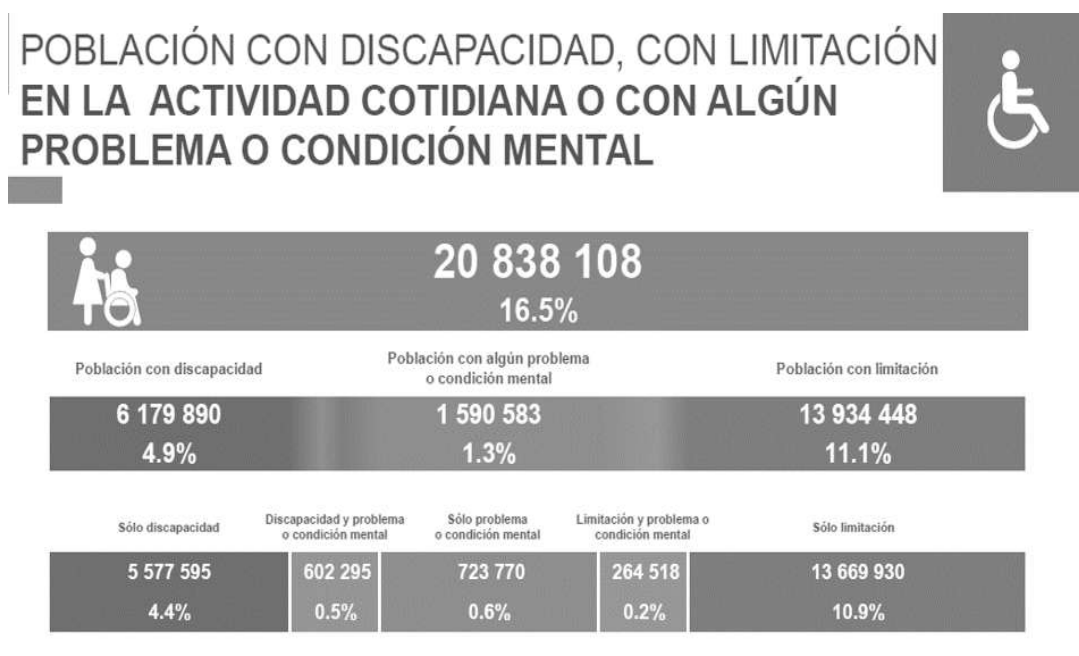
Cabe mencionar que una persona puede tener más de una discapacidad, por ejemplo: los sordomudos tienen una limitación auditiva y otra de lenguaje; quienes sufren de parálisis cerebral presentan problemas motores y de lenguaje, pero definitivamente que

cada una de estas discapacidades no debiera de ser impedimento para que las personas puedan adquirir un trabajo digno y obtengan una mejor calidad de vida en nuestro país.

2.1.2.1 Distribución de la Población con Discapacidad

De acuerdo con el último censo de población podemos observar que son millones de personas que enfrentan alguna discapacidad, que tienen limitaciones en sus actividades cotidianas, o con alguna condición mental. El Censo 2020 del INEGI, nos muestra los porcentajes sobre la población con discapacidad. El rubro de discapacidad es de 20,838,108 personas, una cifra que representa el 16.5% de la población de México. Esta cifra resulta de la suma de los 6,179,890 (4.9%) que fueron identificadas como personas con discapacidad, más los 13,934,448 (11.1%) que dijeron tener alguna limitación para realizar actividades de la vida diaria (caminar, ver, oír, autocuidado, hablar o comunicarse, recordar o concentrarse), y a los 723,770 (0.6%) con algún “problema o condición mental”, que para mayor claridad mostramos la distribución de la población con discapacidad. Imagen 2, Distribución de la Población con Discapacidad. (INEGI, CENSO , 2020)

Imagen 2, Distribución de la Población con Discapacidad



Fuente: (INEGI, CENSO , 2020)

2.1.2.2 Diferencias entre Incapacidad, Invalidez y Discapacidad

Para señalar las diferencias entre incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, invalidez y discapacidad, basada en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley Del Seguro Social (LSS), se presenta la información. (Trabajo, LFT, 2021) (LSS, 2019)

Imagen 3: Las diferencias entre incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, invalidez y discapacidad.

CONCEPTO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)	LEY DEL SEGURO SOCIAL (LSS)
INCAPACIDAD TEMPORAL (por enfermedad general o por riesgo de trabajo) Nota importante: La incapacidad temporal no está relacionada con la discapacidad. Cabe señalar que la incapacidad temporal, no es una discapacidad, ya que no tiene como consecuencia una discapacidad, simplemente son días que el trabajador no puede trabajar.	Artículo 42, fracción II. - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Artículo 478. - Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.	Artículo 55. - Último párrafo, Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL (por riesgo de trabajo) Nota importante: La incapacidad permanente parcial, aquí ya puede representar un grado de	Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar	Artículo 55. - Último párrafo, Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los

discapacidad, dependiendo de la disminución de las facultades, pero no es una discapacidad.		artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (por riesgo de trabajo) Nota importante: La incapacidad permanente total aquí si ya implica discapacidad, cuando lamentablemente el trabajador, ya no puede desempeñar ninguna actividad laboral, es porque perdió por completo las aptitudes para trabajar.	Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.	Artículo 55. - Último párrafo, Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.
INVALIDEZ (por enfermedad general) Nota importante: La invalidez también implica una discapacidad.	Artículo 141, fracción I. - En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social;	Artículo 119. - Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
DISCAPACIDAD	La LTF, no tiene una definición de discapacidad sin embargo en su artículo 56 establece, la no discriminación por motivo a	Así mismo la LSS, no tiene una definición de discapacidad sin embargo en su Artículo 45. -

	las personas con discapacidad. Artículo 56. - Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	Señala como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley del Seguro Social (LSS).

Personas con discapacidad en Alemania: bases históricas

Sería interesante conocer el contexto histórico de las actitudes hacia las personas con discapacidad, en el país de Alemania y cómo este contexto produjo asesinatos en masa de personas con discapacidad antes y durante de los primeros años de la Segunda Guerra Mundial, con el paso del tiempo y la exposición necesaria de muchas personas a

eventos históricos comúnmente conocidos sobre la Alemania nazi, algunos hechos son más familiares que otros. Históricamente, el foco se ha mantenido en el genocidio sancionado por el estado de los años de la guerra, que resultó en el exterminio de los judíos y, en menor medida, de otras poblaciones, como los gitanos, los presos políticos y los homosexuales (Yahil, 1987). En términos seculares, las imágenes de los campos de exterminio y los juicios de Nuremberg representan el punto más bajo de una conflagración humanitaria que comenzó con la invasión de Polonia en 1939 y terminó con la rendición de Alemania y la partición física y política en 1945.

Sin embargo, se ha prestado relativamente poca atención a los importantes acontecimientos históricos precipitantes que sirvieron como catalizadores de lo que más tarde se conocería como el Holocausto. Estos eventos, arraigados en poderosas percepciones sociales y científicas de la diferencia con extensiones paralelas en la política y la acción del estado, se intensificaron y codificaron con el surgimiento del nacionalsocialismo y la asunción al poder de Hitler en 1933 (Aly, Chroust y Pross, 1994; Friedlander, 1995). Las nociones oficiales de diferencia, que más tarde encontrarían su expresión más diabólica en el asesinato de los judíos, se expresaron por primera vez en los asesinatos de niños y adultos con una amplia gama de discapacidades físicas, emocionales e intelectuales sancionados por el estado, como lo señala Mark P. Mostert.

La idea de que las sociedades se deshagan de las personas con discapacidad no era nueva en los albores del siglo XX. Existe amplia evidencia de que los debates médicos y legales en toda Europa, incluso en Alemania en el siglo XIX, incluyeron soluciones fatales para los reclusos de asilos y otras personas con discapacidades físicas, emocionales e intelectuales. Estas actitudes históricas cobraron impulso, sin embargo, a finales del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX.

La tasa de mortalidad institucional anual anterior a la Primera Guerra Mundial relativamente estable de aproximadamente 5,5% aumentó a 30% al final de la guerra. En términos reales, en 1918, más de 140.000 personas habían muerto en asilos psiquiátricos en toda Alemania (Burleigh, 1994). Por lo tanto, al final de la Primera Guerra Mundial, se atribuyó una percepción pública implícita pero palpable de un mayor valor económico a las personas sin discapacidad, y se atribuyó un menor valor a las personas con discapacidad.

2.1.3 Derechos de las Personas con Discapacidad

En la actualidad, el término correcto que se debe utilizar para designarles a las personas que han perdido alguna de sus capacidades, ya sea de forma temporal o permanente es:

personas con discapacidad, este con fundamento constitucional en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades.” Es por ello por lo que ese es el término correcto cuando nos referimos a alguien con algún tipo de limitación.

También en el ordenamiento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), en su artículo 1º, nos señala lo siguiente:

“La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y genera el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.”

Cabe señalar que como mexicanos es necesario conocer de manera breve los Derechos de las Personas con Discapacidad, como lo señala la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), en virtud de que México se comprometió a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos y libertades fundamentales, tales como:

- Derecho la Equidad e Igualdad

Artículo 5, fracción I, II, III, VI VII, IX, X y XII de la LGIPD.- Los principios que deberán observar las políticas públicas son, la equidad; la justicia social; la igualdad de oportunidades; y la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, la accesibilidad; la no discriminación; la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad; y los demás que resulten aplicables.

- Derecho a la Inclusión Social y Económica

Artículo 6 fracción II.- Instruir a las dependencias y entidades del Gobierno Federal a que instrumenten acciones en favor de la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el marco de las políticas públicas de la LGIPD.

- Derecho a la Salud

Artículo 7.- El derecho de las personas con discapacidad a gozar del más alto nivel posible de salud, rehabilitación y habilitación sin discriminación por motivos de discapacidad.

Artículo 9.- Queda prohibido cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidad en el otorgamiento de seguros de salud o de vida.

Artículo 10.- El Sector Salud expedirá a las personas con discapacidad un certificado de reconocimiento y calificación de discapacidad con validez nacional.

- Derecho al Trabajo

Artículo 11.- El derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, fracción I, II, VI y VII.

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción,

continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

- Derecho a la Educación

Artículo 12.- El derecho a la educación.

- Derecho a Vivienda

Artículo 16.- Derecho a la accesibilidad universal y a la vivienda.

- Derecho al Transporte

Artículo 19.- Promoverá el derecho de las personas con discapacidad, sin discriminación de ningún tipo, al acceso al transporte.

- Derecho a la Familia

Artículo 21.- La Secretaría de Desarrollo Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad a un mayor índice de desarrollo humano, así como el de sus familias, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad.

- Derecho al Deporte

Artículo 24.- La Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte promoverá el derecho de las personas con discapacidad al deporte.

Artículo 25.- La Secretaría de Cultura promoverá el derecho de las personas con discapacidad a la cultura, el desarrollo de sus capacidades artísticas y la protección de sus derechos de propiedad intelectual.

Artículo 28.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a recibir un trato digno y apropiado en los procedimientos administrativos y judiciales en que sean parte.

- Derecho a la Libertad

Artículo 32.- Las personas con discapacidad tienen derecho a la libertad de expresión y opinión; incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información mediante cualquier forma de comunicación que les facilite una participación e integración en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Cabe señalar que en la LFT establece, la no discriminación por motivo a las personas con discapacidad.

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las

fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

2.1.4 Discapacidad y Empleo en México

En México, la tasa de desempleo para personas con discapacidad es muy elevado, solamente el 39.1 por ciento tienen empleo. La estadística del INEGI nos dice que, en el país hay 20,838,108 personas con alguna limitación, discapacidad o problema o condición mental, mismas que representan 16.5% de la población total.

La manera de ver la discapacidad resulta más compleja, cuando vemos el contexto laboral en el que las personas con algún tipo de discapacidad o sus familias se ven en la necesidad de desempeñar para alcanzar una adecuada economía, y mejorar su bienestar, puesto que la sociedad se inclina más por un enfoque asistencial y caritativo para las personas con discapacidad. El trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad es realmente limitado, y éste depende de su condición corporal y las oportunidades del territorio. “Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados”. (Montes, Gallego, César Augusto, Llanos, Redondo, André, & Soto, Céspedes, Juan Carlos, 2018)

Las familias mexicanas que cuentan con una persona con discapacidad tienden a enfrentar grandes dificultades para obtener un buen empleo, cabe señalar que viven en diferentes desventajas a nivel social y económico.

La manera de poder enfrentar esta desventaja a nivel social y económico para las personas con discapacidad, es a través del autoempleo; en tanto México instituya las oportunidades laborales para el sostenimiento de estas familias.

“Las desigualdades sociales en la discapacidad aún sigue presentando retos claramente definidos dentro de los contextos en los que las personas desarrollan sus vidas, las personas con discapacidad enfrentan circunstancias particulares por la misma condición en la que se encuentran, en el campo laboral. Es compleja la empleabilidad de cierto tipo de personas con discapacidad, las cuales aspiran a tener una equidad e igualdad de oportunidades para desempeñar una labor. La clase social en que se encuentra inmersa la persona con discapacidad determina de cierta manera cómo desarrollará su vida y las condiciones de vida en diversos contextos”. (Montes, Gallego, César Augusto, Llanos, Redondo, André, & Soto, Céspedes, Juan Carlos, 2018)

Las desigualdades sociales en el mundo de la discapacidad presentan grandes retos a nivel mundial debido a la cosmovisión de la vida que cada cultura tiene, y esto nos indica la ardua tarea que todos tenemos.

2.1.5 La Distribución de la Población con Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) al 2020, más de 1,000 millones de personas viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, aproximadamente el 15% de la población mundial, y de ellas casi 190 millones tienen dificultades en su funcionamiento y requieren con frecuencia servicios de asistencia. El número de personas con discapacidad va en aumento debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas.

De acuerdo con el INEGI en el país hay 20,838,108 personas con alguna limitación, discapacidad o problema o condición mental, mismas que representan el 16.5% de la población total.

2.2 Aplicación de los Beneficios Fiscales en la Contratación de Personas con Discapacidad

En México una de las estrategias más importantes utilizadas por el gobierno federal para impulsar el desarrollo tributario en el país ha sido la implementación de un sistema de

estímulos fiscales que busca fortalecer los esfuerzos de las empresas localizadas en el país a la búsqueda y desarrollo de un capital propio que impulse su crecimiento.

2.2.1 Un ejemplo en la Contratación de Personas con Discapacidad

En México es la Feria Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad 2023, así como tener un conocimiento claro respecto a los requisitos y registro.

La organización de “Ferias de empleo” es una estrategia de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México para que en un mismo lugar las personas buscadoras de empleo puedan tener entrevistas directas con empleadores.

Ferias para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores, con las cuales se impulsan y mejoran las probabilidades de inserción y desempeño laboral de las personas buscadoras de empleo con discapacidad y adultas mayores que les permita el desarrollo y optimización de las capacidades y la potenciación de la autonomía, identidad y responsabilidad de la promoción laboral real y el acceso a los mecanismos de integración laboral, a través de la orientación e información, vinculación laboral, capacitación para el trabajo y autoempleo.

