

## **QUE REFORMA EL ARTÍCULO 186 Y ADICIONA EL 186-BIS DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

Fernando Luis Manzanilla Prieto, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del Congreso la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforma el artículo 186 y se adiciona el 186-Bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La discapacidad es definida como las deficiencias o problemas que afectan una o varias funciones corporales, manifestándose limitaciones en distintas actividades cotidianas. Las personas que padecen una discapacidad, cuentan con un acceso reducido para participar en el ámbito social, familiar, educativo, político y laboral, por motivo de su condición física o intelectual.<sup>1</sup>

La minoría más numerosa e importante en el mundo son, precisamente, las personas con discapacidad. Según datos de la Organización Mundial de la Salud, en el orbe se estima que existen mil millones de personas con algún tipo de discapacidad, lo cual representa 15 por ciento de la población mundial. Dicha cifra no ha disminuido ni disminuirá en los próximos años, ya que un mayor aumento de la población adulta mayor y el acelerado crecimiento demográfico provocarán que los individuos con discapacidad crezcan en proporción.

Esta condición humana debe tomarse muy en serio puesto que la gran mayoría de personas en determinado instante de su vida tendrán que vivir con una discapacidad.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) señaló que en 2018 se contabilizaron 7.7 millones de mexicanos con alguna discapacidad. De ellos 54.2 por ciento corresponde a mujeres y 49.9 a adultos mayores. Esta cifra equivale a 6.7 de los 115.7 millones de personas de 5 años y más que habitan en el país; esto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica de 2018. Entre las discapacidades más comunes se encuentran: la motriz, visual, auditiva y mental.<sup>2</sup>

A pesar de que nuestro país ha firmado tratados internacionales que tutelan los derechos humanos de estas personas, poco se ha avanzado en la inclusión al mercado laboral de este sector poblacional, provocando que los niveles de pobreza sean mayores. Lo anterior debido a que las modificaciones normativas y la ejecución de políticas públicas se centraron en una labor asistencialista, evolucionando hacia la inclusión en las últimas tres décadas; pero sin generar las bases legales e incentivos necesarios para el óptimo desarrollo profesional de este sector.

En efecto, dada esta situación, diversos países han suscrito la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue elaborada por miembros de las Naciones Unidas, y la cual México firmó y ratificó en el año 2007 y 2008, respectivamente.<sup>3</sup> El principal objetivo de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad”,<sup>4</sup> con base en su artículo 1o.

Adicionalmente, cabe señalar que los tiempos oficiales de radio y televisión de los diferentes niveles de gobierno, dedican poco tiempo a promover la inclusión o a la promoción de las políticas públicas existentes, dejando en el desamparo a la población que pudiera verse beneficiada de los apoyos públicos o las oportunidades de inclusión social. Del mismo modo, tampoco se utilizan estos medios para concientizar y sensibilizar sobre las personas con

discapacidad, por lo que el ambiente de exclusión no es combatido activamente en la actualidad o, al menos, con la relevancia que el tema demanda.

Dentro de este panorama ya complicado, la ceguera y las personas débiles visuales representan un sector poblacional menos atendido en el país. La gente con esta discapacidad debe lidiar con ciudades no incluyentes, con limitaciones en la inserción laboral y con el peligro de ser víctimas de delitos; las políticas públicas de las anteriores administraciones federales no han mostrado particular interés en el tema, así que la información censal al respecto carece de detalles relevantes para el diseño de políticas públicas.

Estadísticamente, las personas con limitaciones visuales representan 39 por ciento de los 7.8 millones de habitantes que viven con alguna discapacidad. En otras palabras, las personas con dificultad para ver son el segundo grupo de mayor representatividad en el sector de discapacidad de la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica del Inegi.

En el mismo sentido, de acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México, se reportó:

... 28.9 por ciento de las personas con discapacidad había experimentado discriminación; de ellas más de la mitad (58.3) consideró que ocurrió por su deficiencia, principalmente en los servicios de salud, en el transporte público y al interior de su familia; mientras, 48.1 de las personas con discapacidad consultadas, manifestó que no se respetan sus derechos, 14 puntos porcentuales arriba de la misma encuesta.<sup>5</sup>

Lo dicho da cuenta de la necesidad de concientizar y sensibilizar a todas las personas del país en el tema de la discapacidad, pues al incrementar la discriminación se vulneran los derechos humanos de este sector.

