



Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente



Edición N°8 – Diciembre de 2025

Capítulo de Derecho Tributario

www.aidca.org/revista

IMPACTO DE LOS EFECTOS FISCALES DEL ARTICULO 186 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LAS EMPRESAS MEXICANAS

Berenice Martínez Pérez¹
Sagrario del Carmen Guzmán Rizo²

Introducción

Contribuir al gasto público es una de las principales obligaciones que tenemos todos los mexicanos según los establece nuestra constitución en su fracción IV del artículo 31, no obstante el legislador fiscalista en aras de hacer cumplir el mandato constitucional, pero además atendiendo recomendaciones de diversos organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico por sus siglas OCDE, 2022³ han destacado la importancia

¹ Doctora en ciencias jurídicas, profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California, miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores Nivel I, líder del Cuerpo Académico GEEA, UABC-CA-222. berenice.martinez.perez@uabc.edu.mx <https://orcid.org/0000-0002-0493-9854>

² Doctora en Ciencias Económico-Administrativas, responsable de la Academia de Auditoría de la Facultad de Ciencias Administrativas, responsable del área de CENEVAL de la Facultad de Ciencias Administrativas profesor de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Baja California, Reconocimientos PRODEP, PREDEPA Y certificación ANFECA, miembro del Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, colaborador del Cuerpo Académico. Tema de Investigación: Gestión de residuos en PYMES mexicanas, estrategia empresarial sostenible. sagrario.guzman@uabc.edu.mx.

³ WORD ECONOMIC FORUM <https://es.weforum.org/agenda/2022/12/4-formas-en-que-las-empresas-pueden-apoyar-los-derechos-y-el-bienestar-de-los-empleados-con-discapacidad/>



de legislar en materia de empleabilidad laborar de personas con discapacidad, de ahí que la presente investigación pretende destacar de forma generalizada sobre los posibles beneficios a los que pueden acceder los contribuyentes que dentro de su planta laboral incluyan personas con discapacidad según las características que establece la disposición normativa conforme al artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y que más adelante especificaremos, del mismo modo la ley beneficia a patrones que contraten a personas adultos mayores, es por tanto que la esencia del propio ordenamiento normativo es la inclusión laboral más allá de un efecto recaudatorio y que de esta manera se fomente a través del estímulo fiscal en la protección de los derechos humanos de personas es situación de vulnerabilidad por conducto de una regla de orden fiscal, atendiendo con ello uno de los objetivos de desarrollo sostenible # 8 ODS contemplado en la agenda 2030⁴.

1.1.- Antecedentes

A través del estudio de la historia es notorio encontrar el tratamiento de exclusión, estigmatización y trato desigual, que recibían las personas con discapacidad, incluso en tiempos modernos resulta inverosímil creer que las personas que padecen alguna o diversas discapacidades son consideradas inferiores o descalificadas por su condición, de acuerdo con Roberto Ham y Cesar A. González, del Colegio de la frontera norte y Colegio de México⁵ respectivamente, en muchas culturas eran excluidas y marginadas de la sociedad, incluso llegando a ser objetivo de burla, abuso y violencia, un ejemplo tenemos que en el siglo XX muchas personas con discapacidades fueron sometidas a esterilización forzada en varios países, esta práctica buscaba evitar la reproducción de personas con discapacidad, basándose en ideas eugenésicas y en la creencia errónea de que la discapacidad era hereditaria. Asimismo en el pasado, las personas con discapacidades eran frecuentemente internadas en instituciones segregadas, apartándose de la sociedad y negándose la participación plena en la vida comunitaria. Estas instituciones a menudo carecían de condiciones adecuadas y promovían la discriminación y la falta de autonomía dando como resultado las barreras físicas y arquitectónicas. Por otra parte, (Maldonado, 2015), hablan sobre el bienestar y la depresión de personas adultos mayores en situación de pobreza⁶, condiciones que perpetuaban la discriminación en ambos casos tanto para las personas con discapacidad como para los adultos mayores en situación de pobreza.