Para lograrlo se busca la colaboración del sector empresarial y de las diferentes instituciones públicas y de la sociedad civil que lleven a lograr mejores prácticas de asociación entre las personas buscadoras de empleo y las ofertas de trabajo, así como acciones de capacitación laboral que generen una cultura laboral de inclusión social.

Un gran ejemplo respecto lo antes mencionado es que el pasado 14 de marzo tuvo lugar la primera Feria de Empleo para Personas con Discapacidad organizada por BBVA, en la cual se puso a disposición grandes oportunidades de desarrollo profesional para que las personas con discapacidad se incorporen a la plantilla de empleados de esta institución financiera.

¿En qué consiste la Feria Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad?

Con el objetivo de incorporar a cada vez más personas con capacidades diversas en diferentes áreas de la vida laboral, las instituciones privadas han optado por implementar herramientas como la capacitación y sensibilización constante de sus empleados, la

búsqueda de relaciones con asociaciones especializadas y la organización de eventos como ferias de empleo.

Al respecto, durante los últimos años, ha incrementado la contratación de personas con discapacidad en tres áreas principales del banco: banca remota, red comercial e ingeniería, con lo que se espera, en un futuro cercano, poder extender la oferta a todas las vacantes y contar, por lo menos, con una persona con discapacidad en cada sucursal.

¿Cuáles son los requisitos para participar en la Feria Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad?

De acuerdo con la convocatoria, el único requisito para participar es contar, como mínimo, con secundaria concluida.

¿Cómo me registro a la Feria Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad?

Para registrarte deberás llenar el formulario disponible en la liga https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevt_rXYMZsnIV8UMegk7X2n5nWSuKrbfFB3bb6HcmA-5N-QQ/viewform, y deberás seguir estos pasos:

1. Registrar tu correo electrónico y aceptar el aviso de privacidad.
2. A continuación, se te solicitarán una serie de datos que deberás llenar con la mayor sinceridad posible, pues tienen como propósito recabar la información necesaria para adaptar el entorno, traslado y comunicación a las necesidades de cada uno de los asistentes:
 - Nombre completo.

- Entidad en la que radicas.
- Tipo de asistencia (presencial u online).
- Horario de asistencia (10:00-13:00 o 13:00-16:00).
- Escolaridad.
- CV (opcional).
- Si tu asistencia será presencial, deberás confirmar si irás acompañado y por cuántas personas.
- Discapacidad (auditiva, motriz, visual, psicosocial, intelectual, múltiple).
- Uso de alguna herramienta de apoyo (intérprete, subtítulos, perro guía, silla de ruedas, bastón).

3. Una vez concluido tu registro, deberás presionar el botón “Enviar” y esperar en tu correo electrónico la información necesaria para asistir de acuerdo con la modalidad que hayas elegido.

¿Dónde será la Feria Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad?

Este evento se realizó el pasado 14 de marzo, en un horario de 09:00 a 16:00 horas, en modalidad híbrida. En caso de que desees asistir presencialmente, deberás acudir a la sede de Parques Polanco BBVA, ubicada en General Mariano Escobedo 303, Granada, Miguel Hidalgo, 11520.

Si, por el contrario, desees participar de manera virtual, deberás ingresar en el día y horario correspondiente a la dirección <https://niumedia.tv/BBVAMexico/TA/Feria-de-Reclutamiento-para-Personas-con-Discapacidad/>, proporcionar tu correo electrónico y seleccionar la región a la que pertenezcas de acuerdo a tu entidad federativa, alcaldía o municipio para seguir el evento vía streaming:

- Metro Norte: (CDMX) Azcapotzalco, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc; (EdoMex) Atizapán, Naucalpan, Coacalco, Tultitlán, Cuautitlán, Ecatepec, Toluca y Tlalnepantla.
- Metro Sur: (CDMX) Venustiano Carranza, Cuajimalpa, Álvaro Obregón, Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Iztacalco, Iztapalapa, Coyoacán, Magdalena Contreras, Tlalpan, Tláhuac, Xochimilco y Milpa Alta.
- Bajío: Hidalgo, Querétaro, Aguascalientes, Guanajuato, Zacatecas y San Luis Potosí.
- Occidente: Michoacán, Colima, Jalisco y Nayarit.
- Noroeste: Baja California Norte, Baja California Sur, Sonora, Chihuahua y Sinaloa.
- Noreste: Nuevo León, Tamaulipas, Coahuila, Chihuahua y Durango.

¿Cuáles son los derechos laborales de las personas con discapacidad?

De acuerdo con lo dispuesto en el capítulo segundo de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe promover su derecho a un trabajo digno y al empleo en igualdad de condiciones y equidad. Para lograrlo, implementa las siguientes acciones tanto a nivel público como privado:

1. Prohibir cualquier tipo de discriminación en la selección, contratación, remuneración, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación y promoción profesional.
2. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para su inclusión laboral, atendiendo a sus competencias.

3. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de inclusión laboral, acceso a bolsas de trabajo, entre otras.
4. Proporcionar asistencia técnica y legal en materia de derechos e inclusión laboral.
5. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir su pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral.
6. Fomentar la capacitación y sensibilización del personal que trabaje con personas con discapacidad.
7. Promover medidas a efecto de que sus obligaciones laborales no interrumpan sus procesos de rehabilitación.

Creo que si cada empresa hiciera una feria del empleo para personas con discapacidad avanzaríamos muy pronto en nuestra lamentable estadística que en la actualidad México está manejando respecto al desempleo de las personas con discapacidad.

Otra valiosa oportunidad sería el difundir las diferentes asociaciones que pueden ayudar a las personas con discapacidad a conseguir un empleo cómo es Juntos AC es una institución que trabaja para la inclusión social y laboral de personas con discapacidad en todo México, empoderándolos y facilitando la construcción de entornos que mejoren su calidad de vida, para asegurar su plena participación y el ejercicio de sus derechos a través de programas de impacto social.

En Juntos se trabaja para que cada vez más personas con discapacidad de todos los sectores, niveles socioeconómicos, preferencias, religiones y/o de cualquier origen étnico, se involucren en la construcción de entornos más incluyentes, propicios para el ejercicio pleno de sus derechos.

En este sentido, nos complace compartir que esta es la primera feria del empleo para personas con discapacidad del 2023 organizada por Juntos AC, en la cual se darán cita más de 30 empresas del sector automotriz, industrial y comercial, así como 10 instituciones del sector público y privado. Todas las empresas participantes han llevado a cabo los ajustes necesarios en sus instalaciones para poder recibir en su plantilla laboral a personas con discapacidad, esto para que puedan desempeñar de manera óptima sus labores.

La cita fue el 20 de abril en punto de las 8 de la mañana en el Centro de Convenciones del Hotel María Dolores.

Es importante mencionar a quienes asistan, que lo hagan con las solicitudes de trabajo ya elaboradas, teniendo en cuenta que entre mayor número de solicitudes elaboradas lleven con ellos, mayores serán las posibilidades de conseguir un empleo. De igual manera se hace el atento llamado a que puedan confirmar su asistencia vía whatsapp al número 44 43 36 47 23.

Para mayores informes en www.juntos.org.mx o al teléfono 444 817 6464

La inclusión laboral de personas con discapacidad es el camino para que todas las personas puedan ejercer sus derechos plenamente

Derechos como la educación y el empleo, entre muchos otros, son los que las personas con discapacidad se ven limitados para ejercer debido a la situación actual de infraestructura en las ciudades, de la legislación y de la actitud de las personas sin discapacidad. El poder ejercer cada uno de esos derechos les da la posibilidad de llevar una vida plena, por lo cual es de suma importancia hacer las adecuaciones necesarias para que así sea.

Además de esto, propiciar que las personas con discapacidad puedan tener un empleo y acceso a un ingreso que les podría dar independencia, también trae beneficios a las empresas.

La inclusión ayuda a que todas y todos los involucrados ganen.

2.2.2 Estímulo Fiscal

La siguiente Tesis aislada nos ayuda a poder entender en que consiste un estímulo fiscal en nuestro país y para qué sirve. ESTÍMULO FISCAL. EL ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO, FRACCIONES II, III Y IV, DE LAS DISPOSICIONES DE VIGENCIA TEMPORAL DEL DECRETO DE REFORMAS A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 18 DE NOVIEMBRE DE 2015, QUE LO PREVÉ, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE COMPETITIVIDAD O LIBRE CONCURRENCIA. Es el órgano legislativo a quien le corresponde organizar y conducir el desarrollo nacional, por lo que válidamente puede diseñar estímulos fiscales a favor de determinados sujetos, fines y efectos sobre la economía, precisando las áreas de interés general, estratégicas y/o prioritarias que requieren algún tipo de beneficio o intervención a efecto de fomentarla por interés social o económico nacional, lo cual no implica que el establecimiento de estímulos, su imposición, modificación, incluso, su derogación tenga una afectación a los principios rectores de la economía nacional. Tesis (1a. /J. 69/2018 (10a.)

Es el poder legislativo quien tiene el poder legal en nuestro país, para poder crear y denegar los estímulos fiscales para el beneficio de la recaudación tributaria.

2.2.3 Definición de Estímulo Fiscal

Según la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) es aquel que se “autoriza a través de un grupo colegiado de Dependencias y/o Instituciones, mediante los cuales se permite a las personas físicas y morales aportar recursos a un proyecto de inversión y disminuir el monto de su aportación del pago de su impuesto sobre la renta.”

El artículo 28 constitucional es trascendente en el tema de estímulos fiscales en dos sentidos diversos, el primero, en cuanto a que prohíbe las exenciones de impuestos, prohibición que fue interpretada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (...) “respecto a que la prohibición contenida en el artículo 28 en los términos y condiciones que fijan las leyes sólo puede referirse a los casos en los cuales se trata de favorecer los intereses de determinadas personas; además, establece un verdadero privilegio no cuando, por razones de interés social o económico, se exceptúa de pagar impuestos a una categoría de personas por medio de leyes que tienen un carácter general”.

Segundo marcan las pautas esenciales de los subsidios, que son los siguientes: **a)** se pueden otorgar a actividades prioritarias; lo que exigirá un estudio para definir actividades prioritarias; **b)** deben ser generales; respecto de lo que se entiende, en principio, que el subsidio podrán disfrutarlo todos aquellos que encuadren en la definición del instrumento jurídico que lo otorgue; **c)** el subsidio no es permanente sino que está acotada su vigencia temporal; **d)** no debe ser una carga onerosa para las finanzas públicas; **e)** existirá un aparato estatal de vigilancia de la aplicación de subsidios; **f)** se exige un ejercicio de evaluación estatal, entendemos, por los subsidios otorgados.

Consecuentemente los estímulos fiscales se identifican con los subsidios, ya que los estímulos tienen las mismas características y requisitos constitucionales apuntados. (Meza, 2010)

2.2.4 Motivo de la Existencia de Estímulos Fiscales

Los beneficios fiscales fueron creados con fundamento constitucional para fortalecer el desarrollo y crecimiento económico, así como para la generación de más empleos formales, que nos permita como país una libertad y tener una vida digna.

Los estímulos fiscales que se hacen en nuestra Constitución, más exiguas aún las referencias directas. El artículo 25 constitucional otorga al Estado la rectoría del desarrollo nacional para que el fomento del crecimiento económico y el empleo, así como una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permitan el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales.

Asimismo, señala que el Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional y llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general, y que al desarrollo económico nacional concurrirán el sector público, el sector social y el sector privado, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo. (Meza, 2010)

2.2.5 Beneficio Fiscal por la Contratación de Personas con Discapacidad

El Servicio de Administración Tributaria (SAT), nos señala que el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta, como lo señala el artículo 186 de la LISR.

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes. (LISR, pág. 2019)

El sistema tributario en México es el resultado de una negociación entre Gobierno y los agentes económicos sobre el monto de las cargas fiscales (impuestos, principalmente). Prevalece un proceso de negociación en los que participan: el poder Ejecutivo, poder Legislativo, partidos políticos, sindicatos y organismos privados, lo cual permite llegar a acuerdos sobre las tasas de los impuestos, estímulos fiscales, reformas, entre otros. Está integrado por dos componentes importantes, el primero compuesto por el marco legal que precisa la normativa sobre las cuales se definen las figuras tributarias. El segundo comprende las técnicas fiscales que se emplean en la recaudación (Real & Naranjo, pág. 2011).

En el artículo 186 de la LISR, el estímulo fiscal consiste en hacer deducible de los ingresos acumulables que obtenga el contribuyente en su correspondiente ejercicio fiscal, un monto adicional equivalente al 25 por ciento del salario efectivamente pagado a las personas discapacitadas que se encuentren en la plantilla laboral del contribuyente.

Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del ISR del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR, es decir, aplicando la tabla

de las tarifas mensuales dependiendo del nivel de ingresos que perciba el trabajador, o en su caso, sin presentar retenciones a los trabajadores por no rebasar el salario mínimo, entre otro aspectos que dependerán de las actividades y/o acciones que desempeñe el contribuyente. (J.G Martínez Frías, F. de J Mapén Franco, & G Martínez Prats, 2020)

Lo dispuesto en el artículo 186 de la Ley del ISR, sólo es aplicable si el contribuyente cumple con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social el cual establece que:

- Registrarse como patrón e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, además de comunicar todas las modificaciones que se les hagan,
- Llevar nómina y/o listas de raya en las que se presenten los datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos,
- Determinar las cuotas obreras patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto, así mismo debe cubrir el pago de estas,
- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo,
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto,

Además de cumplir con las obligaciones de retención y entero de ISR a que se refiere el Título IV, Capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de la Ley del ISR y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere este artículo:

El certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social con el grado de discapacidad.

Imagen 4. Un ejemplo del cálculo del estímulo del 25%, de acuerdo con el Artículo 186 de la Ley del ISR.

	Concepto	Cantidad en pesos mexicanos
	Sueldo mensual pagado al trabajador (base para el cálculo de ISR)	8,000
Por:	25%	25%
Igual:	Monto a deducir de los ingresos acumulables del patrón	2,000

Fuente: Elaboración propia con información del Servicio de Administración Tributaria (2014).

En la imagen 4, se muestra un ejemplo de cómo se le aplica el estímulo del 25% al sueldo de un mes de un trabajador con discapacidad. En este caso, el sueldo que se le paga al trabajador es de \$8,000.00 pesos por lo que al aplicar el estímulo fiscal:

El patrón siendo persona física, podrá hacer deducible a sus ingresos acumulables, en el pago provisional del Impuesto Sobre la Renta, un monto de \$2,000.00 pesos.