Así, el 30 de mayo del año 2011 entró en vigor la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), con la finalidad de reconocer y salvaguardar el ejercicio de los derechos humanos de las personas que viven con una discapacidad. En dicho marco jurídico se enuncian cuatro tipos de discapacidades: la física, mental, intelectual y sensorial. Sin embargo, como hemos visto, los datos que se tienen en torno a las discapacidades son escasos, ya que tienden a la generalización, sin tomar en cuenta que es necesario conocer de manera específica los tipos de discapacidad que padece la población. Todo ello, desde una perspectiva de género, prevalencia en edades y análisis del fenómeno en comunidades indígenas.

Por lo que refiere a la **discapacidad física**, ésta es comprendida como la 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;<sup>6</sup> en tanto, la **discapacidad mental** es 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.<sup>7</sup> Por otro lado, la **discapacidad intelectual** consiste en limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona;<sup>8</sup> por último, la **discapacidad sensorial** es definida como 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.<sup>9</sup>

De esta forma es posible observar que una discapacidad puede presentarse en diversas maneras, empero por la esencia de esta investigación solo nos enfocaremos a la discapacidad sensorial que afecta los órganos de la visión, provocando con ello que quien la presente sea una persona débil visual o ciega.

Con referencia a datos proporcionados por la OMS, a escala mundial más de mil 300 millones de personas tienen una deficiencia visual, asimismo, en la Clasificación Internacional de Enfermedades, dicha discapacidad es dividida en dos tipos: deficiencia de la visión de lejos y cerca. La primera deficiencia a su vez se subclasifica en cuatro: leve, moderada (188.5 millones de personas alrededor del mundo la presentan), grave (217 millones de

personas en el mundo la padecen) y ceguera (36 millones de personas tienen esta discapacidad); y la segunda solo comprende la agudeza visual de cerca (826 millones de personas viven con esta deficiencia).<sup>v0</sup> Entre las principales causas de una deficiencia visual se encuentran: las cataratas, tracoma, miopía, retinopatía diabética, detección tardía de afecciones.

### **Inclusión laboral: cuota mínima para contratar a personas con discapacidad**

La visión es elemental para el crecimiento, desarrollo y aprendizaje de niñas, y niños, mismo que en la etapa de la adolescencia se traduce en un rendimiento académico más óptimo que brindará mayores herramientas para la preparación intelectual del individuo, explotando de esta forma sus habilidades y aptitudes para conseguir empleos mejor remunerados en la edad adulta, aunado a ello, la vista permite una mejor comunicación considerando que en gran medida, las personas usan el lenguaje corporal para transmitir un mensaje en concreto.

De acuerdo con lo anterior, el presentar una deficiencia en la visión trae aparejada distintas repercusiones como dificultades para desplazarse, para conducir, rezago educativo, una fuerte estigmatización y discriminación por motivo de su condición, carencia en el acceso a seguridad social, acceso limitado a espacios públicos y obstáculos para poder ser contratados en un empleo.

En efecto, dentro de los actos de discriminación más notables hacia las personas con debilidad visual es la falta de oportunidades laborales. Los sectores públicos y privados poco han hecho para incluir en sus plantillas laborales a personas con ceguera o debilidad visual, limitándose a programas asistencialistas que condenan a este sector a vivir bajo la línea de la pobreza o a depender directamente de sus familiares. Este escenario es un atentado constante a los tratados internacionales vigentes del Estado mexicano, y va en contra de los derechos humanos reconocidos en la Constitución federal y las de las entidades federativas.

Como se mencionó líneas arriba, nuestro país es parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, desde 2008, dentro de dicha convención se establece:

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, **adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.**

Entre dichas medidas pertinentes destacan las que busquen

...

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.

Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

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.

Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

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.

Del mismo modo, dentro del ámbito de los tratados internacionales ratificados por nuestro país, destaca también la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad adoptada por la Organización de los Estados Americanos. En dicha convención, en el artículo III, los Estados firmantes se comprometieron a “adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”. Aunque no se especifican puntualmente las medidas, el tratado sirvió de base conceptual para el abordaje del tema en nuestro país.