De modo que, entre estos y otros antecedentes de la misma naturaleza; en

⁴ ONU 17 Objetivos para transformar nuestro mundo <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

⁵ Funcionalidad y salud: una tipología del envejecimiento en México.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-3634200700100000

⁶ Capital social y satisfacción con la vida en adultos mayores. Acta de Investigación Psicológica [https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/actas_ip/2015/articulos_a/Acta_Inv._Psicol._2015_5\(1\)_1815_1830_Bienestar_Subjetivo_y_Depresion_en_Mujeres_y_Hombres_Adultos_Mayores.pdf](https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/actas_ip/2015/articulos_a/Acta_Inv._Psicol._2015_5(1)_1815_1830_Bienestar_Subjetivo_y_Depresion_en_Mujeres_y_Hombres_Adultos_Mayores.pdf)



Méjico específicamente en mayo de 2011 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, sin embargo frente a años de una casi nula o escasa materialización al menos en el aspecto empresarial que es donde nos ocupa respecto al tema de estudio, abordaremos un importante decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el veintisiete de octubre de dos mil venidos donde se reforma el artículo 11 de dicha ley (LGIPD⁷), otorgando facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo. Respecto a las personas adultos mayores en el veinticinco de junio de dos mil dos se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAM, 2002), en donde se otorgan por primera vez prerrogativas expresas a las personas adultas mayores que tradicionalmente al menos en un país como México, donde con sesenta y cinco años o más siguen laborando ya sea en empleos con jornadas completas o bien con jornadas excesivas e incluso en algunos casos prestando servicios para sus propios familiares en el cuidado de los hijos o nietos a cambio de alimento o asilo. Según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.⁸ para el año 2023 el 35% de las personas con 65 años o más, siguen conservando jornadas completas de trabajo, esto es 48 horas laborables semanalmente, mientras que el 21% laboraron jornadas extendidas.

Aunado a lo anterior existe una desventaja que extiende aún más la brecha para la exclusión de las personas adultos mayores, el INEGI refiere según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN)⁹ en 2022 que el 70% de las personas adultos mayores trabajan en la informalidad, lo que refiere que no todos gozan de una pensión para el retiro o alguna beneficio contributivo de cuenta de ahorro para evitar la dependencia económica.

Cabe destacar que el doce de julio del 2018 se adicionó la fracción V en la LDPAM¹⁰ quedando de la siguiente manera:

V. Del trabajo y sus capacidades económicas:

A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

⁷ DECRETO por el que se reforma el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5669785&fecha=27/10/2022#gsc.tab=0

⁸ IMCO A.C ¿En qué condiciones trabajan los adultos mayores? <https://imco.org.mx/en-que-condiciones-trabajan-los-adultos-mayores/>

⁹ Estadísticas a propósito del día internacional de las personas adultas mayores INEGI 2022

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.docx

¹⁰ Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDPAM.pdf>



A ser sujetos de acciones y políticas públicas de parte de las instituciones federales, estatales y municipales, a efecto de fortalecer su plena integración social.

Cabe destacar que la esencia del legislador resulta por demás notoria en la incorporación laboral formal de los trabajadores adultos mayores al sector productivo, dotándoles de garantías sociales, no obstante en la legislación fiscal revisaremos precisamente el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta donde se precisa un enfoque dual al abarcar el beneficio fiscal al contribuyente a través de la protección de los derechos del trabajador.

Consideraciones generales

La exclusión laboral de estos grupos, representa una realidad social pero además económica. La legislación mexicana ha establecido diversos estímulos fiscales para empresas que contraten adultos mayores, como personas con discapacidad, con el propósito de incentivar la inclusión laboral, el crecimiento económico, la inversión y la generación de empleo, es importante destacar que hasta antes del año 2020 la Ley de Ingresos de la Federación consideraba un estímulo fiscal importante consistente en deducir de los ingresos acumulables del contribuyente un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad (ciertas discapacidades) para efectos del impuesto sobre la renta, sin embargo a partir de la Ley de Ingresos de la Federación de 2020 en adelante ese estímulo fue abrogado.