El patrón siendo persona moral, podrá hacer deducible a sus ingresos acumulables, en la declaración anual, el monto que vaya acumulando mensualmente por el estímulo fiscal, puesto que si paga \$2,000.00 pesos cada mes durante un ejercicio de 12 meses, podría hacer deducible un monto total al final del ejercicio de \$24,000.00 pesos. (J.G Martínez Frías, F. de J Mapén Franco, & G Martínez Prats, 2020)

Inversiones en adecuaciones e infraestructura que faciliten el uso de instalaciones para las personas con discapacidades

La Ley del ISR en su artículo 34, fracción XII, establece que los contribuyentes pueden deducir al 100% lo que inviertan en adaptaciones que impliquen cambios en el activo fijo, ya sea adiciones o mejoras, a las instalaciones para facilitar el acceso y uso de estas a personas con discapacidades. (LISR, 2019)

Sirva de ejemplo:

- 1) Rampas
- 2) Elevadores
- 3) Estacionamientos

Uno de los beneficios más relevantes de este estímulo es que es aplicable para cualquier persona, ya sea moral o física, que realice modificaciones en sus instalaciones con el fin de facilitar el acceso y tránsito de las personas con discapacidad, por lo que no se requiere ningún trámite en específico o adicional, puesto que no es necesario presentar ningún certificado de discapacidad, debido a que dichas adecuaciones no serían únicamente para los empleados con discapacidades, sino también para toda aquella persona que acuda a las instalaciones. (Martínez Frías, Mapén Franco, & Martínez Prats, 2020)

2.2.6 El Procedimiento para Obtener el Beneficio Fiscal

Existe en las empresas mexicanas el tema de la contratación de las personas con discapacidad y con ellos puedan hacer valer este beneficio fiscal.

1. La empresa debe hacer la contratación de la persona con discapacidad.

Algunas personas con discapacidad pueden llegar a adquirir una destreza superior al resto de personas, en algunas actividades. Por ejemplo: las personas sordas pueden alcanzar mayor concentración para muchas tareas; las personas ciegas desarrollan mucho más su capacidad auditiva y pueden captar matices en conversaciones, lo que les hace excelentes en la atención comercial o la negociación.

Gracias a la implicación de las empresas en la definición del puesto, y a la labor de las asociaciones en encontrar el perfil apropiado, hemos comprobado que cuando la persona se encuentra en el puesto de trabajo adecuado, el nivel de rendimiento y la calidad de la ejecución del trabajo es igual a la de cualquier otro trabajador. (FUNDESA, 2009)

2. Regístralos en el IMSS, Imagen 5, (Solicitud de Certificado de discapacidad)



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION DE PRESTACIONES MÉDICAS
COORDINACION DE SALUD EN EL TRABAJO

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

Para efectos del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

DATOS DEL PATRON O DE LA EMPRESA

1) NOMBRE O RAZON SOCIAL			2) REGISTRO PATRONAL	
3) DOMICILIO CALLE, NUMERO Y COLONIA			4) ACTIVIDAD O GIRO	
5) DELEGACION O MUNICIPIO	6) C. P.	7) ESTADO	8) CERTIFICADO DIGITAL*	
9) NUMERO PATRONAL DE IDENTIFICACION ELECTRONICA +		10) TELEFONO CON CLAVE LADA O CORREO ELECTRONICO		

DATOS DEL ASEGURADO

11) APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)				12) NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	
13) CURP		14) EDAD ANOS	15) SEXO ☐ M ☐ F	16) UNIDAD DE ADSCRIPCION	
17) ESCOLARIDAD	18) ESTADO CIVIL	19) OCUPACION	20) NUMERO Y TIPO DE IDENTIFICACION OFICIAL		
21) DOMICILIO CALLE, NUMERO Y COLONIA			22) TELEFONO O CORREO ELECTRONICO		
23) CIUDAD Y/O DELEGACION		24) C. P.	25) ESTADO		
26) PENSIONADO ☐ SI ☐ NO		27) TIPO DE PENSION ☐ I.P.P. ☐ INVALIDEZ ☐ OTRA			
PARA USO POR LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO					
28) FECHA DE LA CITA	29) HORA	30) NOMBRE y MATRICULA DE QUIEN OTORGA LA CITA			

Fuente: IMSS (Solicitud de Certificado de discapacidad)

El médico del Servicio de Salud en el Trabajo de la Unidad de Medicina Familiar que corresponda al trabajador, según su domicilio, será quien emita este certificado. La

Unidad de Medicina Familiar le es asignada al trabajador al momento de solicitar su Número de Seguridad Social en el Escritorio Virtual en el portal del IMSS, así mismo se le asignará un horario de atención, ya sea matutino o vespertino. El trabajador podrá acudir en días hábiles, para lo cual se podrá solicitar una cita previa. Se aplica el estímulo fiscal ya sea por contratación o por adaptaciones. (Discapacidad, 2020).

Cabe mencionar que el único certificado de discapacidad, con validez legal para poder obtener este estímulo fiscal es el que otorga el IMSS, es un poco tedioso y lleva su tiempo poder obtenerlo, pero con paciencia, perseverancia y dedicación se logra obtener sin ningún problema.

2.2.7 Cómo pueden Obtener el Certificado de Discapacidad

Es importante señalar que la discapacidad de las personas no implica necesariamente un impedimento para lograr la contratación en un empleo y el desempeño de este de manera óptima, como se ha mencionado anteriormente esto representa beneficios fiscales para las empresas. Como requisito es necesario que las personas con discapacidad obtengan el Certificado de Discapacidad para fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

El Certificado de Discapacidad, es el documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quedando así constancia en las empresas de la existencia de trabajadores con discapacidad, con lo que los patrones pueden acceder a los beneficios fiscales establecidos en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

La contratación de personas con discapacidad además de beneficios fiscales ofrece al patrón la oportunidad de ser distinguido por diversas instancias gubernamentales y no gubernamentales, ya que les brindan la oportunidad a trabajadores con discapacidad de sustentarse mediante un trabajo digno y formal, además de demostrar que su productividad es igual o mejor a la del resto de la población. (IMSS, 2016)

Documentos que deberán presentar el trabajador a fin de tramitar el Certificado de Discapacidad.

- ✓ Solicitud de Certificado de Discapacidad.
- ✓ Identificación oficial con fotografía y firma del trabajador con discapacidad, en original y copia, como puede ser:
 - Credencial para votar
 - Pasaporte
 - Cartilla del Servicio Militar
 - Cédula Profesional
- ✓ Copia fotostática del aviso de Inscripción al IMSS del trabajador (AFIL-02) o copia fotostática de la liquidación del pago de cuotas obrero-patronales del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) o Emisión Mensual Anticipada (EMA).

2.3 Beneficios al Contratar a Personas con Discapacidad

Es necesario que en México tengamos una cultura más abierta a la inclusión para las personas con discapacidad e impulsar a las empresas a la contratación laboral ya que es un beneficio para todos y una responsabilidad de todos los mexicanos que debemos enfrentar de la manera correcta como lo señala el Gobierno de México en el siguiente párrafo.

La inclusión de las personas con discapacidad es una responsabilidad que debemos afrontar juntos sociedad, gobierno y las propias personas con discapacidad; el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, de la Secretaría del Trabajo, fue elaborado para dar cumplimiento a las líneas de acción en materia de inclusión laboral del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Sin embargo, más allá de generar políticas públicas para las personas con discapacidad, debemos estar conscientes de que la inclusión de las personas con discapacidad nos beneficia a todos, tratándose del tema laboral, no se trata sólo

de otorgar un trabajo por compasión o lástima, porque lo único que estaremos logrando es desaprovechar sus habilidades.

2.3.1 Promover el Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad en Igualdad de Oportunidades y Equidad

La realidad es que existe todavía una gran discriminación laboral para las personas con discapacidad en nuestro país y aún tenemos muchas deficiencias para poder cumplir con el derecho reconocido constitucionalmente en nuestra carta magna.

En nuestra Constitución, el artículo 123, en su primer párrafo, indica que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Lo anterior en relación evidente con el artículo 5 constitucional que estatuye (aquí también podría ocuparse la palabra establece) la libertad de trabajo. No debemos olvidar la ley protectora por excelencia del derecho al trabajo, la Ley Federal del Trabajo (LFT), definida como el instrumento jurídico que norma el derecho en comento, en tanto derecho humano y social reconocido por la Constitución.

A la Ley Federal del Trabajo debe concebirse junto con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en cuyo artículo primero se define el concepto de discriminación; mientras que en su segundo numeral se establece la obligación del Estado para promover “la existencia de condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas”. En inmediata relación con lo anterior se encuentra el artículo 9 de la misma norma que establece que: “Se considera discriminación [...] prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, establecer diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios”. En correlación con la legislación mencionada, encontramos la Ley General de Desarrollo Social (LGDS), cuya finalidad es garantizar el ejercicio de los derechos sociales y el acceso de la población al desarrollo social.

Aunado a lo mencionado, contamos con la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIHM), cuyo objetivo es garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y

mujeres, proponiendo que en los ámbitos públicos y privados se promuevan mecanismos institucionales para empoderar a las mujeres.

“A pesar del marco normativo nacional e internacional que rige esta materia, todavía podemos encontrar dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales se traducen en serios obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad.” (Islas, 2019)

El trabajo digno es un derecho constitucional que todo mexicano tiene, no importando las limitaciones físicas que pueda enfrentar. Se está trabajando para promover la libertad de empleo, el ingresar y permanecer en el mismo, sin enfrentar el gran problema de discriminación en las diferencias que pueda tener respecto al salario, prestaciones, permanencia, acceso a su servicio médico.

2.3.2 Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad atendiendo a su clasificación

Es importante que también en las escuelas capaciten a los estudiantes con discapacidad para hacer frente a la vida, llevándolos a su propia autonomía con el fin de ejercer una vida ciudadana con derechos y obligaciones; en donde el individuo alcance un desarrollo personal dentro de un marco formativo inclusivo, llegando a disfrutar de una mejor calidad de vida incluyendo un empleo digno y bien remunerado.

Es fundamental la adquisición de capacidades técnicas, habilidades y destrezas polivalentes que puedan ser transferibles a diversos espacios laborales. Igualmente, los estudiantes deben alcanzar una cultura laboral que dé cuenta de su autonomía, autoestima positiva y de un conjunto de habilidades (lectoescritura básica y/o funcional, manejo del cálculo, empleo eficiente del tiempo, uso de las TIC, capacidad de emprendimiento para el autoempleo, perseverancia, trabajo en equipo, entre otros). Porque una formación de calidad asume como propósito la habilitación del joven o adulto para romper el círculo de la pobreza, la mejora de su nivel de vida, desechando aquellas ramas o nichos de empleo que conlleven a

una economía sumergida o de sobrevivencia. (Amparo Peseros Silvera & Elsa Rubín de Celis Talavera, 2008)

Las familias que cuentan con alguna persona con discapacidad, desde su niñez deben tener una cultura de poder ser productivos a pesar de las limitaciones que pueda tener y fomentar el hábito de disciplina para poder desarrollar las habilidades, destrezas y el conocimiento académico necesario para poder ocupar los espacios laborales, con toda la dignidad que cualquier persona pueda tener, para poder lograr una formación laboral de igualdad a nivel mundial.

La metodología en la formación laboral de estos estudiantes debe ser la misma que para la diversidad en general, apelando a estrategias activas que permitan aprender haciendo, interactuando, fomentando actitudes democráticas en torno a experiencias directas y reales. El trabajo individualizado es fundamental, atendiendo las características de los estudiantes y sus formas y ritmos de aprendizaje. Insistir en la resolución de problemas y contingencias. (Amparo Peceros Silvera & Elsa Rubín de Celis Talavera, 2008)

Es fundamental que en la medida de lo posible las personas con alguna discapacidad estudien en la misma escuela que los demás niños y poco a poco se vaya fortaleciendo la cultura de inclusión, para lograr nutrir la igualdad y equidad laboral en nuestro país.

Sabemos que la inclusión laboral es una de las metas de mayor expectativa de todo ser humano, más aún luego de un período formativo específico; sin embargo, cuando las respuestas del mercado laboral son mínimas o no hay ofertas, es de suponer que las dificultades emocionales y de otros tipos se van asociando.

En este marco, las dificultades que encuentran los jóvenes con discapacidad son mayores, fundamentalmente porque su formación no les ha permitido desarrollar las capacidades pertinentes y/o porque los prejuicios y temores sobre su desempeño limitan su participación en el mercado. (Amparo Peceros Silvera & Elsa Rubín de Celis Talavera, 2008)

2.3.3 Fomento a la Capacitación y Sensibilización de las Personas que Trabajan con Personas con Discapacidad

Veremos cómo en el transcurso del tiempo nuestro país ha utilizado algunas estrategias para fomentar la sensibilización en los ambientes laborales, esto mediante capacitaciones sobre la inclusión para las personas con discapacidad de una forma práctica.

“Con base en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que presenta a la toma de conciencia como un derecho y condición necesaria para apoyar a la total inclusión en todos los aspectos de la vida social, la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, hace hincapié en la sensibilización como proceso fundamental para luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto a las Personas con Discapacidad”.

El Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, respondiendo a esta necesidad, imparte talleres y cursos enfocados al trato digno y con respeto de las personas con discapacidad, los cuales funcionan a través de distintas modalidades persiguiendo el tener un mayor alcance en el servicio público y la población en general.

La modalidad “multiplicadores” tiene una duración de 8 horas, y en cada institución se capacita a una muestra específica de servidores públicos; mismos que se encargarán de capacitar a su vez a los demás miembros de la institución o dependencia, así como de concientizar al resto de la población en el trato a las personas con discapacidad.

Los talleres de concientización tienen una duración de 4 horas, los servidores públicos reciben la capacitación para mejorar su función con base a la inclusión de todos los sectores de la sociedad. (CDMX, 2015)

Este tema es de vital importancia para la población mexicana en general y se debe trabajar arduamente sobre el tema para poder lograr que las personas tomen conciencia sobre la necesidad de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos del desarrollo y vida social en nuestro país.

CAPÍTULO 3

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación será de carácter no experimental, este diseño nos ayudará a lograr el plan o estrategia para obtener la información y así generar la precisión, amplitud y profundidad en nuestra observación de los beneficios fiscales; aunado a ello se utilizará la investigación no experimental cuantitativa que es la que nos ayudará a recolectar datos en un solo momento con el propósito de lograr que el alcance de la presente investigación sea novedoso y se toquen puntos poco estudiados.

3.1 Diseño de la investigación

Como lo señala Sampieri, una vez que se precisó el planteamiento del problema, se definió el alcance inicial de la investigación y se formularon las hipótesis, el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, pero esto implica seleccionar y desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de su estudio.

Del mismo modo, se deja en claro que ningún tipo de diseño es intrínsecamente mejor que otro, sino que son el planteamiento del problema, los alcances de la investigación y la formulación o no de hipótesis y su tipo, los que determinan qué diseño es el más adecuado para un estudio en concreto. (Hernández Sampieri, 2014)

El diseño más adecuado para esta investigación es el no experimental, este diseño nos ayudará a lograr el plan o estrategia que se desarrollará para obtener la información que se requiere en la presente investigación y así concebir generar la precisión, amplitud y profundidad en nuestra observación de los beneficios fiscales eficaces en la contratación de las personas con discapacidad en la Ciudad de México, de forma sistemática y empírica.

