

**SENADO DE LA REPÚBLICA
LXV LEGISLATURA**

10
Los que suscriben, **Senadoras y Senadores integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México** en el Honorable Congreso de la Unión, de conformidad con lo establecido en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con datos de la organización *Inclúyeme*, en América Latina hay 85 millones de personas con discapacidad. Es importante ponderar que la mayoría de estas personas (80%) no nacieron con una condición de discapacidad, sino que la adquirieron entre los 18 y los 64 años de vida.¹ Lo anterior da cuenta de que todos estamos expuestos a sufrir alguna discapacidad a lo largo de nuestra existencia, ya sea temporal o permanentemente.

En México, según el Censo de Población y Vivienda 2020, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del total de población en el país (126 millones 14 mil 24 personas), 5.7% (7 millones 168 mil 178 personas) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental.²

Las personas con discapacidad son uno de los sectores sociales que más barreras y dificultades enfrentan para acceder a derechos básicos como la educación y el empleo en América Latina. Una muestra de lo anterior es que 3 de cada 4 personas con discapacidad en la región se encuentran desempleadas.³

En cuanto respecta a nuestro país, cifras del INEGI refieren que la tasa de participación económica de las personas con discapacidad y/o con algún problema o condición mental de 15 años y más representó en 2020 el 38% (2.4 millones de

¹ Véase, "¿Por qué existimos?", *Incluyeme.com*. Consultado el 07 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.incluyeme.com/central-de-recursos/>

² Véase, "ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (DATOS NACIONALES)", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, comunicado de prensa número 713/21, 3 de diciembre de 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf

³ Véase, "¿Por qué existimos?", op. cit.



personas). Este dato fue apenas poco más de la mitad de la tasa de participación observada en las personas sin discapacidad 67% (59 millones de personas).⁴

El derecho al trabajo es fundamental porque éste es el medio a través del cual las personas pueden cubrir sus necesidades básicas, por ello, el derecho al trabajo constituye un elemento indispensable para asegurar el cumplimiento de otros derechos humanos.

En este sentido, el Estado tiene la obligación de generar las condiciones necesarias a fin de que todas las personas en edad de trabajar, incluidas aquellas que tienen alguna discapacidad, tengan un empleo, no sólo para acceder a una vida digna en el plano económico, sino como un medio para alcanzar la superación, la realización y el desarrollo personales.

Es necesario entender que la diversidad es un valor y que la discapacidad es una forma más de la diversidad humana. Por lo anterior, consideramos que se debe impulsar la construcción de sociedades con entornos que tomen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad con el propósito de garantizar que éstas puedan vivir una vida plena y tengan menos dificultades para acceder a la salud, a la educación, al empleo y a la protección social, rompiendo así con la correlación que hoy, lamentablemente, existe entre discapacidad, exclusión y pobreza.

Bajo esta lógica, los gobiernos de distintos países han intentado impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, enfocándose en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de la creación e instrumentación de diversas leyes, políticas públicas y programas.

Nuestra Carta Magna en su artículo 1° establece que todas las personas en México gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y que está prohibida la discriminación motivada por las discapacidades, en este sentido, las personas con discapacidad no deberían tener dificultades para acceder al derecho consagrado en el artículo 123 constitucional, es decir, el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

México cuenta con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, expedida en 2011, la cual desde su creación contempla un capítulo relativo al Trabajo y al Empleo en donde se establece lo siguiente:

“Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de

⁴ Véase, “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (DATOS NACIONALES)”, op. cit.

"2024, Año del Bicentenario de la instauración del Senado de la República y del Sesquicentenario de su restauración en México"

oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

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;

III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;

IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;

V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;

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, y

VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos."

Por otra parte, también en el ámbito federal, se han instaurado diversos beneficios para estimular a las empresas a contratar personas con discapacidad como los que se enlistan a continuación:



“2024, Año del Bicentenario de la instauración del Senado de la República y del Sesquicentenario de su restauración en México”