En una labor más ambiciosa aún, y con enfoque de mediano plazo, México ha sido partícipe de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En esa hoja de ruta, las naciones se comprometieron a seguir un modelo de desarrollo más justo y equitativo, con el fin de “no dejar a nadie atrás”. En ese tenor la nueva agenda internacional prevé la urgencia de “empoderar a las personas vulnerables. Por ello, la agenda refleja las necesidades de todas las personas con discapacidad (más de 80 por ciento de las que viven en la pobreza), estando resueltos a emprender más acciones y medidas eficaces, de conformidad con el derecho internacional, para eliminar obstáculos y restricciones.

De esta manera, la Agenda 2030 refleja en el objetivo 8 el compromiso de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” donde la meta 8.5 establece que de aquí a 2030 se debe “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2015).

La misma intención se puede advertir en el Objetivo 10 (Reducir la desigualdad en los países y entre ellos) busca en su segunda meta (10.2): “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición; de aquí a 2030”.

La Carta Magna también garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil. En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se ordena a los poderes del Estado promover la creación de empleos y la organización social de trabajo; quedando de antemano la prohibición de discriminar a las personas con discapacidad en torno este derecho, con base en el artículo 1o. de la Constitución.

Como hemos visto, estos tratados y convenciones internacionales, así como el andamiaje constitucional, surgen de los inconvenientes de no obtener un empleo formal y estable, que permita el desarrollo y la subsistencia, a raíz de una discapacidad visual. Señalan que, sin ningún afán discriminatorio, en un primer instante las personas que tienen esta condición no pueden ser del todo autónomas económicamente, desencadenando con ello afectaciones emocionales como depresión o ansiedad, baja autoestima, problemas familiares, poca o nula interacción con otras personas, deterioro en el cuidado personal, pobreza, acceso restringido a la educación y cultura, mayores gastos en medicamentos, aparatos inteligentes, bastones, perros guía, entre otras.

Cabe destacar que estos individuos no solo deben enfrentar día a día las dificultades señaladas anteriormente sino también hay consecuencias directas e indirectas; las consecuencias directas radican en la necesidad de ocupar equipos especializados y, las consecuencias indirectas consisten en las limitaciones en infraestructura de instituciones, plazas, edificios, transporte público, etcétera.

Aunado a lo anterior, la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral está determinado por múltiples factores como el nivel educativo, mismo que está mermado porque hay pocos planes de estudios enfocados a este grupo humano, hay un número muy reducido de personal capacitado para impartir las clases, y/o los espacios físicos no cuentan con las adaptaciones indispensablemente necesarias, trayendo como resultado que conforme el nivel educativo sea más elevado, la brecha de desigualdad entre personas que tienen una discapacidad y quienes no sea más amplia, en otras palabras, las personas con discapacidad poseen menos oportunidades para insertarse en el campo laboral y recibir una remuneración salarial digna.

Los datos de empleabilidad demuestran que los derechos humanos de las personas con discapacidad, al menos en el sector laboral, no se han atendido oportunamente. Ejemplo de ello se demuestra en diversos mecanismos estadísticos que han presentado organismos internacionales y nacionales, de los cuales se rescatan a continuación los datos de inclusión económica más relevantes.

En América Latina “la población que vive con discapacidad asciende a más de 66 millones de personas, equivalente a 12.6 por ciento del total de la población regional” (Cepal, 2014; en San Martín, 2020). Según el Banco Interamericano de Desarrollo, es en la región donde existen más mujeres que hombres con discapacidad.

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud observó mayor prevalencia por: dificultades visuales, seguida de dificultades de movilidad y problemas auditivos que aumentan con la edad. La discapacidad visual es la de mayor prevalencia en nuestra región, y la segunda proporcionalmente más predominante en México.

En cuanto al empleo, el BID muestra que “entre los jóvenes de 24 a 35 años en América Latina, la tasa de empleo para hombres con discapacidad es 24 por ciento más baja que para los hombres sin discapacidad, y para las mujeres es 12 por ciento más baja”. Es relevante también que “entre las personas con discapacidad que tienen empleo, los salarios son mucho más bajos”.