- Investigar el número de empresas que contratan a las personas con discapacidad en la Ciudad de México.

- Medir las percepciones y actitudes de las personas con discapacidad en la Ciudad de México.
- Evaluar la tasa de empleo para las personas con discapacidad en el año 2020 y 2021.
- Analizar el uso de los estímulos fiscales de las empresas al contratar a las personas con discapacidad.

3.2 Enfoque del diseño de la investigación

En la literatura sobre la investigación cuantitativa es posible encontrar diferentes clasificaciones de los diseños. En esta obra adoptamos la siguiente clasificación: investigación experimental e investigación no experimental. A su vez, la primera puede dividirse de acuerdo con las clásicas categorías de Campbell y Stanley (1966) en: preexperimental, experimentos “puros” y cuasiexperimentos. La investigación no experimental la subdividimos en diseños transversales y diseños longitudinales. (Hernández Sampieri, 2014)

La investigación no experimental cuantitativa es la que nos ayudará en esta investigación a observar cómo las personas con discapacidad obtienen un empleo formal en la ciudad de México y así poder analizar si las empresas hacen uso de los beneficios fiscales.

3.3 Tipo de Investigación

Cabe señalar que en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. Así como los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Sampieri, 2014)

Como la señala Sampieri, el propósito de los diseños transeccionales exploratorios es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico, por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos.

Esta investigación será un diseño transaccional exploratorio, ya que el tema de los estímulos fiscales a las personas con discapacidad es poco conocido en la Ciudad de México.

Para poder obtener información una sola vez respecto a:

- ✓ ¿Qué empresas contratan a personas con discapacidad?
- ✓ ¿Cuántas personas con discapacidad contratan al año?
- ✓ ¿Para qué tipo de empleos contratan a las personas con discapacidad?

3.4 Identificación de Variables

En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández Sampieri, 2014)

La variable dependiente sería medir.

- ✓ Contratación de personas con discapacidad.
- ✓ Podremos manipular un poco las variables independientes.
 - Número de empresas que contratan personas con discapacidad.
 - Número de empresas que conocen el estímulo de ISR.
 - Número de empresas que aplican el estímulo de ISR.

- Como obtuvieron empleo en esas empresas las personas con discapacidad.

3.5 Delimitación de la Población

Según Sampieri, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz 1980).

Nuestra población comprende aquellas empresas que pueden hacer uso del estímulo fiscal al contratar a las personas con discapacidad en la Ciudad de México en el año 2020 y 2021.

3.6 Selección de la Muestra

La muestra es definida por Bernal “como la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la mediación y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

En ese mismo sentido (Hernández Sampieri, 2014) señala que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (p.175).

En la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo con (Hernández Sampieri, 2014), “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidades, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador” (p.176).

En esta investigación es adecuada una muestra no probabilística, pues se trata de un estudio con un diseño de investigación no exploratorio y un enfoque fundamental cuantitativa es lo que nos ayudará a observar cómo las personas con discapacidad

obtienen un empleo formal en la ciudad de México y así poder analizar si las empresas hacen uso de los beneficios fiscales.

Cabe señalar que las investigaciones realizadas sobre una muestra no probabilística, no permite generalizar los hallazgos encontrados, así que no tenemos un margen de error ni un nivel de confianza, con la información obtenida no podremos sacar conclusiones sobre nuestra población ya que no tendremos aleatoriedad en la selección de la muestra, así mismo tendremos un alto riesgo de sesgo sistemático por la forma en cómo se va a seleccionar la muestra.

En la presente investigación se usará una muestra representativa dirigida, con un procedimiento de muestreo por conveniencia, ya que cuenta con las siguientes características:

- Permite seleccionar una muestra de la población, la que más sea conveniente.
- Permite seleccionar una muestra mucho más fácil, que esté en la misma zona geográfica y resulta más económico.
- Se puede seleccionar la muestra de acuerdo con la accesibilidad y proximidad.
- Se ahorra tiempo, ya que no hay que cumplir con requisitos rigurosos para seleccionar la muestra.
- Es más económica, ya que no se requieren grandes inversiones para desarrollar una investigación.
- Es muy práctica recurrir al muestreo por conveniencia para desarrollar estudios de observación y explorar si podemos cumplir con nuestra hipótesis.
- Es una fuente de información exploratoria para poder aterrizar ideas.

3.7 Instrumento de Recolección de Datos

En esta investigación uno de los instrumentos que estaremos utilizando, será el de la observación, este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático válido y confiable de comportamientos y situaciones observables a través de un conjunto de categorías y subcategorías. (Hernández Sampieri, 2014)

Observaremos cuántas empresas contratan a las personas con discapacidad y cuántas empresas hacen válido el estímulo fiscal, a través del siguiente cuestionario:

Encontramos el cuestionario correspondiente para las empresas en el siguiente link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSea7zMqYylmral64aXCHH4mFAy7CW40UwadoGq5ty7umlSA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0>.

¿Qué actividad empresarial desempeña?

Tu respuesta _____

¿Con cuántos trabajadores cuenta la empresa?

Tu respuesta _____

¿La empresa tiene o ha tenido contratadas personas con discapacidad?

☐ Sí

☐ No

En 2021. ¿Cuántas personas con discapacidad tienen contratadas?

- ☐ 1 a 5 personas
- ☐ 6 a 15 personas
- ☐ 16 a 50 personas

- ☐ Más de 51 personas
- ☐ N/A

En 2021. ¿Qué tipo de discapacidades tienen las personas contratadas?

- ☐ Visual
- ☐ Auditiva
- ☐ Motriz
- ☐ Mental
- ☐ N/A

¿Conoce la empresa el estímulo de ISR por la contratación de personas con discapacidad?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si la empresa tiene personas contratadas con discapacidad. ¿Aplica el estímulo de la LISR?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si la respuesta fue NO. ¿Por qué no aplica el estímulo?

Texto de respuesta larga _____

¿Por qué medio la contrata las personas con discapacidad?

- ☐ N/A
- ☐ Conocido
- ☐ Reclutadora
- ☐ Otra

Por un lado, observaremos el conflicto con el que se enfrentan las personas con discapacidad para poder obtener un empleo formal, y por el otro, el cómo las empresas se enfrentan a la aceptación o al rechazo para obtener el estímulo fiscal a favor de las personas con discapacidad.

Encontramos el cuestionario correspondiente para las personas con discapacidad en el siguiente enlace https://docs.google.com/forms/d/18cTL1Zbj4ohhAp_xv1YjQ3pRYFyQ2nnTDAQpZ-PVE4E/edit.

¿Cuántos años tiene?

Texto de respuesta larga _____

¿Qué nivel de estudios tiene?

- ☐ Preparatoria
- ☐ Carrera técnica
- ☐ Licenciatura trunca
- ☐ Licenciatura
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado
- ☐ Otra

¿Qué tipo de discapacidad padece?

- ☐ Visual
- ☐ Auditiva
- ☐ Motriz
- ☐ Mental

¿En qué empresa labora?

Texto de respuesta larga _____

¿Cómo fue el proceso de su contratación?

Texto de respuesta larga _____

¿En qué área desempeña su trabajo?

Texto de respuesta larga _____

¿Cuál es su salario mensual?

- ☐ Menor a \$5,000.00
- ☐ De \$5,001.00 a \$10,000.00
- ☐ De \$10,001.00 a \$15,000.00
- ☐ De \$15,001.00 a \$30,000.00

¿En dónde trabaja tiene más compañeros con discapacidad?

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Cuenta con el certificado de discapacidad emitido por el IMSS?

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Ha sido fácil su contratación?

Texto de respuesta larga _____

¿Cuál es el mayor reto al que se ha enfrentado en su vida laboral con motivo de la discapacidad?

Texto de respuesta larga _____

¿Cómo cree que se puede promover en la Ciudad de México la contratación de las personas con discapacidad?

Texto de respuesta larga _____

También utilizaremos como instrumento datos (secundarios recolectados por otras investigaciones). Implica la revisión de documentos, registros públicos, de archivos físicos o electrónicos; en esta ocasión vamos a acudir a la información que tiene registrada el SAT y el INEGI sobre los datos relacionados del porcentaje de personas con discapacidad que habitan en la Ciudad de México, cuál es el porcentaje de quiénes tienen un empleo formal, así como el porcentaje de la empresa en la Ciudad de México que hacen efectivo el estímulo fiscal.

Según Sampieri, cada día es más común ver estudios donde se utilizan diferentes métodos de recolección de datos. En los estudios cuantitativos no resulta extraño que se incluyan varios tipos de instrumentos al mismo tiempo que pruebas estandarizadas y recopilación de contenidos para análisis estadísticos u observación. Incluso al utilizar diversos instrumentos se ayuda a establecer la validez de criterio. No solamente se puede, sino que es conveniente, hasta dónde lo permita nuestro presupuesto.

En esta investigación cuantitativa utilizaremos los siguientes instrumentos de observación para la recolección de la información.

1. Las estadísticas emitidas por el INEGI de cuantas empresas contratan a las personas con discapacidad, en la Ciudad de México, dicha información la representaremos en una tabla.
2. Las estadísticas emitidas por el SAT, de cuantas empresas hacen uso de los estímulos fiscales al contratar a las personas con discapacidad, en la Ciudad de México, dicha información la representaremos en una tabla.
3. Observaremos el procedimiento que una empresa tiene sobre su experiencia para usar el estímulo fiscal al contratar a las personas con discapacidad, en la Ciudad de México.
4. Así mismo solicitaremos la revisión de un experto en la materia.

3.8 Proceso de Recolección de Datos

Nuestra principal vía para solicitar la información en porcentaje es mediante la Plataforma Nacional de Transparencia con el fin de saber cuántas empresas contratan a personal con discapacidad en la Ciudad de México, dirigida al INEGI; y cuántas empresas hacen válido el estímulo fiscal en la Ciudad de México al contratar a las personas con discapacidad a través de los datos estadísticos que el SAT nos pueda otorgar.

- ✓ Solamente con relación a las empresas ubicadas en la Ciudad de México que hayan contratado a personas con discapacidad o hayan hecho efectivo el estímulo fiscal en el ejercicio 2020 y 2021.
- ✓ El tiempo estimado para la recolección de dicha información será del 8 de noviembre del presente año al 8 de enero del año 2022.

CAPITULO 4

RESULTADOS

Procedente de lo planeado, desde nuestra investigación cualitativa respecto a los estímulos fiscales que tienen las empresas mexicanas en la contratación de las personas con discapacidad en la Ciudad de México, se analizaron los detalles, experiencias y el entorno, así como las empresas en el conocimiento de dichos estímulos y sobre la incertidumbre de las personas con discapacidad pudiera enfrentar en busca de un trabajo formal en nuestro país, a este respecto cinco empresas nos otorgaron información sobre su experiencia en la contratación de las personas con discapacidad, y ocho personas con discapacidad nos indicaron el proceso que tuvieron para obtener de un trabajo formal.

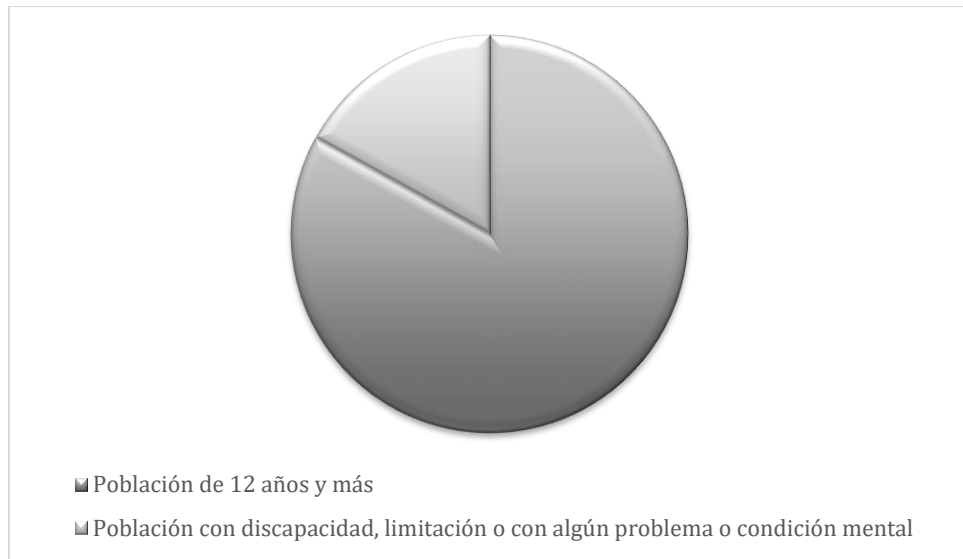
Cabe señalar que por motivos de que la muestra fue muy pequeña la investigación se tuvo que hacer como una investigación cuantitativa estudiando algunos casos sobre las personas con discapacidad y una empresa que está en el proceso de poder hacer efectivo el estímulo fiscal por la contratación de las personas con discapacidad.

4.1 Estudio de Resultados

Respeto a las estadísticas emitidas por el INEGI de la población económicamente activa de las personas con discapacidad, en la Ciudad de México,

Resultó que la condición de actividad económica de la población en la Ciudad de México de 12 años y más es de 7,915,499, la población con discapacidad limitación con algún programa o condición mental es de 1,616,371, les presentamos la siguiente tabla.

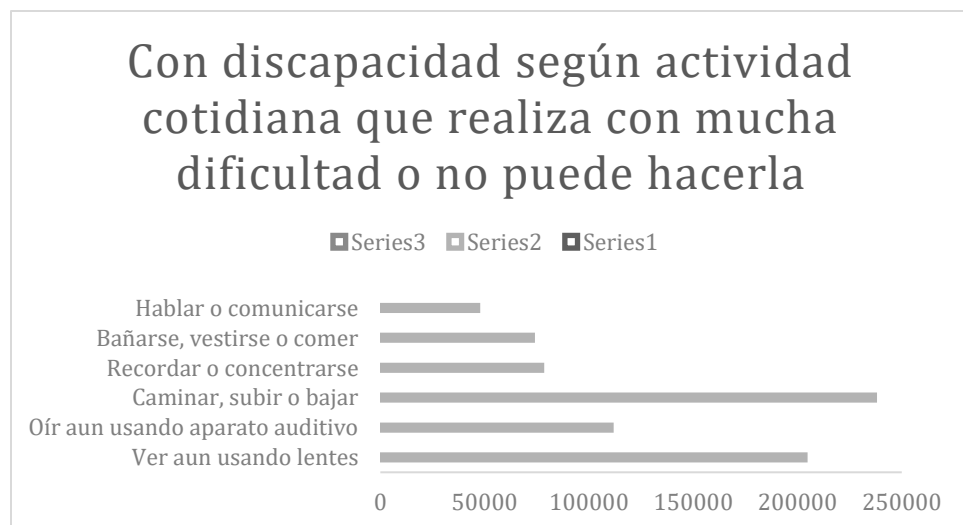
Gráfica 1. Asunto actividad económica de la población en la Ciudad de México.



Fuente: Elaboración con información del INEGI de la Ciudad de México.