- En 2003, a fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad, el Ejecutivo Federal propuso otorgar un incentivo que permitiera a los patrones **deducir el 20% del salario que recibía el trabajador con discapacidad que contratara.**⁵
- En 2014, se otorgó la posibilidad de **deducir un monto equivalente al 100% del Impuesto sobre la Renta (ISR) retenido y enterado de esos trabajadores,** siempre y cuando el patrón estuviera cumpliendo las obligaciones contenidas en la Ley del Seguro Social y obtuviera del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.⁶
- De acuerdo con la redacción actual del artículo 186 del Impuesto Sobre la Renta (la cual fue reformada en diciembre de 2019), las empresas que empleen personas con discapacidad pueden **obtener un estímulo fiscal equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad contratadas,** siempre que cumplan con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (párrafo segundo del artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta).
- Adicionalmente, los empleadores pueden deducir el 100% de las adaptaciones realizadas en sus instalaciones que impliquen adiciones o mejoras que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad el acceso y uso de las mismas (fracción XII del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta).
- Asimismo, en los procedimientos de obra pública y en la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación por puntaje, se otorgan puntos adicionales a aquellas empresas que comprueben que por lo menos el 5% de su personal son trabajadores con discapacidad contratados con seis meses o más de antigüedad (segundo párrafo del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público).⁷

En el mismo sentido, a nivel local, Tamaulipas y la Ciudad de México otorgan diversos beneficios fiscales a los contribuyentes que contratan personas con discapacidad.

En el primer caso, se estima en 25% de subsidio al Impuesto sobre Nóminas cuando las empresas ocupan 10% o más de su planta de trabajadores con personas jóvenes, mayores o con capacidades diferentes y de 50% cuando ocupen 20% o más. Por su parte, la Ciudad de México aplica descuentos que van del 20 al 30%

⁵ Véase, “Estímulos y beneficios para empresas que contraten personas con discapacidad”, Gobierno de la República, México, sin fecha. Disponible en: <http://setracoahuila.gob.mx/descargar/EstimulosyBeneficios.pdf>

⁶ *Ibidem.*

⁷ *Ibidem.*

sobre el pago de la tasa del 3% del Impuesto sobre Nóminas al patrón que demuestre tener en su plantilla laboral cuando menos a 20% de trabajadores con discapacidad, adultos mayores o madres solteras.

No obstante, consideramos que estos apoyos e incentivos no han sido suficientes para garantizar la inclusión laboral de todas las personas con discapacidad en nuestro país. Además, cabe destacar que existe una brecha de ingresos considerable entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, pues las primeras reciben por su trabajo el 66.5% de lo que ganan las segundas.⁸

El hecho de que la tasa de personas con discapacidad que cuentan con un empleo sea de poco más de la mitad que la correspondiente a la de las personas sin discapacidad, explica en buena medida, la existencia de ciertos estereotipos que nos hacen concebir a las personas con discapacidad como enfermas, no aptas, incapaces, improductivas, como una carga para las empresas, dependientes o como objetos de cuidado, lo cual, no solo representa una idea falsa, sino también ofensiva y perjudicial para este importante sector poblacional.

Las personas con discapacidad pueden ser tanto o más productivas que las personas que no viven con alguna condición de este tipo. Además, al brindarles la oportunidad de devengar un salario, las personas con discapacidad demuestran no sólo su capacidad productiva, sino su capacidad como consumidores de bienes y servicios, mejorando con ello la distribución del ingreso en una sociedad.

Para potenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad algunos países han optado por establecer en su legislación de sistemas de cuotas que obligan al sector público y a las empresas a incluir en sus plantillas laborales a un determinado número de trabajadores con esta condición.

Este mecanismo surgió en Europa tras la Primera Guerra Mundial y, al principio, los únicos beneficiarios eran los veteranos de guerra que habían quedado mutilados en actos de servicio, quedando exentos de esta obligación los pequeños empleadores. Tras la Segunda Guerra Mundial, los sistemas de cuotas se ampliaron para abarcar a los civiles discapacitados y se adoptaron en países de todo el mundo. La instauración de este tipo de sistemas se justifica porque ha demostrado ser efectiva para contrarrestar las bajas tasas de empleo que enfrentan las personas con discapacidad.

