

BENEFICIOS FISCALES EN EJERCICIO 2020 RESPECTO A LA DEDUCCIÓN ADICIONAL DEL 25% PARA EMPLEADORES DE PERSONAS QUE PADEZCAN DISCAPACIDAD

*CPC Juliana Rosalinda Guerra González
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. Diamantina Perales Flores

PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. Laura Grajeda Trejo

VICEPRESIDENTE GENERAL

Dra. Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE FISCAL

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y C.D.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.C. y P.C.y P.I. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. E.D.F. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	C.P.C. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. Oscar Castellanos Varela	C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales
Lic. Oscar Guevara García	C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	C.P.C. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros	L.C.P. LD. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio	C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
--------------------------------	---------------------------------------

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.A.C. Juliana Rosalinda Guerra González

BENEFICIOS FISCALES EN EJERCICIO 2020 RESPECTO A LA DEDUCCIÓN ADICIONAL DEL 25% PARA EMPLEADORES DE PERSONAS QUE PADEZCAN DISCAPACIDAD

CPC Juliana Rosalinda Guerra González
Integrante de la CROSS Nacional

En un mundo tan globalizado es importante precisar que, dentro del desarrollo en cada uno de los países, entre muchos temas a analizar está el de la inclusión y no discriminación en el ámbito social, cultural, económico, religioso, sexual, laboral; temas en el que México no sería la excepción viéndose en la necesidad de implementar y/o modificar diversas leyes o programas.

Antecedentes

Ahora bien, en un tema tan amplio como lo es la Inclusión y No discriminación, trataremos en este artículo los beneficios fiscales que, en México, un empleador puede recibir al contratar personas con alguna discapacidad. Por ello, debemos tener claro el concepto de Discapacidad y hasta donde, legalmente en México, se permite la contratación de personal discapacitado. Encontrando que para la Organización Mundial de la Salud (OMS) "Discapacidad" se define como *"término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive."*

Otra definición de Discapacidad es la que encontramos en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, como *"la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás"*, distinguiendo además diversos tipos de discapacidad como son: Física, Mental, Intelectual, Sensorial.

Y si bien es cierto que en tiempos pasados se pensaba que las personas discapacitadas no podían trabajar, al paso del tiempo nuestra sociedad ha ido evolucionando a tal grado que las empresas han implementado y adecuado sus políticas, manuales de contratación, descripción, perfil y análisis de puestos laborales para que sean cubiertos en algunos casos, con personal discapacitado; lo anterior en un ánimo de realizar acciones de inclusión que den cumplimiento a leyes, normas y programas en nuestra sociedad, por mencionar: la Ley General para La Inclusión de las Personas con Discapacidad en México publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de mayo de 2011 en la que en el Título Segundo Derechos de las Personas con Discapacidad dedica el Capítulo II al tema de Trabajo y Empleo; así también la Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, y diversos programas, entre ellos “El Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 -2012” denominado “PRONADIS” y “El Programa Nacional Para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018”.

Luego entonces podemos tener una idea clara que en la actualidad legalmente los empleadores pueden contratar personas con discapacidad pues la legislación vigente lo permite y mejor aún los empleadores pueden hacerse acreedores de estímulos fiscales al contratar a este grupo de personas, aclarando que es necesaria una valoración y dictamen médico por Institución Pública de Salud como es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que precise el grado de discapacidad que tiene, para ser contratado.

Reformas publicadas y comentarios

Con motivo de lo anterior, en la Ley de Impuesto sobre la Renta publicada el 31 de diciembre del 2004 encontramos que desde aquél entonces existía un estímulo fiscal, que se había estado otorgando a través del artículo 222 de la Ley de Impuesto sobre la Renta (LISR) y que a letra dice: *“El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del Impuesto sobre la Renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador”*. Estímulo que a través de las reformas fiscales ha sido modificado y cambiado al artículo 186 de la LISR.

Así pues con el paso del tiempo y en un ánimo de fomentar la inclusión y no discriminación a este sector de la población el 26 de diciembre del 2013 se publicó en el DOF, el Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa, decreto que en el Capítulo 1 Titulado del Impuesto Sobre la Renta refiere estímulos fiscales para empleadores de personas discapacitadas precisada en el Artículo 1.5 y a la letra dice: *“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 80% o más de la capacidad normal o tratándose de 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, un monto adicional 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 la Ley del Impuesto sobre la Renta. Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Título IV, Capítulo I de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere este artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad, no podrán aplicar en el mismo ejercicio fiscal, respecto de las personas por las que se aplique este beneficio, el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

En razón de lo anterior un empleador que contrataba personal con discapacidad podía optar y seleccionar el estímulo fiscal que le fuera más favorable o conveniente, de entre lo citado en la LISR o bien lo dispuesto en el Decreto referido, debiendo escoger únicamente solo uno de los dos estímulos, considerando conveniente ejemplificarlo en la siguiente imagen 1:

EJEMPLO EN 2019		PERCEPCION	EXENTA	PERCEP. GRAV
Sueldo mensual \$6,000		72,000.00		72,000.00
Aguinaldo (15 días)		2,960.53	2,534.70	425.83
Prima vacacional (25%, 6 días)		296.05	296.05	-
Total Anual		75,256.58		72,425.83
UMA 2019	84.49			
PV Ex	1,267.35			
AG Ex	2,534.70			
Ingreso Gravable		72,425.83		
Lim. Inferior		58,922.17		
Exc. De Lim. Inferior		13,503.66		
% Lim. Inferior		10.88%		
Impuesto Marginal		1,469.20		
Cuota Fija		3,460.01		
Impuesto a enterar		4,929.21		
EJERCICIO		LISR 2019	DECRETO 2019	
BASE DEL ESTIMULO		4,929.21	72,425.83	
% ESTIMULO		100%	25%	
ESTIMULO		4,929.21	18,106.46	

“Imagen 1”

Como se puede observar, el Decreto otorgaba mayores beneficios que lo contemplado en el artículo 189 de la LISR de 2019.

A partir de la publicación en el DOF del 9 de diciembre del 2019 se incorpora en la Ley de Impuesto sobre la Renta lo contemplado en el citado decreto, encontrando en el Título VII de los estímulos Fiscales, CAPÍTULO II DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A PERSONAS QUE PADEZCAN DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES, el Artículo 186 que a la letra dice: “Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas (PF) o morales (PM) 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.

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.

Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistentes 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”

A manera de ejemplo se presentan los casos que a continuación se detallan en la imagen 2:

Concepto	Trabajador (Información anual en pesos)			Total
	Número 1	Número 2	Número 3	
Salarios gravados pagados	57,600	66,000	120,000	243,600
% Deducción a ingresos acumulables de la PF-PM	25%			
Estímulo fiscal por contratar personas con discapacidad	14,400	16,500	30,000	60,900

“Imagen 2”

Para acceder a dicho estímulo fiscal, los contribuyentes deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (LSS) y adicionalmente para el caso del personal discapacitado, el contribuyente deberá obtener un certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y que es distinto al que se otorga para personas discapacitadas que son beneficiarias.

Ahora bien por considerarlo también importante mencionar, los trabajadores al momento de estar laborando en una empresa y esta última se encuentra cumpliendo con las obligaciones que establece la LSS, inscribiéndolos en el IMSS como asegurados, estos últimos cuentan con todas y cada una de las prestaciones económicas y en especie que el Seguro Social otorga, es decir desde la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria así como el pago de Incapacidades, pagos por ayudas de matrimonio, pagos por ayudas de funeral y en su caso pago de pensiones cumpliendo los requisitos establecidos en la propia Ley del Seguro Social o ley del Sistema de Ahorro para el Retiro según le aplique, para él y sus beneficiarios por mencionar los padres que convivan y dependan del asegurado, la esposa o esposo, los hijos y a falta de esposa(o), la concubina(o).

Sin embargo, el tiempo que un hijo cuenta con las prestaciones por parte del IMSS como beneficiario está limitado al cumplir la edad de 16 años, edad en la que éste, puede incorporarse a la vida laboral o bien extender esta prestación, hasta los 25 años, para lo cual deberá comprobar que continúan estudiando. Situación en la que hay una excepción para algunos casos de hijos de asegurados que sobrepasan la edad de 16 años y no pueden incorporarse a la vida laboral, ni seguir estudiando debido a que cuentan con discapacidad para ello, en este caso dichos beneficiarios discapacitados (hijos de asegurados) continuarán teniendo el derecho de contar con todas las prestaciones tanto médicas como económicas que el IMSS otorga, debiendo someterse en el Seguro Social a los estudios médicos de valoración y en su caso, a la obtención de dictamen médico por discapacidad de beneficiario que emite el departamento de Salud en el Trabajo del IMSS, y que es distinto al que se menciona en el artículo 189 LISR vigente.

El Certificado de Discapacidad para efectos del Artículo 186 de la LISR, se expide a solicitud, ante el Seguro Social, por parte del patrón o del Representante Legal (RL) de una empresa que contrata a alguna persona con Discapacidad y será entregada solo al patrón o al RL, una vez que cumpla con lo establecido en el referido artículo 189 de la LISR.

El formato para iniciar esta solicitud se encuentra como referencia, en la Imagen 3, y los documentos que el trabajador debe presentar al acudir a su cita médica son: Original y copia identificación oficial del trabajador, Cartilla Nacional de Salud y Citas Médicas, así como la Solicitud debidamente requisitada, copia fotostática del Aviso de Inscripción al IMSS del trabajador ó en su defecto copia fotostática de la liquidación del pago de cuotas obrero-patronales.



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

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

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

DATOS DEL PATRON O DE LA EMPRESA

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

DATOS DEL ASEGURADO

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

"Imagen 3"

Conclusión

La inclusión en la Ley de Impuesto sobre la Renta del estímulo como lo contemplaba el "Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa" garantiza a los patrones (PF o PM) la vigencia del beneficio en el tiempo; promoviendo la inclusión de personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva de lenguaje, o invidentes, así como a los adultos mayores en actividades productivas, otorgándole a los patrones una deducción a sus ingresos acumulables del ejercicio.