Encontramos que los diferentes tipos de discapacidades según su actividad cotidiana que realizan con mucha dificultad o que no pueden hacerlo, se representa con la siguiente gráfica.

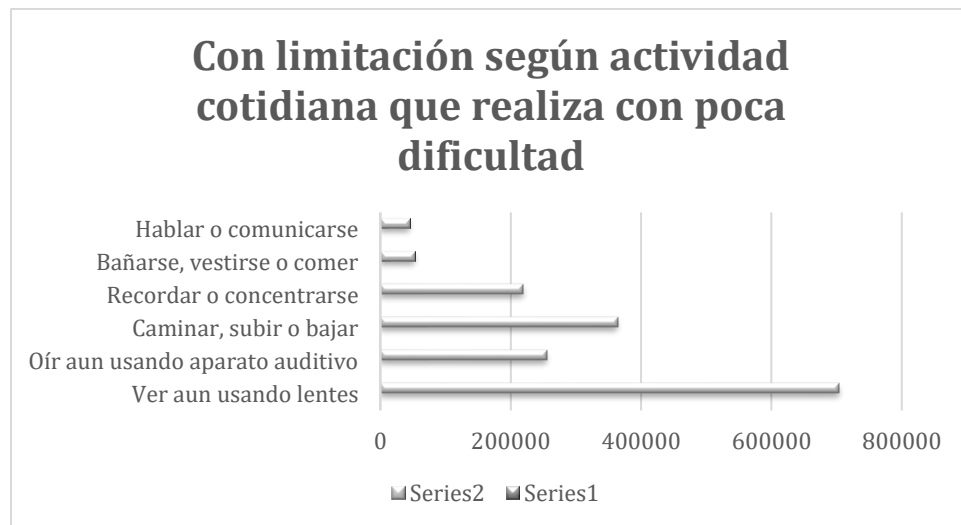
Gráfica 2. Asunto actividad cotidiana que realizan con mucha dificultad en la Ciudad de México.



Fuente: Elaboración con información del INEGI de la Ciudad de México.

Asimismo, visualizamos que los diferentes tipos de discapacidades según su actividad cotidiana que realizan con poca dificultad o que no pueden hacerlo, se representa con la siguiente gráfica.

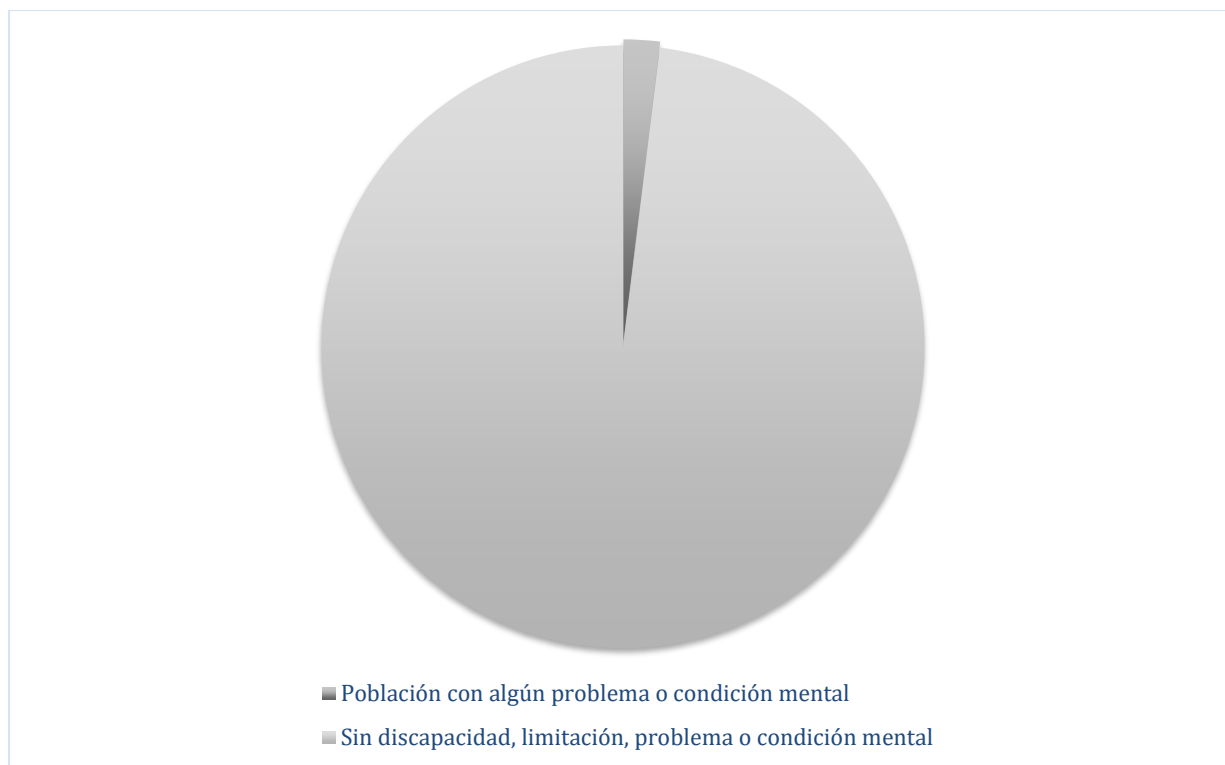
Gráfica 3. Asunto actividad cotidiana que realizan con poca dificultad en la Ciudad de México.



Fuente: Elaboración con información del INEGI de la Ciudad de México.

Finalmente, la población con algún programa o condición mental este 1,224,851 y la población sin limitación este 6,293,322, esta es la población económicamente activa que auxilian en los 12 años en adelante a la Ciudad de México.

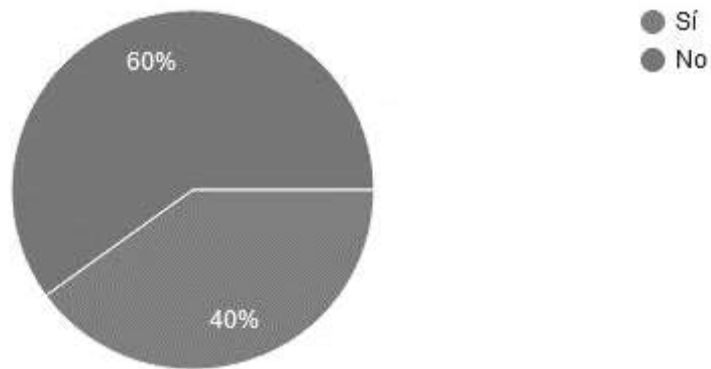
Gráfica 4. Asunto población económicamente activa en la Ciudad de México.



Fuente: Elaboración con información del INEGI de la Ciudad de México.

A continuación mencionaremos algunas actividades empresariales que contratan a personas con discapacidad, que es la venta de llantas y rines, el área de capacitación, servicios profesionales y comercializadoras, la contratación de personas con discapacidad de dichas empresas antes mencionadas es muy variante numéricamente hablando en el ejercicio fiscal 2021, la empresa ventas de llantas y rines tiene contratadas a 12 personas con discapacidad, así como en el área de capacitación tiene contratada a 1,500 personas con discapacidad, servicios profesionales tiene a 10 personas con discapacidad y la comercializadora cuenta con 27 personas con discapacidad contratadas actualmente.

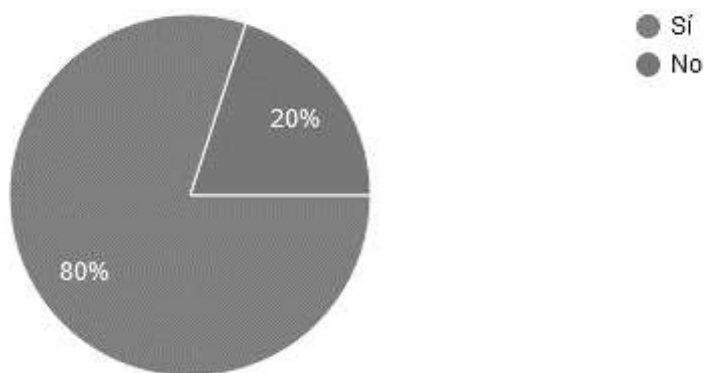
Gráfica 5. Asunto sobre el porcentaje de las empresas en la contratación de las personas con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

Encontramos que más del 80% de las empresas mexicanas no han contratado a las personas con discapacidad en la Ciudad de México en el ejercicio fiscal 2021.

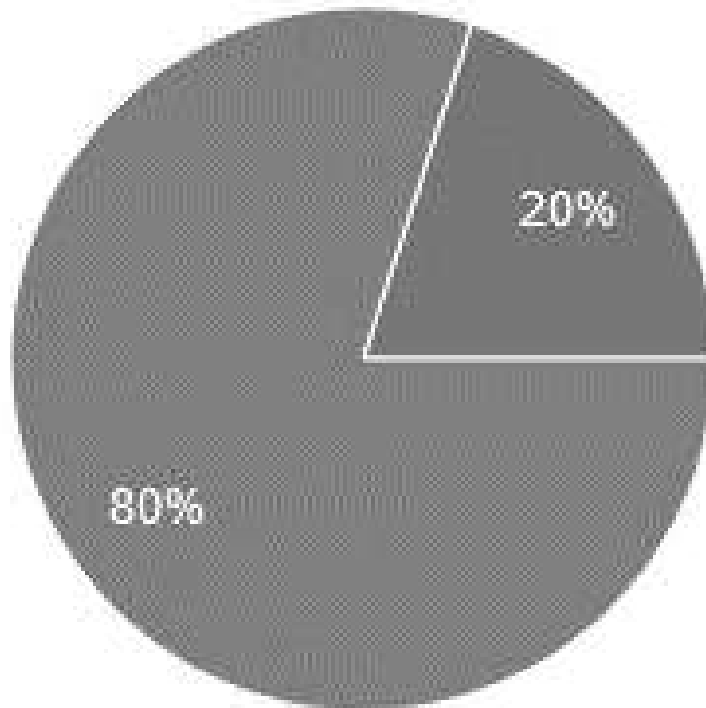
Gráfica 6. Asunto las empresas que conocen el estímulo fiscal del ISR.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

Nos percatamos que solamente el 20% de las empresas en la Ciudad de México, no tiene el conocimiento de los estímulos fiscales en la contratación con las personas con discapacidad y el 80% de las empresas cuenta con la información respecto a dichos beneficios fiscales.

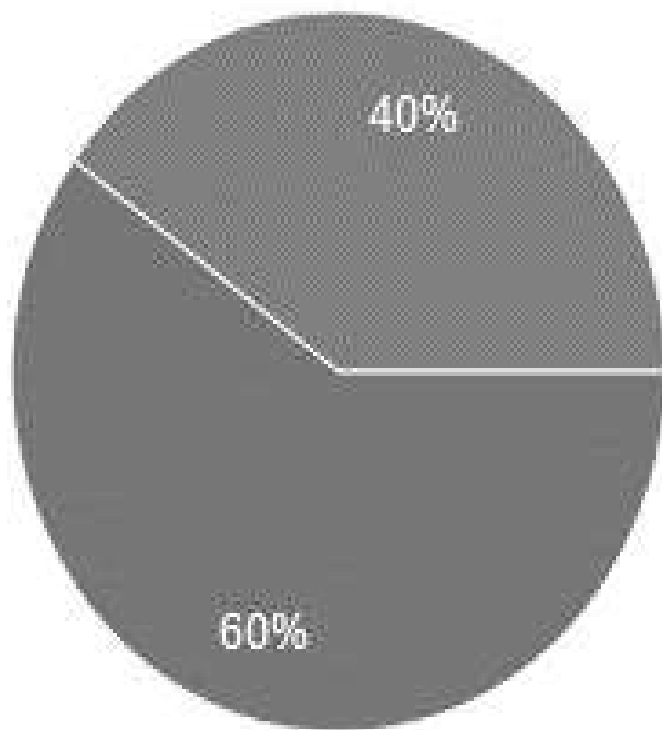
Gráfica 7. Asunto aplicación del estímulo fiscal sobre la contratación de personas con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

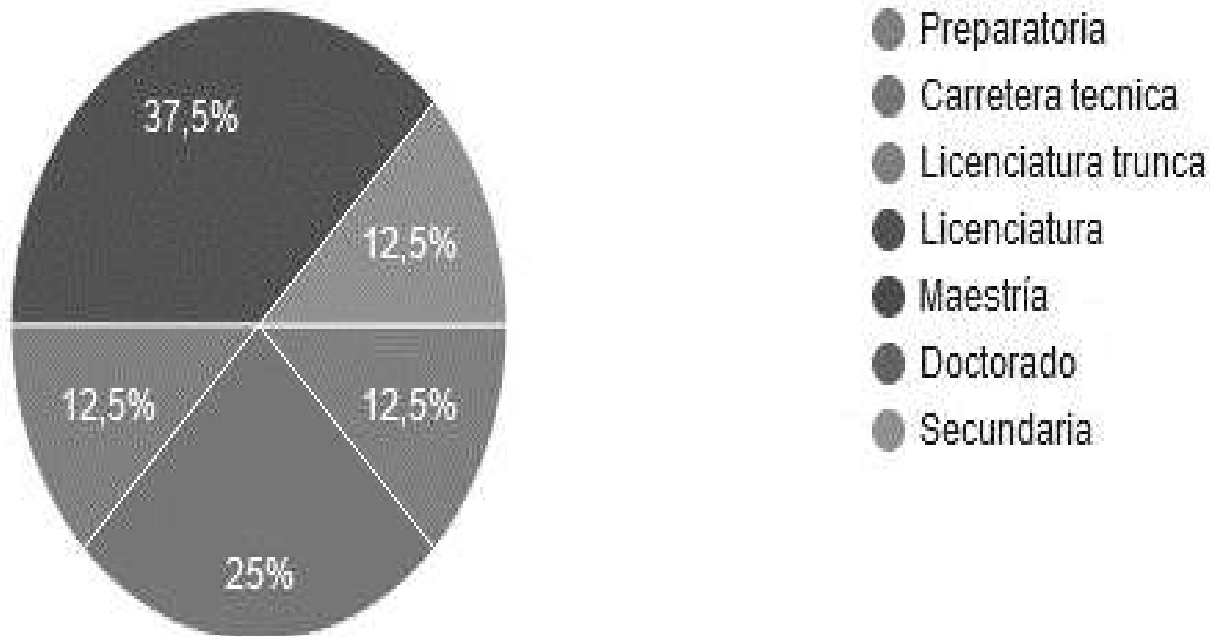
Encontramos que solamente el 40% de las empresas mexicanas, han aplicado el estímulo fiscal de la Ley del Impuesto sobre la Renta, respecto a la contratación de las personas con discapacidad en el ejercicio fiscal 2021.