Alemania fue uno de los primeros países en adoptar en 1974 un sistema de cuotas. Actualmente, el Libro 9 del Código Social, de 2002, señala que los empleadores

⁸ Véase, “Sólo 39% de las personas con discapacidad tienen empleo; ganan 33.5% menos”, Aristegui Noticias, 7 de marzo de 2018. Disponible en: <https://aristeguinoticias.com/0703/mexico/solo-39-de-las-personas-con-discapacidad-tienen-empleo-ganan-33-5-menos-impunidad-cero/>



públicos y privados con al menos 20 empleados habrán de garantizar que al menos un 5% de ellos sean personas con discapacidad. Quienes no cumplen con la cuota obligatoria deben pagar una tasa compensatoria fija por cada puesto de la cuota no cubierto. Esta suma se destina a promover la rehabilitación y el empleo de personas con discapacidad y puede utilizarse, por ejemplo, para dar subvenciones a los empleadores que superen la cuota obligatoria o para ayudarles a sufragar los costes adicionales que ocasione la contratación de una persona con discapacidad.⁹

En Austria, la Ley de Empleo para la Discapacidad exige a las empresas que proporcionen al menos un empleo a un trabajador con discapacidad por cada 25 trabajadores no discapacitados, una regla que se aplica estrictamente mediante una penalización por incumplimiento en forma de tasa compensatoria. El Fondo Compensatorio se utiliza para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo, por ejemplo, mediante subsidios salariales, subsidios para las adaptaciones en el lugar de trabajo y primas para los empleadores que superen su cuota obligatoria.¹⁰

En el ámbito latinoamericano, Ecuador cuenta con un sistema de cuotas para el empleo de discapacidad que abarca tanto a los empleadores públicos como a los privados que tengan al menos 25 empleados. Desde 2010, las personas con discapacidad deben representar un 4% del número total de empleados. La legislación también incluye disposiciones relativas a las tasas por no respetar las cuotas establecidas.¹¹

Por su parte, en Japón la cuota para personas con discapacidad varía en función del índice de empleo a tiempo completo y del desempleo en el mercado de trabajo global. Los empleadores que dispongan de una fuerza de trabajo de 200 o más empleados regulares están obligados a pagar una tasa por cada empleado por debajo del nivel estipulado por ley de un 1.8% de la fuerza de trabajo total.¹²

Finalmente, en Tailandia la Ley para la Participación Ampliada de las Personas con Discapacidad, de 2007, establece un cupo de empleo para los empleadores públicos y privados de una persona con discapacidad por cada 100 empleados. Los empleadores que incumplan las normas pueden ofrecer una concesión de su negocio, proporcionar ventas o servicios u ofrecer formación profesional para personas con discapacidad. Aquellos que incumplan estas opciones estarán obligados a efectuar un pago compensatorio.

⁹ Véase, Organización Internacional del Trabajo, “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación”, segunda edición, Suiza, 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

En nuestro país, la Ciudad de México contempla desde hace años una cuota laboral para las personas con discapacidad en las entidades de la Administración Pública local, las cuales, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, están obligadas a destinar el 5% de las plazas de creación reciente y de las vacantes a la contratación de personas con discapacidad. Lamentablemente, lo anterior no es aplicable al resto de las entidades federativas.

En este sentido, es importante recalcar que los estereotipos son en realidad barreras estructurales que impiden o limitan a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos. Al respecto, conviene resaltar que, de conformidad con un modelo social de la discapacidad con enfoque de derechos humanos, ésta debe ser entendida como “una problemática social que surge de la interacción de las personas con ciertas características (físicas, sensoriales, intelectuales, psicoemocionales) y la interacción con las barreras de su entorno (físicas o actitudinales)”.¹³

Nuestra labor como legisladores es contribuir a retirar las barreras estructurales que afectan a las personas con discapacidad y les impiden no solo el ejercicio de sus derechos, sino también realizarse y desarrollarse plenamente.

El trabajo no puede ser visto como un favor o un acto de caridad que pueda otorgarse de manera arbitraria o como una concesión graciosa, pues se trata de un derecho humano inherente a todas las personas, el cual permite a sus titulares vivir de manera plena e independiente.

En este sentido, consideramos oportuno proponer una reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta a fin de establecer que los patrones que empleen personas con discapacidad pueden obtener un estímulo fiscal consistente en el equivalente al doble del salario efectivamente pagado a las personas contratadas, siempre y cuando los trabajadores referidos cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud. Asimismo, proponemos reformar la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores con el propósito de que los empleadores estén exentos de pagar las cuotas de seguridad social y las aportaciones a la subcuenta de vivienda correspondientes a las personas trabajadoras con discapacidad que tengan contratadas.