Dejaremos únicamente para éste análisis el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), y su potencial impacto en la gestión financiera, inclusión laboral, competitividad empresarial, así como en el desarrollo económico del país.

Sin embargo, a pesar de la existencia de este estímulo fiscal, se observa que su aprovechamiento por parte de los empresarios podría ser limitado o poco efectivo debido a diversas razones que expresaremos en lo sucesivo.



Marco Jurídico

México forma parte de la Organización de las Naciones Unidas desde hace 79 años y en cada convención o cumbre participa activamente, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aperturándose el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, considerado como el Primer Tratado Internacional en Materia de Derechos Humanos del siglo XXI, y donde México firma este compromiso el 30 de marzo de 2007, el Senado de la República lo ratifica el mismo año, por lo que entra en vigor el 03 de mayo de 2008, resalta para nuestro estudio el siguiente precepto normativo:

Artículo 27¹¹. Trabajo y empleo...

.....
Los Estados Partes también reconocen que las personas con discapacidad pueden decidir dónde trabajar y ganar un sueldo para pagar sus gastos. Tienen derecho también a lugares de trabajo inclusivos y accesibles. Para lograr este objetivo, los Estados Partes:

-
- Beneficiarán a las personas que contraten personas con discapacidad*
 - Vigilarán que las empresas adapten los lugares y centros de trabajo para que las personas con discapacidad puedan hacer su trabajo*
-

¹¹Convención Sobre los Derechos Humanos Sobre las Personas con Discapacidad
<https://indiscapacidad.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5fd/aa5/e35/5fdaa5e350ddf711282572.pdf>



Luego entonces en términos constitucionales nuestra Carta Magna¹² dispone:

Artículo 123. *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.*

Sin embargo como lo hemos venido precisando en nuestro breve estudio, la realidad social más allá del contexto normativo es abismal toda vez que si bien es cierto se cuenta con instrumentos jurídicos de carácter supremo e internacional, la materialización de estos preceptos legales en los sujetos de derecho resultas ser promisorios.

No obstante la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad dispone en su Artículo 6. Son facultades del Titular del Poder Ejecutivo Federal en materia de esta Ley, las siguientes¹³:

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;

¹² CPEUM <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

¹³ LGIPD <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>



Derivado de lo anterior, es menester colocarnos directamente en las disposiciones de orden fiscalizador, tratando de llevar de forma ordenada, cronológica y sucinta esta redacción a fin de poder elaborar un análisis y evaluar el impacto de la disposición fiscal que nos ocupa.

Beneficio *beneficium* "hacer el bien" es un término utilizado por el legislador para efectos de otorgar a los contribuyentes para su aprovechamiento ciertos estímulos. En cuanto a la Ley del Impuesto sobre la Renta el Titulo VII está destinado a los estímulos fiscales, dentro del mismo título se desprende el Capítulo II denominado *De los patrones que contraten a personas que padeczan discapacidad y adultos mayores* y refiere lo siguiente¹⁴:

Artículo 186. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padeczan 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 incidentes.

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.

¹⁴ Ley del Impuesto sobre la Renta <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>



Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. 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.

Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo, deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