El estudio *Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social*”, el BID examina el papel de México en torno a la inclusión laboral de este sector, determinando que “incluir a las personas con discapacidad aumentaría el producto interno bruto entre 2 y 3 por ciento”.<sup>1</sup>

Desafortunadamente, las personas con discapacidad en México, constantemente se enfrentan con barreras estructurales en el desarrollo de su educación, algunas prácticas discriminatorias pueden influir desde la educación inicial y que estas impactan en otros ámbitos, tales como el social y el laboral, a raíz de una desigualdad de conocimientos, habilidades y competencias, lo cual posteriormente, afecta significativamente la posibilidad de tener acceso a un campo laboral de mayor calificación.<sup>12</sup>

El derecho de las personas con discapacidad a poder laborar es reconocido a nivel internacional a través del artículo 27 de la CDPD, al indicar que deben contar con condiciones de igualdad frente a personas que no presenten ninguna discapacidad, promoviendo la inserción laboral de dicho grupo de la población al sector público y privado, manteniendo en todo momento un entorno respetuoso, seguro, digno y saludable.<sup>13</sup> A su vez, la fracción XVI Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo<sup>14</sup> a la letra dice:

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones

**I. a XVI. ...**

**XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;**

XVII. a XXXIII. ...

Es decir, la ley secundaria prevé que los centros de trabajo tengan la infraestructura adecuada para que las personas con una discapacidad puedan desplazarse dentro del mismo, siempre y cuando estén contratados cincuenta trabajadores o más sin alguna discapacidad, dejando en evidencia que la ley no les otorga el reconocimiento como trabajadores a las personas con discapacidad, pues al hablar de forma general en la fracción XVI Bis deja abierto el panorama para considerar que las instalaciones contarán con los espacios y medidas pertinentes para personas con discapacidad solo y exclusivamente cuando en su nómina poseen más de determinado número de trabajadores, y no cuando sí tengan contratadas a personas con alguna discapacidad. En otras palabras, los patrones pueden modificar el lugar de trabajo, pero eso no significa que permitan la contratación de personal con discapacidad, pues el acceso y desarrollo de sus actividades pueden ser comprendidas por aspectos totalmente ajenos al centro de trabajo.

El artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado<sup>1</sup> establece lo siguiente:

**Artículo 62. Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en 50 por ciento libremente por los titulares y el restante 50 por ciento por los candidatos que proponga el sindicato.**

**Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las dependencias.**

La disposición antes citada muestra que en la normatividad aplicable a los trabajadores del sector público, no hay ninguna mención expresa de un porcentaje mínimo para la contratación de personas con discapacidad.

Derivado de los cuestionamientos destacados con anterioridad, es indispensable que se promueva su contratación tanto en el ámbito privado como el ámbito público y esto podría implementarse por medio de cuotas porcentuales del total de los trabajadores.

De esta manera se da apertura al mercado laboral a todo individuo que presente una discapacidad y contribuye a mejorar su calidad de vida así como elevar su dignidad humana, ya que tener acceso a un trabajo les permitiría ser autosuficientes y productivos económicamente.

De igual manera, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad presentó con la Secretaría del Trabajo en el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018<sup>16</sup> los siguientes beneficios de contratar personas con discapacidad:

- **Las personas con discapacidad, generalmente no faltan a su trabajo.**
- **Las personas con discapacidad, generalmente son más puntuales.**
- **Las personas con discapacidad, se convierten en una motivación para los demás empleados.**
- **Por la dificultad que representa conseguir un empleo, las personas con discapacidad cuidan mucho su trabajo.**
- **De contratar a personas con discapacidad, obtienes beneficios fiscales.**

Por lo tanto, la promoción de estas medidas es una acción afirmativa para asegurar el acceso, permanencia y promoción de personas con discapacidad en distintos ámbitos de la sociedad, en este caso el laboral, como lo prevé el artículo 15 Octavus de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación,**17** que a la letra dice:

**Artículo 15 Octavus. Las acciones afirmativas podrán incluir**, entre otras, las **medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas** pertenecientes a grupos **en situación de discriminación** y subrepresentados, **en espacios** educativos, **laborales** y cargos de elección popular **a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.**

**Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia** personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, **personas con discapacidad** y personas adultas mayores.