¹³ Véase, Díaz Figueroa, Mariana, “El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, elemento necesario para su efectiva inclusión social”, Impunidad Cero, marzo de 2018, 24 páginas. Disponible en: <http://www.impunidadcero.org/articulo.php?id=56&t=el-derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad>



Para una mejor comprensión de las reformas aquí planteadas, se presenta a continuación el cuadro comparativo entre el texto legal vigente y las modificaciones propuestas:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	
<p>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.</p> <p>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, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores.</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>	<p>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.</p> <p>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, un monto equivalente al doblo del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud, respecto de los citados trabajadores.</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
LEY DEL SEGURO SOCIAL	
<p>Artículo 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.</p> <p>Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.</p> <p>Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.</p> <p>Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud, estarán exentos de aportar la cuota</p>

	<p>correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.</p>
<p>Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:</p> <p>I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;</p> <p>II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y</p> <p>III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.</p>	<p>Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:</p> <p>I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;</p> <p>II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y</p> <p>III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>No se contemplarán para los cálculos de la fracción I y II a las personas aseguradas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o</p>

	<p>de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud.</p>
<p>Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:</p> <p>I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:</p> <p>I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota.</p> <p>Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.</p> <p>II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.</p> <p>Las personas trabajadoras que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis,</p>

<p>III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.</p>	<p>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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota a la que hace referencia el párrafo anterior.</p> <p>III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.</p>
<p>Artículo 147. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 147. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.</p> <p>Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.</p> <p>De igual forma, las personas trabajadoras que padezcan</p>



<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota a la que hace referencia el párrafo primero de este artículo.</p>
-------------------------------	---

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p>
<p>LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES</p>	
<p>Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- (...)</p> <p>II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.</p>	<p>Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- (...)</p> <p>II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.</p>



<p>Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.</p> <p>Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.</p> <p>El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.</p> <p>Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.</p> <p>Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.</p> <p>El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.</p> <p>Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.</p> <p>Los patrones que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar</p>
---	---

<p>III.- a IX.- (...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>	<p>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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de la obligación de efectuar las aportaciones referidas en el primer párrafo de esta fracción. Dichas aportaciones deberán ser cubiertas por el Estado.</p> <p>III.- a IX.- (...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>
---	--

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, sometemos a la consideración de esta Soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para quedar como a continuación se presenta:

Artículo 186. (...)

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, un monto equivalente al **doble** del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de



discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la **Secretaría de Salud**, respecto de los citados trabajadores.

(...)

(...)

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforman y adicionan los artículos 25, 106, 107 y 147 de la Ley del Seguro Social, para quedar como a continuación se presenta:

Artículo 25. (...)

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud, estarán exentos de aportar la cuota correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.

Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

I. a III. (...)

No se contemplarán para los cálculos de la fracción I y II a las personas aseguradas 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud.

Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota.

Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.

II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.

Las personas trabajadoras 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota a la que hace referencia el párrafo anterior.

III. (...)

Artículo 147. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota correspondiente a estos a la que hace referencia el párrafo anterior.

De igual forma, las personas trabajadoras 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de aportar la cuota a la que hace referencia el párrafo primero de este artículo.





“2024, Año del Bicentenario de la instauración del Senado de la República y del Sesquicentenario de su restauración en México”

ARTÍCULO TERCERO.- Se reforma y adiciona el artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para quedar como a continuación se presenta:

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

I.- (...)

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

(...)

(...)

(...)

(...)

Los patrones 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 y que cuenten con el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por la Secretaría de Salud estarán exentos de la obligación de efectuar las aportaciones referidas en el primer párrafo de esta fracción. Dichas aportaciones deberán ser cubiertas por el Estado.

III.- a IX.- (...)

(...)

(...)

ARTÍCULO TRANSITORIO

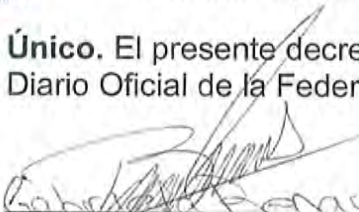
PÁGINA 18 DE 19

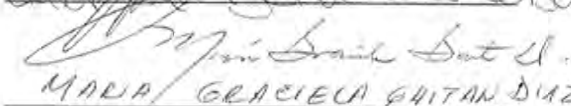




"2024, Año del Bicentenario de la instauración del Senado de la República y del Sesquicentenario de su restauración en México"

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


Gabriel Sánchez Cobos


MARIA GRACIELA GUITAN DIAZ


Nuria Magaña

**GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO**

Salón de Sesiones del Senado de la República del Honorable Congreso de la Unión a 20 de febrero de 2024.