Como podemos advertir en el primer párrafo del ordenamiento que nos antecede, se otorga el estímulo a los contribuyentes sin excepción en términos de ISR, a quienes tengan como empleados a personas con discapacidad, sin embargo resulta sumamente complejo en términos de inclusión laboral, ya que para la aplicación de éste aprovechamiento solo se contempla la discapacidad motriz, no obstante la Organización Mundial de la Salud¹⁵ a través de su catálogo de discapacidades (CIF, 2001) reconoce al menos más de 8 tipos de discapacidad, que van desde la física suponiendo entre ellas la motriz hasta intelectual y sensorial entre otras, de tal suerte que para los contribuyentes el estímulo se limita a la contratación de personas con discapacidad motriz que de manera vital y necesaria utilicen prótesis, muletas o silla de ruedas, lo que quiere decir que el trabajador para prestar sus servicios al contribuyente necesariamente debe contar con estos aparatos para poder moverse; en cuanto hace a los trabajadores con discapacidad mental el legislador fiscalista no hace mayor distinción o especificaciones particulares, sin embargo respecto a las personas con discapacidad auditiva, de lenguaje o invidente, si precisa un porcentaje de al menos el 80 % o más de su capacidad normal y nuevamente según el catálogo por sus siglas CIF, refiere niveles y en cuanto a los porcentajes de funcionalidad sin que para ello sustituymos la palabra capacidad pero tratando de inferir que pudiera aplicarse analógicamente, es necesario evaluar todo un contexto. Donde incluye por supuesto el multisistémico.

¹⁵ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf



Aunado a lo anterior, el legislador considera en esta aplicación del beneficio para el contribuyente a personas con 5 tipos de discapacidades, dejando excluidas a todas las demás personas que padecen algún otro tipo de discapacidad y por tanto cerrando la brecha para el contribuyen a la contratación de otro tipo de personal. En el mismo sentido resulta evidentemente para aprovechar el estímulo fiscal el contribuyente al contratar personal con discapacidad deberá considerar estas condicionantes de primeras instancias, y en segunda instancia, el segundo párrafo del mismo artículo de la ley establece que para poder aplicar el estímulo referido se sujetaran los contribuyentes a la obtención del certificado de discapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social de los trabajadores contratados.

Al respecto debe señalarse, que son los contribuyentes los que deben realizar la gestión del trámite de la obtención de dicho certificado toda vez que el propio Instituto de seguridad, marca las pautas y lineamientos que con carácter del estímulo referido el patrón debe cumplir los requisitos establecidos para que el Instituto pueda hacer la emisión de determinados certificados. Bajo la misma tesis entre los requisitos a solicitar se encuentran;

- Solicitud del certificado de discapacidad, mismo que se obtiene de la página institucional.
- Original y copia de alguna identificación oficial del trabajador contratado y por supuesto que cuente con discapacidad según lo visto anteriormente.
- Copia de la inscripción ante el IMSS del trabajador o bien comprobante del pago enterado de las cuotas obrero patronales donde se refleje el trabajador con discapacidad.

Cabe destacar que para ello y aunque no es necesario contar con la autorización expresa del trabajador para el tratamiento de datos personales, dado que si bien es cierto son considerados datos sensibles en virtud de que la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) en su Artículo 3, considera su salvaguarda dada la discapacidad; si precisa un nivel de protección, cuidado y responsabilidad.

VI. Datos personales sensibles: Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia



sexual.

No obstante como medio vinculativo de la relación jurídica entre el empleador y empleado a efecto de dar cumplimiento con la obligación constreñida en el ordenamiento legal dispuesto por el artículo 186 de la LISR, existe la posibilidad de eximir al contribuyente del otorgamiento del consentimiento expreso por parte del trabajador relativo al tratamiento de datos personales según lo refiere la disposición relativa a Ley de Protección de Datos;

Artículo 10¹⁶.- No será necesario el consentimiento para el tratamiento de los datos personales cuando:

.....
IV. Tenga el propósito de cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre el titular y el responsable;

Continuando con el análisis de los requisitos establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social para emitir el Certificado de discapacidad de cada trabajador, que requiere el contribuyente para aplicar el beneficio fiscal en términos del artículo 186 de la LISR, la dependencia de salud requiere;

1. Que el trabajador con discapacidad ya se encuentre dado de alta por parte de la patronal, lo que quiere decir que el contribuyente a ojo de buen cubero debió contratar a un trabajador con discapacidad aún sin conocer el porcentaje de discapacidad en los casos previstos para el nivel del 80% o más.
2. De manera física ante la Unidad Médica Familiar correspondiente a la adscripción geográfica del trabajador el contribuyente, deberá presentar la solicitud acompañada de los documentos en original y copia que le fueron solicitados, a fin de ser revisados por el responsable de área correspondiente y en su caso obtener una cita para valoración por el médico para el trabajador con discapacidad.
3. Una vez valorado el trabajador se emite los resultados y la fecha en la que solamente el contribuyente o su representante legal en su caso, pueden recoger dicho documento.