Es decir, la acción afirmativa propuesta para la contratación de personas con discapacidad, es una medida especial y específica para subsanar situaciones de desigualdad en el acceso y ejercicio de los derechos humanos. Además, las leyes secundarias contemplan la posibilidad de otorgar estímulos fiscales a quienes incluyan en su plantilla laboral a personas con discapacidad, de acuerdo a la fracción V del artículo 6 de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad,**18** el cual señala lo siguiente:

**Artículo 6. ...**

**I. a IV. ...**

**V. Conceder** , de conformidad con las disposiciones legales aplicables, **estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, adecuen sus instalaciones** en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable;

**VI. a XIII. ...**

Lo anterior ya se encuentra considerado en el párrafo primero del artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta:**19**

**Artículo 186. 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.**

Por lo tanto, la propuesta de reforma de la presente iniciativa tiene como objetivo la reestructuración del estímulo fiscal a la contratación de personas con alguna discapacidad que se encuentra considerado en el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el siguiente tenor:

**1. Las personas físicas o morales, contribuyentes del impuesto sobre la renta, que tengan una cuota de contratación de personas con alguna discapacidad, de 0 a 5 por ciento, podrán deducir 25 por ciento** del salario efectivamente pagado al trabajador.

**2. Las personas físicas o morales, contribuyentes del impuesto sobre la renta, que tengan una cuota de contratación de personas con alguna discapacidad, de 5 a 10 por ciento, podrán deducir 30 por ciento** del salario efectivamente pagado al trabajador.

3. Las personas físicas o morales, contribuyentes del impuesto sobre la renta, que tengan una cuota de contratación de personas con alguna discapacidad, de **10 a 15 por ciento**, podrán deducir **35 por ciento** del salario efectivamente pagado al trabajador.

4. Las personas físicas o morales, contribuyentes del impuesto sobre la renta, que tengan una cuota de contratación de personas con alguna discapacidad, de **15 por ciento en adelante**, podrán deducir **38 por ciento** del salario efectivamente pagado al trabajador.

De igual manera, con la finalidad de continuar trabajando para eliminar las barreras estructurales en materia educativa, se propone la adición del artículo 186-Bis en la ley en comento, en el cual se establezca que **las personas físicas o morales, contribuyentes del impuesto sobre la renta, que contraten personas con alguna discapacidad puedan deducir 100 por ciento de los costos de los cursos de actualización y capacitación para el trabajo, de los cuales sean beneficiarias estas personas.**

Lo anterior permitirá que las personas que viven con una discapacidad tengan la posibilidad de acceder a más y mejores herramientas para desempeñarse profesionalmente, también se promueve de manera indirecta que los centros educativos desarrollen programas académicos enfocados a las necesidades especiales de este sector de la población.

**Con las modificaciones antes mencionadas se busca generar mecanismos que, poco a poco, nos permitan transitar a ser sociedad más inclusiva para aquellos sectores de la población que se enfrentan, día con día, a una serie de barreras estructurales que les impiden el pleno ejercicio de sus derechos humanos.**

El siguiente cuadro comparativo resume los alcances de la iniciativa de reforma de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

En la tipología de las políticas públicas, Antoni Fernández<sup>20</sup> establece cuatro tipos: distributivas, reglamentarias, redistributivas y constitutivas. Por su naturaleza menos conflictiva, en la actual, y en algunas pasadas administraciones, se han ejercido políticas distributivas dedicadas única y exclusivamente a asignar recursos a las personas con discapacidad; sin embargo, dicha acción no garantiza que al largo plazo se logre una sociedad más inclusiva, por lo que se necesita reformar las leyes existentes, en el sentido descrito anteriormente, a fin de sentar las bases de equidad entre las personas con discapacidad y el resto de la sociedad.