Gráfica 8. Qué medio de contratación fue utilizando por las empresas.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

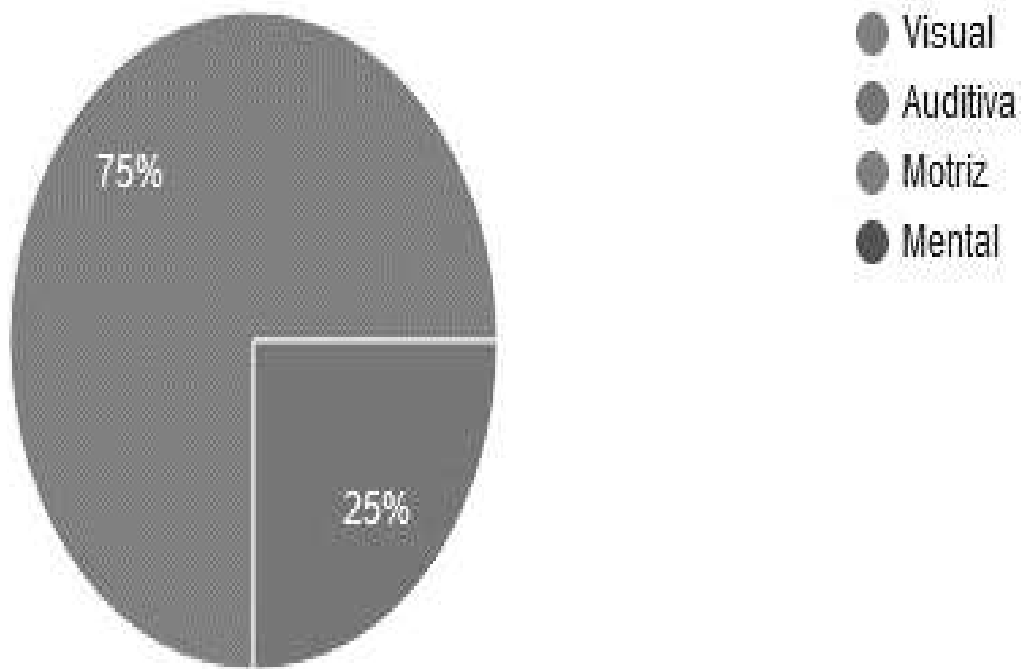
Gráfica 9. Asunto qué nivel de estudios tienen las personas con discapacidad contratadas por las empresas.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

Descubrimos que las personas con discapacidad contratadas por las empresas mexicanas, el 37.5% tienen una licenciatura, el 25% cuenta con una carrera técnica, el 12.5% tienen una licenciatura trunca, preparatoria y secundaria. Esta información refleja la gran importancia de que las personas con discapacidad cuenten con los estudios necesarios para poder tener una mejor posibilidad de empleo formal.

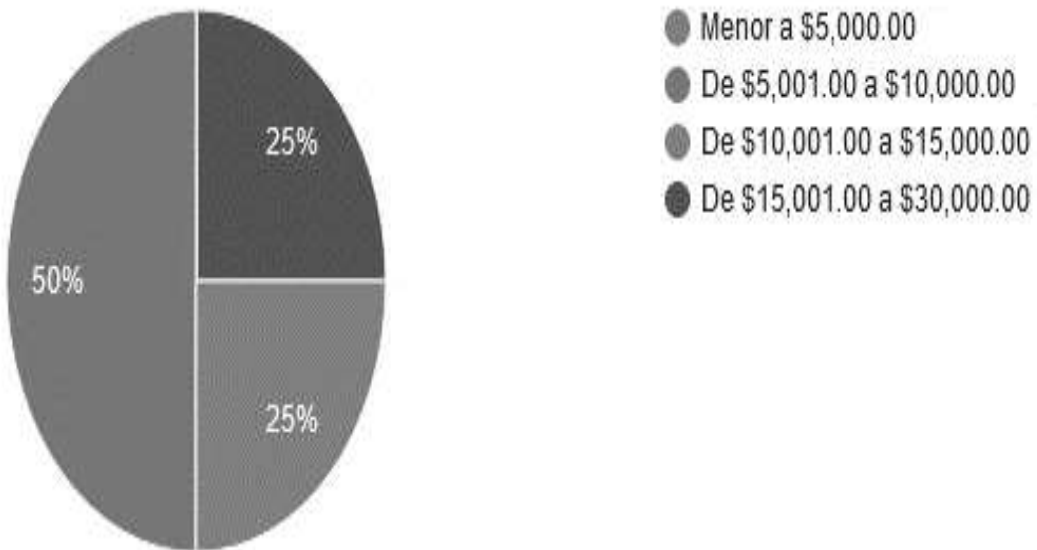
Gráfica 10. Asunto tipos de discapacidades de las personas contratadas en un empleo formal.



Fuente: Elaboración propia con información de las empresas de la Ciudad de México.

Visualizamos que el 75% de las empresas mexicanas han contratado a las personas que tienen una discapacidad motriz y el 25% con una discapacidad auditiva.

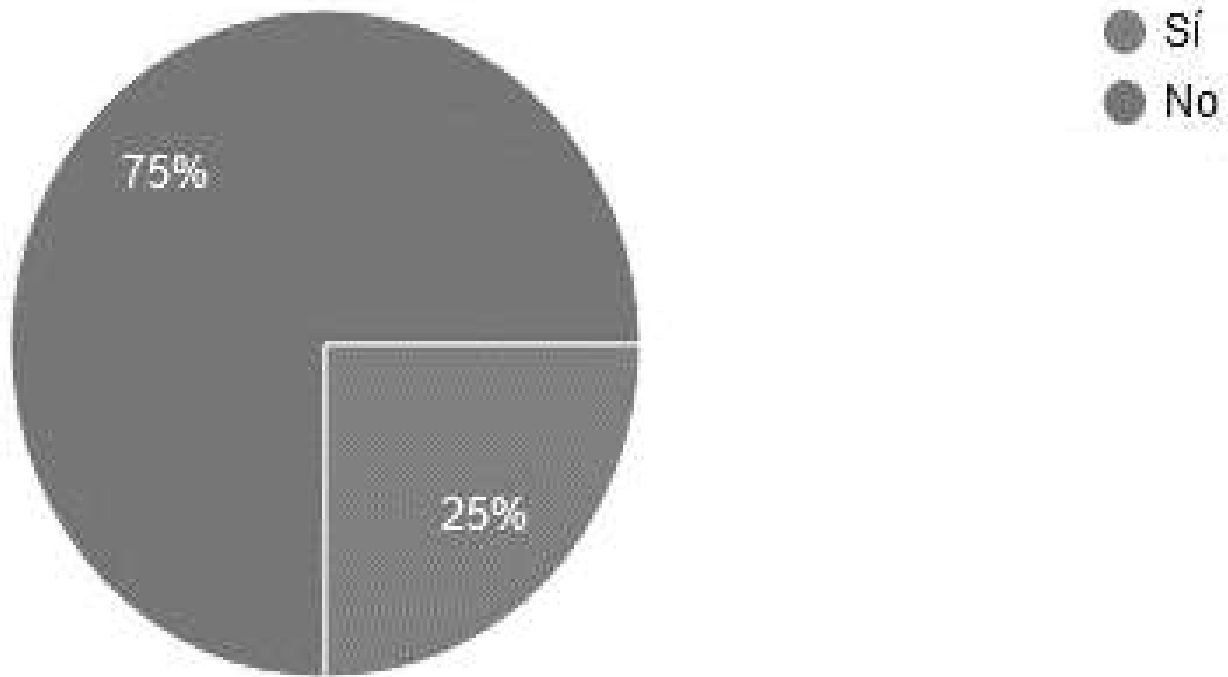
Gráfica 11. Salario promedio que percibieron las personas con discapacidad en la Ciudad de México en el año 2021.



Fuente: Elaboración propia con información de las personas con discapacidad de la Ciudad de México.

Conocimos que el 50% de las personas con discapacidad obtenían un salario mensual menor a \$ 10,000.00, el 25% obtenía un salario mensual de \$ 5,000.00 y solamente un porcentaje menor del 25% obtenía un salario mensual mayor a \$15,000.00 en el ejercicio fiscal 2021.

Gráfica 12. Asunto cuenta con el certificado de discapacidad emitido por el IMSS.



Fuente: Elaboración propia con información de las personas con discapacidad de la Ciudad de México.

Confirmamos que realmente muy pocos contribuyentes que padecen alguna discapacidad física cuentan con el certificado de discapacidad emitido por el IMSS.

4.2 Revisión de los Casos.

Analizaremos algunos casos sobre algunas personas con discapacidad respecto a su experiencia para obtener el Certificado de Discapacidad en la Ciudad de México, emitido por el IMSS nos referiremos a cada uno de ellos como Caso 1, Caso 2 y Caso 3, para mantener resguardada su identidad personal.

4.2.1 Caso 1

Inicia su procedimiento de consultas con sus doctor familiar en su clínica correspondiente, el médico considera a qué especialidades médicas tiene que acudir el paciente con discapacidad, para poder diagnosticar la discapacidad del paciente, lo envían a varias especialidades para poder confirmar la discapacidad motriz permanente, posteriormente acude a medicina del trabajo donde designan a un doctor que lo va a representar en un juicio, para poder fundamentar la discapacidad motriz, posteriormente determinan, que si van a emitir el “Dictamen de Beneficiario Incapacitado emitido por el IMSS” finalmente fue un procedimiento aproximadamente de dos años y medio donde se logró el Dictamen de Beneficiario Incapacitado emitido por el IMSS.

IMAGEN 6. Dictamen de Beneficiario Incapacitado emitido por el IMSS.

6351523

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MEDICAS
COORDINACIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO

FOLIO IFE: 098591290 TELEFONO: 59-37-08-93

ANEXO 3
DICTAMEN DE BENEFICIARIO INCAPACITADO STE
 CIE: 335.2

DATOS DEL PATRON O DE LA EMPRESA

1) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: **PARTIDO DE LA REVOLUCION DEMOCRATICA**

2) DOMICILIO CALLE, NUMERO Y COLONIA: **MONTERREY No 50 COLONIA ROMA**

Ciudad: **MEXICO** C.P.: **01517100** ESTADO: **DISTRITO FEDERAL**

3) REGISTRO PATRONAL (CIE): **Y 210131215141311017**

4) ACTIVIDAD O GRUPO: **PARTIDO POLITICO PRO**

DATOS DEL ASEGURADO

5) APELLIDOS PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S): [REDACTED]

6) NUMERO DE IDENTIFICACION SOCIAL: [REDACTED]

7) CURP: [REDACTED]

8) OCUPACION: **CHOFER** 9) TIEMPO DE REALIZARLA: **1 AÑO** 10) EDAD: **50** AÑOS 11) SEXO: **M**

12) DOMICILIO CALLE, NUMERO Y COLONIA: [REDACTED]

Ciudad: **MEXICO** C.P.: [REDACTED] ESTADO: **DISTRITO FEDERAL**

13) SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR: ☒ ASEGURADO ☐ PENSIONADO ☐ FALLECIDO

14) FECHA DEL FALLECIMIENTO DEL ASEGURADO: [REDACTED]

15) DIA: [REDACTED] MES: [REDACTED] AÑO: [REDACTED]

16) NÚM. DE PENSION DEL ASEGURADO: [REDACTED]

DATOS DEL BENEFICIARIO

17) APELLIDOS PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S): **A**

18) PARIENTESCO CON EL ASEGURADO: **HIJA**

19) DOMICILIO CALLE, NUMERO Y COLONIA: [REDACTED]

20) EDAD: **25** AÑOS 21) SEXO: **M**

22) HIJO(A) DE ASEGURADO: ☒ 23) VIUJO DE ASEGURADA O PENSIONADA: ☐ 24) HUERFANO(A) DE ASEGURADO O PENSIONADO: ☐ 25) HIJO(A) DE PENSIONADO (ASIGNACION FAMILIAR): ☐

RESUMEN DE HISTORIA CLINICA LA MADRE TRAE A SU HIJA. (SE OBSERVA DEPENDENCIA TOTAL) EN SILLA DE RUEDAS

26) DESCRIPCIÓN DEL PADECIMIENTO ACTUAL, OBTENIDO DEL ESTUDIO MEDICO INTEGRAL, EXPLORACION FISICA, INTERCONSULTAS DE ESPECIALIDAD Y PARACLINICOS QUE FUNDAMENTEN EL ESTADO INCAPACITANTE

27) INICIO DEL ESTADO INCAPACITANTE: [REDACTED]

INICIO SU PADECIMIENTO AL AÑO DE EDAD, SUS PADRES OBSERVARON QUE NO PODIA CAMINAR Y EN FORMA LENTA Y PROGRESIVA PERDIA LA MOVILIDAD DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES. LO QUE MOTIVO SU ATENCION MEDICA EN EL HOSPITAL GENERAL DEL CENTRO MEDICO LA RAZA, SERVICIO DE NEUROLOGIA Y GENETICA, ESTABLECIENDO EL DIAGNOSTICO DE ATROFIA ESPINAL Y CUADRI-PARESIA, INDICANDO UNICAMENTE REHABILITACION ESPECIAL EN FORMA PERMANENTE, MISMA QUE LLEVO EN VARIAS INSTITUCIONES. ADEMAS PRESENTA FALTA DE DESARROLLO DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES CON DEFORMIDAD DE LA COLUMNA QUE AMERITO A LA EDAD DE 11 AÑOS ESTABILIZACION CON MATERIAL DE SINTESIS (BARRAS DE LUKY EN COLUMNA DORSOLUMBAR) QUE DE DEJO COMO SECUELA RIGIDEZ DE TODA LA COLUMNA DE PREDOMINIO CERVICAL Y LUMBAR. ACTUALMENTE LA DISTROFIA MUSCULAR ES GENERALIZADA Y LE CONDICIONA DISCAPACIDAD SEVERA DE CUELLO Y DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES, NO PUEDE REALIZAR LAS ACTIVIDADES BASICAS DE LA VIDA DIARIA (COMER, BAÑARSE, VESTIRSE ETC.), ES DEPENDIENTE EN FORMA TOTAL DE SUS FAMILIARES (CONFINADA A SILLA DE RUEDAS). EXP. FISICA: E = 120 CM, P = 40 KILOS, TA = 120/80 MMHG., FC = 80X, FR = 16X. FEMENINO DE EDAD APARENTE MENOR A LA REAL, INMOVIL, TRONCO Y EXTREMIDADES CORTAS Y CABEZA GRANDE, CARA NORMAL, BIEN ORIENTADA EN ESPACIO, TIEMPO Y PERSONA, CONTRACTURA Y DEFORMIDAD OSTEOARTICULAR DE EXTREMIDADES Y COLUMNA.