El certificado correspondiente, en caso de cumplir con lo establecido por el artículo 186 de la LISR, será susceptible para el contribuyente de permitir acceder al estímulo fiscal, en caso contrario no será posible acceder a dichos

¹⁶ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>



beneficios fiscales.

Ahora bien el certificado emitido por el Instituto Mexicano de Seguridad Social cuenta con una vigencia de un año a partir de su emisión y deberá ser renovado cada anualidad si se pretende seguir gozando de dicho beneficio, siempre y cuando se encuentre vigente la legislación de la materia.

Lo dicho anteriormente causa un complejo labor administrativa que debe realizar el contribuyente por lo que fiscalmente se considera una carga para este, sin mencionar que este podría no obtener el beneficio fiscal.

En cuanto al último párrafo del artículo 186 de la LISR hace referencia a la posibilidad de obtener un estímulo equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a personas contratadas con edades de sesenta y cinco años y más, este estímulo se puede deducir para efectos de ISR de los ingresos acumulables que sirvieron de base para calcular el impuesto únicamente del ejercicio fiscal correspondiente, para aplicar dicho beneficio o estímulo fiscal el contribuyente se estará sujeto a las condiciones;

1. Que establece el artículo 96 de la LISR, esto quiere decir que sean contratados bajo el régimen de sueldos y salarios mediante el pago del salario enterados en pagos provisionales y;
2. Las que establece el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, esto es que el trabajador se encuentre debidamente dado de alta por el patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y que entere de manera oportuna el importe relativo de las cuotas obrero-patronales ante el Instituto.

De lo anterior expuesto y derivado de una búsqueda exhaustiva, al menos en los últimos diez años la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no ha emitido criterio, razonamiento, estudio o análisis relativo a estos sujetos de derecho respecto a la relación jurídica que se da entre las partes. Puede ser porque no se ha ejercido facultad de atracción por parte de nuestro máximo tribunal o bien porque ninguna de las partes han sometido algún conflicto o tal vez y solo tal vez ya que esto puede ser motivo para una segunda investigación, porque es insuficiente el precepto legal para la idoneidad real social y empresarial.

Beneficios al contribuyente

A fin exemplificar de forma clara lo que refiere el artículo 186 de la LISR y de esta forma lograr apreciar si existe o no un beneficio para el contribuyente, nos hemos permitido esquematizar mediante una sencillas tabla un breve ejemplo matemático de como el contribuyente puede realizar los cálculos aritméticos a fin de aplicar el estímulo correspondiente.



EJEMPLO 1

Respecto al supuesto donde el contribuyente opte por la contratación de personas con discapacidad. Considerando que un trabajador percibe un sueldo mensual de 13,500.00 en zona Mexicali, Baja California.

Calculo con base en tarifa mensual LISR	Conceptos	Importes
	Sueldo mensual del trabajo	13,500.00
–	Límite inferior	12,935.83
=	Excedente del límite inferior	564.17
X	%	17.92
=	ISR sobre excedente	.1792
+	Cuota fija	1,182.88
=	ISR bruto	1,183.05
–	Subsidio al empleo	0
=	ISR neto a pagar	1,183.05
–	25% estímulo	295.76
=	ISR a pagar con estímulo	887.29

Fuente¹⁷: Elaboración propia con base en la tarifa aplicable durante 2024 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales a que se refieren los artículos 96 de la Ley del ISR y 175 de su Reglamento, así como la regla 3.12.2.