Por ese motivo es necesario apostarle a una política redistributiva, que según Fernández “dicta los criterios de acceso de determinados grupos de individuos al disfrute de ciertas ventajas: los actores en liza no son los individuos, sino los grupos de interés” (Fernández, 2007). De no hacerlo, se corre el riesgo de regresar a un nivel asistencialista en el apoyo y programas para personas que viven con discapacidad permanente.

En consecuencia se vislumbra la necesidad de diseñar las condiciones normativas que permitan la inclusión laboral óptima de las personas con esta problemática, de manera proporcional y equitativa según el porcentaje del tipo de discapacidad reportada en México. Para lograrlo se debe reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta, en los alcances expuestos. Lo anterior debe hacerse respetando las condiciones de equidad de género, y los trabajadores deben gozar de las mismas prestaciones que el resto de la planta laboral. Por otro lado, se deben mantener los



apoyos económicos y los beneficios sociales de las personas con discapacidad; ya que la medida constitutiva surtirá efectos en el mediano y largo plazos.

Por lo expuesto y fundado someto a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

**Decreto por el que se reforma el artículo 186 y se adiciona el 186-Bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en materia de incentivos para la contratación y capacitación de personas con discapacidad**

**Único.** Se **reforma** el artículo 186 y se **adiciona** el 186-Bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:

Artículo 186. 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 **débiles visuales e invidentes**.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, **los siguientes montos, del salario efectivamente pagado, de acuerdo a la cuota de contratación de las personas señaladas, respecto del total de sus trabajadores.**

**Los porcentajes aplicables dependiendo de la cuota de contratación de personas que padezcan una discapacidad:**

**Cuota de contratación Porcentaje aplicable**

**0% – 5% 25%**

**5% – 10% 30%**

**10% – 15% 35%**

**15% – en adelante 38%**

[...]

[...]

[...]

**Artículo 186-Bis.** 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 débiles visuales e invidentes, podrán deducir de sus ingreso acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 100% de lo pagado en cursos de actualización y capacitación para el trabajo, de los que sean beneficiarias las personas antes señaladas.

**Transitorio**

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

## Notas

1 Organización Mundial de la Salud. Discapacidades. Disponible en <https://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consultado el 24 de agosto de 2020.

2 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. "Hay 7.7 millones de personas con discapacidad en México", 3 de diciembre de 2019. Disponible en

<https://www.publimetro.com.mx/mx/nacional/2019/12/02/hay-7-7-millones-de-personas-con-discapacidad-en-mexico.html> Consultado el 26 de agosto de 2020.

3 Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 28 de mayo de 2015. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-convencion-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es> Consultado el 24 de agosto de 2020.

4 Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> Consultado el 24 de agosto de 2020.

5 San Martín, Marina (2020). "Personas con discapacidad". Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Webinar rescatado de

<https://www.youtube.com/watch?v=OB96xtVy9ow>

6 Fracción X del artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2018. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf) Consultado el 24 de agosto de 2020.

7 Fracción XI del artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

8 Fracción XII del artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

9 Fracción XIII del artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

10 Organización Mundial de la Salud (2018). Clasificación Internacional de Enfermedades 11. Enfermedades del Aparato Visual. Disponible en

<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f868865918> Consultado el 24 de agosto de 2020.

11 BID (2019). "Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social". Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca, España.

12 "La educación y personas con discapacidad", Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 24 de enero de 2019. Disponible en

<https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-educacion-y-personas-con-discapacidad>

13 Obra citada.

14 Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019. Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf) Consultado el 24 de agosto de 2020.

15 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111\\_010519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf) Consultada el 15 de agosto de 2020.

16 "Contratar personas con discapacidad nos beneficia a todos", Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 15 de agosto de 2016. Disponible en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/si-contratas-personas-con-discapacidad-te-beneficia>

17 Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de junio de 2018. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf) Consultado el 24 de agosto de 2020.

18 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2018. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf) Consultado el 24 de agosto de 2020.

19 Ley del Impuesto sobre la Renta. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de octubre de 2019. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR\\_091219.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_091219.pdf) Consultado el 24 de agosto de 2020.

20 Fernández, A. "Las políticas públicas", en Caminal Badia, M. (editor). Manual de ciencias políticas, Tecnos, Madrid, 2007, páginas 495-517.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,  
a 2 de septiembre de 2020.

Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto (rúbrica)