28) INCAPACITADO: ☒ SI ☐ NO

DIAGNOSTICOS

29) NOSOLOGICO: **1. DISTROFIA MUSCULAR PROGRESIVA QUE CONDICIONA DISCAPACIDAD SEVERA DE EXTREMIDADES Y COLUMNA.**

30) ETIOLOGICO: **1. CONGENITO Y DEGENERATIVO.**

31) ANATOMOFUNCIONAL: **ALTERACIONES OSTEOMUSCULARES POR ALTERACIONES DEL SISTEMA MUSCULAR Y OSEO DE EXTREMIDADES Y COLUMNA.**

32) FECHA DE SOLICITUD: DIA **18** MES **09** AÑO **2002**

33) FECHA DE ELABORACION: DIA **14** MES **03** AÑO **2003**

34) DELEGACION: **315**

35) AUTORIZACIONES MATRICULA: [REDACTED]

DR. JUAN ENRIQUE FISCHER PEREZ
 NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL MEDICO QUE ELABORO EL DICTAMEN

DR. CARLOS ORTIZ VALENZUELA

DR. ROSALVA RUIZ ACOSTA

DR. SERGIO R. REINOSO PEREZ

COORDINADOR CLINICO ZONAL DE SALUD EN EL TRABAJO

Fuente: Documento emitido por el IMSS de la Ciudad de México.

4.2.2 Caso 2

Analizamos un estudio de caso, en donde un patrón persona moral contrató a un trabajador con síndrome de Down el 1 de febrero de 2021 fecha desde la cual el trabajador comenzó el proceso para solicitar su certificado de discapacidad, el cual ha sido negado verbalmente por las instancias a las cuales ha acudido, es fecha julio 2022, a más de un año del inicio de la solicitud ante varias instancias, que dicho certificado no ha sido emitido por el IMSS.

Acude el trabajador para iniciar el trámite y obtener el “Certificado de Discapacidad” con su doctor familiar del IMSS, iniciando una serie de consultas en las diferentes especialidades para que puedan emitir el diagnóstico; transcurriendo aproximadamente cinco meses, obtiene la opinión de cada una de ellas y la remiten nuevamente con su doctor familiar para que la transfieran a medicina del trabajo, en ese momento su doctor familiar la cita para comentarle que no es posible poder transferir su caso a medicina del trabajo, ya que no tienen conocimiento sus superiores de dicho trámite del “Certificado de Discapacidad” y le proponen que le darán incapacidad al trabajador, cuando la finalidad del patrón es poder incluir en una actividad laboral a la persona con discapacidad, en su buena voluntad intentará obtener el doctor familiar una cita con la directora de medicina del trabajo para ver qué pueden hacer.

Primeramente, el trabajador acude a su clínica correspondiente del IMSS, para solicitar el “Certificado de Discapacidad”, el médico tratante no tenía conocimiento de dicho trámite, después de que busca información, le informa que por motivo de la pandemia COVID-19 no había citas disponibles en el área de especialidades, así que el trámite queda suspendido y sin avance.

Posteriormente acude el patrón al IMSS para solicitar el “Certificado de Discapacidad” de su trabajador como lo señala la siguiente página de internet <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad> emitida por el IMSS, no procede dicha solicitud ya que le informan que el trabajador con discapacidad debe acudir directamente a su clínica familiar e iniciar el procedimiento.

Acude el trabajador para iniciar el trámite y obtener el “Certificado de Discapacidad” con su doctor familiar del IMSS, iniciando una serie de consultas en las diferentes

especialidades para que puedan emitir el diagnóstico; transcurriendo aproximadamente cinco meses, obtiene la opinión de cada una de ellas y la remiten nuevamente con su doctor familiar para que la transfieran a medicina del trabajo, en ese momento su doctor familiar la cita para comentarle que no es posible poder transferir su caso a medicina del trabajo, ya que no tienen conocimiento sus superiores de dicho trámite del “Certificado de Discapacidad”, y le proponen que le darán incapacidad al trabajador, cuando la finalidad del patrón es poder incluir en una actividad laboral a la persona con discapacidad, en su buena voluntad intentará obtener el doctor familiar una cita con la directora de medicina del trabajo para ver qué pueden hacer.

Se puede visualizar un gran problema ya que dejan en estado de indefensión tanto al trabajador como al patrón, ya que sin dicho “Certificado de Discapacidad” no se puede hacer efectivo el estímulo fiscal.

IMAGEN 7. Asunto patrón acude a solicitar el “Certificado de Discapacidad”.



Fuente: Página de internet del IMSS de la Ciudad de México.

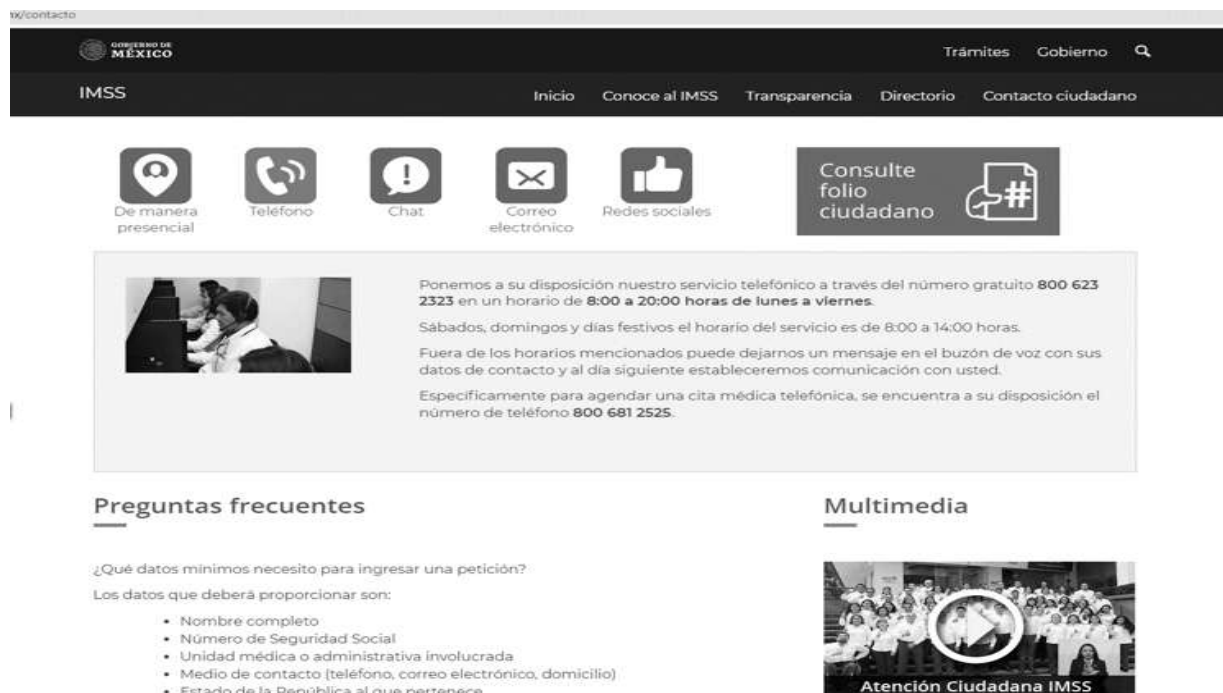
De nueva cuenta, el trabajador con Síndrome de Down acude a su clínica correspondiente del IMSS; en donde una vez más inicia el trámite y lo envían a la lista de espera para sus citas en el área de especialidad y finalmente después de un largo tiempo de espera cuenta con sus citas para poder iniciar la valoración a su discapacidad física, con la incertidumbre de que no sabe si le van a otorgar el “Certificado de Discapacidad”, ya que el personal del IMSS no cuenta con la información necesaria para dicho trámite.

La vía legal que se propone para la obtención del certificado que permita aplicar el estímulo fiscal es: agotar todos recursos de solicitud del certificado: médico familiar, medicina del trabajo, medicina de especialidad, coordinador médico, obteniendo la negativa por escrito para generar ante la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente una queja de tal manera que el patrón sea quien solicite dicho certificado a través de la Procuraduría.

4.2.3 Caso 3

Una empresa francesa tiene contratada a una persona con discapacidad desde hace más de una década con el diagnóstico de parálisis cerebral, la trabajadora desea generar su “Certificado de Discapacidad” emitido por el IMSS, inicia con pedir informes en el número telefónico que tiene el IMSS, en su página de internet que es la siguiente <http://www.imss.gob.mx/contacto>.

IMAGEN 8. Asunto persona con discapacidad solicita información sobre el “Certificado de Discapacidad”.



Fuente: Página de internet del IMSS de la Ciudad de México.

En donde muy amablemente le contestan, pero al pedir informes sobre la generación del “Certificado de Discapacidad”, le comentan que no tienen conocimiento de dicho trámite y le preguntan que en dónde obtuvo la información respecto a dicho “Certificado de Discapacidad”, desconociendo en su totalidad cuál sería el procedimiento e ignorando

que ellos mismos tienen disponible esa información en el internet con la siguiente liga <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad> y en donde claramente especifican el “Certificado de Discapacidad” con fines de la aplicación del artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

IMAGEN 9. Asunto el “Certificado de Discapacidad” con fines de la aplicación del artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

The screenshot shows the IMSS website interface. At the top, there is a navigation bar with the IMSS logo and links for 'Trámites', 'Gobierno', and a search icon. Below this, a secondary navigation bar includes 'Inicio', 'Conoce al IMSS', 'Transparencia', 'Directorio', and 'Contacto ciudadano'. The main content area features a breadcrumb trail: 'Inicio > Trámites > Certificado de Discapacidad con fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta'. A large icon of a document with a checkmark is displayed next to the title 'Certificado de Discapacidad con fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta'. Below the title, a brief description states: 'La discapacidad de las personas no implica necesariamente un impedimento para el desempeño de un trabajo y la contratación de personas con discapacidad, conlleva beneficios fiscales para tu empresa.' A section titled 'Consulta la información, dando un clic sobre el signo +' contains a list of expandable items: 'Descripción', 'Lo puedes realizar si eres...', 'Los documentos que necesitas son:', 'Lugar y horario de atención', 'Vigencia', 'Ten presente estos puntos', and 'Y toma en cuenta que...'. A note at the bottom left of this section says 'Todos los trámites son gratuitos'. On the right side, a section titled '¿Necesitas ayuda?' offers a download link for a list of documents and provides links to 'Solicitud de Certificado de Discapacidad', 'Conoce la síntesis explicada de este trámite', and 'Para información, comentarios, quejas o denuncias, contáctanos'.

GOBIERNO DE MÉXICO

Trámites Gobierno

IMSS Inicio Conoce al IMSS Transparencia Directorio Contacto ciudadano

Inicio > Trámites > Certificado de Discapacidad con fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Certificado de Discapacidad con fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

La discapacidad de las personas no implica necesariamente un impedimento para el desempeño de un trabajo y la contratación de personas con discapacidad, conlleva beneficios fiscales para tu empresa.

Consulta la información, dando un clic sobre el signo +

- + Descripción
- + Lo puedes realizar si eres...
- + Los documentos que necesitas son:
- + Lugar y horario de atención
- + Vigencia
- + Ten presente estos puntos
- + Y toma en cuenta que...

Todos los trámites son gratuitos

¿Necesitas ayuda?

Descarga la lista de documentos

- Solicitud de Certificado de Discapacidad. Descarga»
- Conoce la síntesis explicada de este trámite. Consultar»
- Para información, comentarios, quejas o denuncias, contáctanos

Fuente: Página de internet del IMSS de la Ciudad de México.

CONCLUSIONES

La inclusión de personas con discapacidad debe procurarse a través de políticas públicas, en el área fiscal encontramos, por un lado, dos estímulos fiscales que favorecen la contratación de personas con discapacidad al generar un ahorro en el ISR a los patrones que los contraten, y por otro lado observamos la imposibilidad práctica de aplicar dicho estímulo ante la falta de emisión del IMSS del certificado correspondiente, proponiendo la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) ante la violación de los derechos del contribuyente, tanto patrón como trabajador con discapacidad.

1. En nuestro primer objetivo a investigar nos preguntábamos los requisitos que necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales en México.

Encontramos que el principal requisito que necesitan las personas físicas y morales, para poder obtener el estímulo fiscal en la Ciudad de México es que su trabajador cuente con el “Certificado de Discapacidad” emitido específicamente por el IMSS, por desgracia actualmente para poder obtener dicho certificado es muy complicado, ya que ni siquiera el personal del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene el conocimiento de cómo se genera el “Certificado de Discapacidad”.

2. En nuestro segundo supuesto es verificar la estrategia que existe para impulsar los beneficios fiscales en la Ciudad de México.

Nuestra intención era obtener información emitida por La Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto a cuántas empresas hacen efectivo el estímulo fiscal en la contratación de las personas con discapacidad en el ejercicio fiscal 2021, pero lamentablemente no tuvimos respuesta y no podemos tener acceso a esta información, nos percatamos que la mayoría de las personas con discapacidad no laboran en una empresa privada que son las que pueden hacer efectivo dicho beneficio fiscal siempre y cuando cumplan con todos los requisitos, normalmente las personas con discapacidad son contratados por una dependencia de gobierno.

3. Por último, en nuestro tercer cuestionamiento nos dimos a la tarea de conocer cuáles son las estrategias para promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país.

Aquí descubrimos que la mayoría de las personas con discapacidad han obtenido su empleo por una recomendación personal, esto nos abre el panorama y nos deja claro que puede haber estrategias muy buenas sobre cómo impulsar el trabajo para las personas con discapacidad en las empresas privadas que existen en nuestro país.

En lo personal creo que realmente hace falta potencializar las diferentes estrategias ya existentes como es “Foro Éntrale 2021” con la finalidad de reconocer el esfuerzo de las empresas que han participado en esta iniciativa y fortalecer la agenda de inclusión laboral de personas con discapacidad en México a través del intercambio de experiencias entre los diferentes sectores: empresarial, sociedad civil y personas con discapacidad.

En México viven más de 6 millones de personas con discapacidad con habilidades y potencial para trabajar, de las cuales, menos del 30% está activa en el mercado laboral. La Alianza Éntrale es una iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios, que nace en 2016 para impulsar la cultura de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas, clave para el desarrollo del país. Son más de 500 empresas que han integrado a su plantilla laboral a más de 7,000 personas con discapacidad, quienes representan capital humano talentoso y comprometido.

El foro virtual inició con la participación de Fernando Estrada Franco, Director Ejecutivo de Alianza Éntrale, quien dirigió unas palabras de bienvenida y compartió la esencia del foro Compartir para Expandir, “Debemos comenzar una epidemia donde la ola de contagio sean las buenas ideas, la experiencia y las prácticas exitosas. Expandir la felicidad, al expandir la inclusión”.

Don Joaquín Vargas Guajardo, Presidente de Grupo MVS y de Alianza Éntrale, agradeció y reconoció la labor de las empresas, la sociedad civil y las cámaras empresariales en su conjunta labor por lograr un México más incluyente, destacando “Esto es solo el principio. Estamos listos para seguir generando nuevas experiencias, historias, estrategias y acciones para hacer de nuestro país, un México más incluyente”.