¹⁷ TARIFAS APPLICABLES 2024 LISR DOF
http://omawww.sat.gob.mx/normatividad_RMF_RGCE/Paginas/documentos2024/rmf/anexos/Anexo_8_RMF2024-29122023.pdf



EJEMPLO 2

Respecto al supuesto donde el contribuyente opte por la contratación de personas mayores de 65 años y más. Considerando que un trabajador percibe un sueldo mensual de 13,500.00 en zona Mexicali, Baja California.

Calculo aritmético	Conceptos	Importes
	Salario mensual efectivamente pagado al trabajador (base de impuesto)	13,500.00
X	25%	3,375.00
=	Estímulo mensual	3,375.00

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el ejemplo 2, si el contribuyente mensualmente deduce 3,375.00 por cada trabajador mayor de 65 años de sus ingresos acumulables, al año estaría en posibilidad de deducir hasta un monto de \$ 40,500.00 pesos.

En sentido estricto para un contribuyente que defina dentro de sus políticas empresariales la contratación de personal discapacitado y adultos mayores de 65 años, representa una toma de decisión de enorme calado ya que puede tornarse delicado, claro es para el lector que si existe a la literalidad de los cálculos un evidente beneficio, no omito mencionar que en años anteriores los llegaron a ser superiores en algunas administraciones, sin embargo la pregunta que debemos hacernos también será, ¿A cuánto asciende es el monto que representa el gasto derivado de la contratación de dicho personal? Y ¿Que tanto representa este gasto en la rentabilidad de la actividad económica del contribuyente?

Respecto a gasto operativo del capital humano, es preciso advertir que los ejemplos



aquí expuestos están basados en actividades empresariales hipotéticas, por lo que cada característica del tipo de contribuyente y régimen de tributación representa diferencias.

No obstante si utilizamos el mismo importe mensual de \$ 13,500¹⁸ pesos del trabajador como salario base de contribuciones tendríamos un gasto mensual de cuotas obrero-patronal siguientes:

Periodo de pago	Periodo o días de cobertura	Cuota IMSS trabajador	Cuota IMSS patrón	Infonavit patrón	Total gasto contribuyente
mensual	1-30 noviembre	335.55	2,376.04	675.00	3,386.59

FUENTE: Elaboración propia

Del resultado anterior se debe considerar al momento de emitir una recomendación al contribuyente para una eficiente toma de decisiones, el agregar al gasto que representa para el contribuyente en materia de cuotas de seguridad social, el importe del salario mensual, así como los demás emolumentos que pudiera estar otorgando en favor de los empleados.

Los factores que se emitieron por parte de la autoridad fiscal en el DOF representan los siguientes porcentajes según el salario base de cotización del trabajador.

Representación de la fórmula:

$$(SBC) * (\% CP) = COP$$

Cabe destacar que para la determinación de las cuotas obrero patronales para el año 2024 se incrementaron en un porcentaje mayor derivado de la reforma a la Ley del Seguro Social en 2020.

En un ejercicio comparativo de forma muy genérica, utilizando única y exclusivamente los datos sobre sueldo, cuotas y beneficios, revisaremos sobre el costo-beneficio en sentido estricto respecto a la rentabilidad empresarial para la

¹⁸ DETERMINACIÓN DE CUOTAS CALCULADORA DIGITAL IMSS
https://adodigital.imss.gob.mx/ptn_calculadora/



contratación de personas con discapacidad o adultos mayores de 65 años, se aprecia una escasa o nula ventaja económica, no así un aspecto a considerar que es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y que puede generar mayor competitividad al contribuyente, sin embargo no es de momento tema de estudio.

CUADRO COMPARATIVO COSTO-BENEFICIO FISCAL MENSUAL

Sueldo pagado al trabajador	Cuotas obrero-patronal	Estímulo personas con discapacidad	Estímulo adultos mayores de 65 años
13,500.00	3,386.59	887.29	3,375.00

FUENTE: Elaboración propia.

De la determinación anterior concluimos diciendo que:

- El contribuyente invierte mensualmente entre el salario y las cuotas por trabajador con discapacidad \$ 16,886.59 pesos y puede deducir un estímulo mensual correspondiente a \$ 887.29 pesos.
- El contribuyente invierte mensualmente entre el salario y las cuotas por trabajador mayor de 65 años \$ 16,886.59 pesos y puede deducir un estímulo mensual correspondiente a \$ 3,375.00 pesos.