RECOMENDACIONES

Aunque existen disposiciones oficiales, nacionales e internacionales sobre la necesidad de incorporar a personas con discapacidad a la vida productiva hace falta:

- Que haya información para las personas con discapacidad y sus familias, sobre el derecho que tienen a trabajar.
- Que los empresarios a gran, mediana y pequeña escala también cuenten con esa información, no solo desde el aspecto económico por el beneficio que obtienen al emplearlos, sino también porque como sociedad debemos trabajar con la inclusión de ese sector de la población.
- Visibilizar a partir de campañas, programas, seminarios, capacitaciones a empresarios a gran, mediana y pequeña escala sobre la necesidad de incorporarlos a la vida productiva, difundiendo los derechos de las personas con discapacidad.
- Que los familiares tomen conciencia de que las personas con discapacidad tienen derecho a educación, salud, trabajo, esparcimiento.
- Que los edificios: públicos, privados, de escuelas, restaurantes, oficinas, templos, museos etc. cuenten con las instalaciones necesarias para la incorporación de personas con discapacidad tanto para su visita como para su estancia como trabajadores.
- Hay que destacar aquellas empresas que han logrado incorporar a personas con discapacidad en su plantilla de personal, como se han beneficiado.
- La importancia de las escuelas (como CAM) que se dedican a la capacitación de personas con discapacidad, y de la posibilidad de incrementarlas, tal vez en los CECATI, CECADES.
- ✓ Es importante continuar apoyando las iniciativas que se proponen para mejorar los estímulos fiscales en la Ciudad de México como la siguiente iniciativa que aún no ha sido aprobada.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA EL SENADOR EDUARDO RAMÍREZ AGUILAR, POR LA QUE SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
2. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
3. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
4. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
5. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
6. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
7. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

La presente iniciativa, pretende reformar los siguientes artículos de la Ley General para la inclusión de las personas con Discapacidad, con el fin, de encaminarnos a un contexto favorable, apacible, integral e incluyente donde todas las personas tengan un desarrollo que les permita forjar su libertad mediante el pleno ejercicio de sus derechos.

PROYECTO DE DECRETO.

ÚNICO: Se reforman las fracciones X y XII del artículo 5; se adiciona la fracción VIII del artículo 11 y se recorre su numeración; se adiciona el artículo 11 Bis; todos de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, para quedar como sigue:

LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 5. ...

:

I a IX. ...

X. La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, con especial enfoque en la perspectiva de género en la aplicación de los preceptos que esta Ley mandata;

XI. ...

XII. La progresividad y la prohibición de adoptar medidas regresivas.”

Artículo 11. ...

I a VI...VII. ...

VIII. Crear un mecanismo nacional de denuncias de despido por adquisición de discapacidad, sancionando a los patrones que incurran en tal responsabilidad; y

IX. Las demás que dispongan otros ordenamientos. Artículo 11 Bis. Toda empresa pública o privada, institución, asociación, sociedad, con independencia de su régimen de constitución, y de su existencia como persona moral, estará obligada a constituir una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, quedando la Secretaría del Trabajo facultada para sancionar a los patrones que incumplan tal obligación, conforme al Reglamento que para tales efectos se expida.

La cuota deberá regirse por los siguientes lineamientos:

- I. Toda empresa que emplee directa o indirectamente, más de cien trabajadores, con independencia del régimen contractual de estos últimos, estará obligada a constituir una cuota de reserva para personas con discapacidad en un porcentaje que no podrá ser inferior al dos por ciento de toda la planilla de la empresa, considerando para tales efectos la totalidad de los centros de trabajo de esta;
- II. Las personas contratadas conforme a lo dispuesto en el presente artículo no podrán ser, únicamente, personas con discapacidad física;
- III. Las sanciones que se establezcan conforme al reglamento que para tales efectos se expida, tendrán por destino la creación y mantenimiento de centros de capacitación para personas con discapacidad;
- IV. Ningún contrato colectivo, con independencia de su naturaleza, podrá establecer condiciones menos favorables para los empleados con discapacidad contratados conforme a este artículo, ni podrá exentar de la obligación aquí establecida a los patrones;

Bibliografía

(s.f.). En *TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. A EFECTO DE ASEGURAR SU DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO A LA JUSTICIA, LA JUNTA DEBE ADOPTAR MEDIDAS RAZONABLES Y SUFICIENTES PARA SU PROTECCIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO*. Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 53, abril de 2018; Tomo III; Pág. 2400. XVI.2o.T.6 L (10a.): Registro No. 2 016 765.

(s.f.). En *PERSONAS CON DISCAPACIDAD. NÚCLEO ESENCIAL DE SU DERECHO HUMANO A LA ACCESIBILIDAD, CONSAGRADO EN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Localización: [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 18, Mayo de 2015; Tomo I; Pág. 453. 1a. CLV/2015 (10a.): Registro No. 2 009 092.

(s.f.). En *PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. ATENTO A SUS DERECHOS HUMANOS, LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES ENCARGADAS DE ADMINISTRAR JUSTICIA, PUEDEN INSTAURAR EL SISTEMA DE ESCRITURA BRAILLE EN EL PROCEDIMIENTO POR SER UNO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN CONTEMPLAD*. Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 18, Mayo de 2015; Tomo III; Pág. 2289. XVII.1o.C.T.1 CS (10a.): Registro No. 2 009 152.

#Justicia TV, #. (04 de julio de 2021). *Acceso a programas sociales para personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=pkMCpYTdvME>

(CNDH). (2018). Los principales derechos de las personas con discapacidad. *(CNDH) Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, 6.

(LISMI), L. d. (s.f.). Obtenido de Artículo 37 y 41

Almaraz, L. F. (2016). *Impacto de las Deducciones Personales del ISR de las Personas Físicas en la Aptitud Contributiva*.

Amparo Peceros Silvera, & Elsa Rubín de Celis Talavera. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.

C., C. S. (s.f.). Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo* .

CDMX. (2015). *Sensibilización*.

Center, N. R. (NARIC). <https://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>.

Chávez, J. P. (2019). *Beneficios que se contienen en las disposiciones fiscales*. Ciudad de México : Taxx.

CNDH, M. (2018). Los principales derechos de las personas con discapacidad. *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, 11.

CONAFE. (2010). Obtenido de https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Motriz/2discapacidad_motriz.pdf

CPEUM., C. P. (2013). *Diario Oficial de la Federación*. México Distrito Federal: Artículos 1, 123.

Cuvillo, A. Á. (2011). *Las causas de discriminación. Derechos Fundamentales en*. Obtenido de https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2535/mod_resource/content/1/Tema%203.%20DF.%20Causas%20de%20discriminaci%C3%B3n.pdf

Discapacidad, 3. M.-P. (25 de febrero de 2019). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=X0XgKuruxcQ>

Discapacidad, A. p. (26 de febrero de 2019). Obtenido de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551176&fecha=26/02/2019

discapacidad, E. F. (15 de enero de 2020). Obtenido de <https://losimpuestos.com.mx/estimulo-fiscal-empleadores-de-mayores-y-personas-con-discapacidad/>

Discriminación, L. F. (s.f.). *Artículo 9, fracción XII Ter.*

DISCRIMINACIÓN, L. F. (s.f.). *Diario Oficial de la Federación*. Ciudad de México : Artículo 15 fracc II.

ELEMENTOS., D. S. (Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. de Registro digital: 2021571 de Tipo: Aislada). *Tesis: I.3o.C.111 K (10a.)*. Obtenido de Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021571>

Espinosa, M. L. (s.f.). *Algunas reflexiones sobre las medidas cautelares en el contencioso Administrativo federal*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Federal, L. p. (19/12/1995). *Artículos 11, 12 y 13*. Diario Oficial de la Federación.

FUNDESA. (2009). GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009.

Gordillo, V. C. (2011). Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. 1ª edición: Tirant Lo Blanch .

IMSS. (14 de Marzo de 2016). *Certificado de Discapacidad con fines de Aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad>

INEGI. (2020). *CENSO* .

INEGI. (s.f.). Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica.

intelectual, E. f. (2013 de septiembre de Vol. 26, número de aniversario.). *CONFEE*. Obtenido de <http://confe.org/index.php/revista/>

Islas, G. H. (2019). La Inclusión Laboral: ¿Una Utopía?

Jerónimo, R. (26 de septiembre de 2019). *Discapacidad y adultos mayores Estímulos fiscales ISR y Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=wwgStFs7TCo>

L. C. Javier , M. (2020). *Estudio Practico de las Reformas Fiscales*.

La Subsecretaria de Bienestar del Gobierno de México. (19 de mayo de 2020). *El Programa de Pensión de las Personas con Discapacidad es universal*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=HaJBsnquXYw>

LGIPD., L. G. (2011). *Diario Oficial de la Federación*. . México Distrito Federal.: Artículos 1, 2, 3, 4, 28, 29 y 31.

LIF, L. D. (2020). *Diario Oficial de la Federación*. Ciudad de México : Artículo 16.

LISR, L. d. (2013). *Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación*. Artículo 186, Artículo 111.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS. (s.f.). Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

LSS, L. d. (2019). *Diario Oficial de la Federación*. Ciudad de México : Artículo 12.

Martínez Frías, J., Mapén Franco, F. d., & Martínez Prats, G. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista Científica de la UCSA, Vol.7 N.o2 Agosto*.

México, C. d. (23 de julio de 2018). *Beneficios de los Estímulos Fiscales*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=Za2eocyx_9o&t=600s

México, P. n. (18 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=GusRYJtxmkl>

Meza, M. H. (s.f.). LOS ESTÍMULOS FISCALES. *DERECHO FISCAL* , 3.

Miscelánea, 3. (s.f.). *Deducción de pagos a trabajadores con discapacidad y adultos mayores por contribuyentes del RIF*. Miscelánea.

Miscelánea, 3. (s.f.). *Estímulos para quien contrate adultos mayores*.

Montes, Gallego, César Augusto, Llanos, Redondo, André, & Soto, Céspedes, Juan Carlos. (2018). LOS EMPLEOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Convención Internacional de Salud, Cuba Salud 2018*, 2.

Nación, S. C. (Primera edición: abril de 2013). *Derechos Humanos*. México: Primera edición: abril de 2013.

OFICIAL, S. (2019). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=lf7jgDrBZ9g>

Padilla-Muñoz, A. (2010). International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional . *International Law*, 381-414.

Paula Luque de la Chica, & Mercedes Villanueva Flores. (Nº 16 – 2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*.

Pérez Fuentes, G., & Cantoral Domínguez, K. (2016). Daño moral y derechos de la personalidad del menor. Capítulo 1.

Personas, E. O. (29 de octubre de 2015). Obtenido de Artículo 19, fracción III, Artículo 35, fracción III

PUCP. (14 de septiembre de 2018). *Al derecho y al revés: Derechos de la persona con discapacidad*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=Z7LztxoJARY>

Ramirez, F. T., & Hernandez Silva, V. (s.f.). *Estímulos Fiscales Relacionados a la Contratación de Personas con Discapacidad*.

Renta, C. d. (14 de marzo de 2016). *Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad>:
<http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad>

RSE., A. (septiembre de 2005). *Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf>

Sánchez, C. E. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. 18.

Saúl Pérez Hernández, Deneb Elí Magaña Medina, & Silvia Patricia Aquino Zúñiga. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva*, vol. 1, núm. 1, 2017., 46-70.

Simona María Parraguez Carrasco, Gerardo Raúl Chunga Chinguel, Marlene Milusca Flores Cubas, & Rosario Ysabel Romero Cieza. (2017). *El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas*.

Social, I. M. (2014). IMSS. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/tramites-varios/certif-186-sintesis.pdf> .

Social, I. M. (2018). IMSS. <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad> .

Social, I. M. (s.f.). IMSS. 2018, www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/tramites-varios/certif-186-solicitud-instructivo.pdf .

STPS, L. I. (2015). *Biblioteca Mexicana del Conocimiento*. México: STPS.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. PARA LOGRAR SU PLENA INCLUSIÓN EN EL GOCE Y EJERCICIO DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES, L. J. (s.f.). En *Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 53, Abril de 2018; Tomo III; Pág. 2401. XVI.2o.T.5 L (10a.)*. Registro No. 2 016 766.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. PARA LOGRAR SU PLENA INCLUSIÓN EN EL GOCE Y EJERCICIO DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES, L. J. (Tipo: Aislada de Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. de Tesis: XVI.2o.T.5 L (10a.)). *Registro digital: 2016766*. Obtenido de Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016766>

Trabajo, L. F. (s.f.). *Artículo 854*.

UNICEF. (2008). *Se trata de la Discapacidad* .

Unidas, N. (2016). *20 claves para conocer y comprender mejor los humanos* . México.

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/busqueda?etiqueta=personas-con-discapacidad>

Anexos

Matriz de Congruencia

Título	Pregunta de investigación	Objetivo	Hipótesis
“Beneficios fiscales relacionados a la contratación de personas con discapacidad en el impuesto sobre la renta”	¿Cuáles son los beneficios fiscales relacionados con la contratación de personas con discapacidad?	Identificar los beneficios fiscales relacionados con la contratación de personas con discapacidad.	Existen beneficios fiscales eficaces en la contratación de las personas con discapacidad en México.
	¿Qué requisitos necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales?	Analizar los requisitos que necesitan las personas físicas o morales para obtener los estímulos fiscales en México.	Existen algunos requisitos señalados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta que se deben de cumplir para tener acceso a los beneficios de contratación de personas con discapacidad.
	¿Qué estrategia existe para impulsar los beneficios fiscales?	Analizar que estrategia existe para impulsar los beneficios fiscales en la ciudad de México.	Que en la Ciudad de México, existen estrategias para impulsar los beneficios.

	¿Cómo podemos promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país	Identificar como podemos promover la contratación de personas con discapacidad en nuestro país.	La promoción para la contratación de personas con discapacidad en nuestro país debe realizarse primeramente dando a conocer los beneficios fiscales que existen al respecto.
--	---	---	--

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

Datos del manuscrito que se presenta a revisión		
Programa educativo	DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO	
Título del trabajo	BENEFICIOS FISCALES RELACIONADOS A LA CONTRATACIÓN DE	
	Nombre	Correo electrónico
Autor/es	MARA MORGAN TENOPALA	2019685a@umich.mx
Director	DRA. FLOR DE MARÍA TAVERA RAMÍREZ	flor.tavera@umich.mx
Codirector		
Coordinador del programa		

Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Asistencia en la redacción	sí	

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Traducción al español	sí	
Traducción a otra lengua	sí	
Revisión y corrección de estilo	sí	
Análisis de datos	sí	
Búsqueda y organización de información	sí	
Formateo de las referencias bibliográficas	sí	
Generación de contenido multimedia	sí	
Otro		

Datos del solicitante	
Nombre y firma	MARA MORGAN TENOPALA 
Lugar y fecha	CIUDAD DE MÉXICO, A 20 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

Mara Morgan Tenopala

BENEFICIOS FISCALES RELACIONADOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:397235110

Fecha de entrega

22 oct 2024, 9:33 a.m. GMT-6

Fecha de descarga

22 oct 2024, 9:36 a.m. GMT-6

Nombre de archivo

TESIS DE MARA MORGAN (1).pdf

Tamaño de archivo

1.7 MB

98 Páginas

19,860 Palabras

107,899 Caracteres

57% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 56%  Fuentes de Internet
- 27%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión



Texto oculto

46 caracteres sospechosos en N.º de página

El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.