Expresiones finales

como la falta de información sobre los requisitos y procedimientos para su aplicación, la complejidad de los trámites administrativos, y la percepción de riesgo asociada a la inversión en actividades de investigación y desarrollo.

Diversos estudios relativos a la materia en comento, hacen mención reiterada sobre la posible falta de conocimiento del estímulo fiscal.

Se considera necesario que las autoridades fiscales logren informar adecuadamente a los empresarios sobre los beneficios de sus programas de



estímulos fiscales, de esta forma podrán lograr que los mismos hagan conciencia en la importancia de participar en solucionar una problemática social y a la vez aprovechar el beneficio fiscal que brinda el programa.

Se advierte al contribuyente sobre el estímulo producto de esta investigación y su bajo impacto en la reditabilidad para efectos fiscales, si bien en cierto el sector laboral de la tercera edad o también llamada edad de plata, así mismo las personas con discapacidad representan un número importante en la población mexicana, el legislador deberá precisar disposiciones normativas cuyo impacto favorezcan en mayor medida a este sector a través de capacitación, adiestramiento y espacios idóneos para desarrollar actividades más allá de la subordinación, apostar por temas de autosuficiencia, empoderamiento económico y libertad financiera en donde no recaiga la responsabilidad en el sector empresarial a través de un estímulo que más allá de favorecer al sector patronal deja de manifiesto la vulneración de las personas con discapacidad y adultos mayores.

FUENTES DE CONSULTA

Age UK. (2023, diciembre). Age UK. <https://www.ageuk.org.uk/>

Business Insider. (2022, diciembre 2). Título del artículo. *Business Insider México.* https://businessinsider.mx/personas-empleo-discapacidad-mexico_economia-politica/

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.*
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDPAM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley del Seguro Social.*
<https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92230421.pdf>



Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023. Artículo 28 y Anexo 25.* https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2023.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal del Trabajo.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Panorama fiscal de América Latina y el Caribe.* <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/43405>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral.* Repositorio de la CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7d9fb18f-1be1-4e0e-9125-0e3de35b5bc7/content>

CONAPRED. (2005). *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México 2005.* https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3308&id_opcion=108&op=214

CONAPRED. (2017). *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México 2017.* https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1485&id_opcion=&op=213

FasterCapital. (s.f.). *Ganador del Premio Nobel: George A. Contribuciones de Akerlof a la economía.* <https://scholarship.law.georgetown.edu/facpub/494/>

Gobierno del Estado de Baja California. (2017). *Ley de Hacienda del Estado de Baja California.* http://dceg.bajacalifornia.gob.mx/Sasip/documentos/archivos/CES33201771012049977_4.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). (2009). *Ley Sueca de no discriminación.* https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/122/44.pdf

Navarro Ruvalcaba, M. A. (2006). Modelos y regímenes de bienes sociales en una perspectiva comparativa. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 379–406. https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=3701&p_country=FRA&p_count=6961



Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Ley de Igualdad 2010.* <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *Ley 87-517. Base de datos NATLEX.*

https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=3701&p_country=FRA&p_count=6961

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Reunión de Expertos sobre Envejecimiento y Derechos de las Personas Mayores en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, San José de Costa Rica, 31 de octubre al 2 de noviembre de 2018.* <https://www.cepal.org/es/eventos/reunion-expertos-envejecimiento-derechos-personas-mayores-marco-la-agenda-2030-desarrollo>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities.*

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2022). *Ley del Impuesto Sobre la Renta.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015, julio 31). *Fomenta STPS inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores (Boletín 454).* <https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-y-adultos-mayores>

Vargas, J. (2006). La sociología del trabajo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 379–406.

Venegas Martínez, F. (2007). Racionalidad económica implícita en teoría financiera. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 379–406.