



Universidad Autónoma de Baja California  
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales



“Beneficios fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad”

Para obtener el grado como maestro en impuestos

Karen Alejandra Vizcarra Urcadiz

Director de Tesis:  
Dra. Sósima Carrillo

Ensenada, Baja California a 25 de Octubre del 2019.

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**MAESTRIA EN IMPUESTOS**



**VOTOS PROBATORIOS**

Por este conducto doy mi voto aprobatorio para que el **C. KAREN ALEJANDRA VIZCARRA URCADIZ**

**con el tema "Beneficios fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad".**

**para obtener el GRADO de Maestro en Impuestos.**

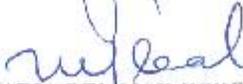
Sin otro particular por el momento, agradezco de antemano las atenciones que se sirva brindar al presente, quedando de usted.

Ensenada B.C., a 15 de Octubre 2019.

**Director del trabajo terminal**

  
**DRA. SÒSIMA CARRILLO**  
**PRESIDENTE**

**Sinodo**

  
**MC MARIA DEL MAR OBREGON ANGULO**  
**SECRETARIO**

**Sinodo**

  
**DRA. LIZZETTE VELSASCO AULCY**  
**VOCAL**

## **RESUMEN**

La política fiscal no solo debe ser recaudatoria, debe ser un instrumento del Estado para alentar, fomentar, regular determinadas prácticas de negocios que contribuyan a un mayor y mejor desarrollo social. El propósito de los estímulos fiscales establecidos en el artículo 186 primer párrafo de la LISR, así como en la LIF en el artículo 16 fracción X, es contribuir a la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, por esta razón el objetivo de investigación fue realizar un análisis comparativo de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad en la Ciudad de Ensenada, Baja California. El estudio realizado se centró en cuatro empresas que contratan personas con discapacidad. El método utilizado fue mixto de tipo documental no experimental transversal-descriptivo, utilizando como método de recolección de datos un cuestionario. Encontrando que, el importe a deducir en ambos casos no es representativo y el estímulo carece de practicidad en su aplicación, concluyendo que no cumple con el propósito para el cual fue establecido, recomendando una reforma a los ordenamientos para motivar a los empleadores, a generar empleos y contribuir a la inclusión laboral de este sector tan vulnerable.

Palabras clave: Estímulos fiscales, personas con discapacidad, inclusión laboral.

Contenido	
Introducción .....	7
Estudios en España.....	7
Estudios en Colombia .....	8
Estudios en México .....	10
Planteamiento y definición del problema.....	10
Justificación .....	13
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Preguntas de investigación .....	15
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 Marco legal.....	15
1.1.1 Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad .....	15
1.1.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	16
1.1.3 Ley de Ingresos de la Federación .....	17
1.1.4 Ley del Seguro Social.....	18
1.1.5 Ley de Hacienda del Estado de Baja California .....	19
1.2 Marco Contextual.....	21
1.3 Revisión de literatura .....	23
1.3.1 Marco Conceptual .....	23
1.3.1.1. Estímulos fiscales .....	23
1.3.1.2 Inclusión laboral .....	24
1.3.1.3 Persona con discapacidad .....	25
1.3.2 Estudios Previos .....	26
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	32
2.1 Enfoque de la Investigación .....	32
2.1.1 Enfoque mixto .....	32
2.2 Paradigma de la investigación.....	33
2.3 Método de la investigación .....	34
2.3.1. Cuestionario .....	34

2.4 Diseño de la investigación.....	34
2.4.1 Tipo de investigación.....	34
2.4.1.1 No experimental.....	34
2.4.1.2 Transversal-Descriptivo.....	34
2.4.2 Variables de investigación.....	34
2.4.2.1 Variable Independiente.....	35
2.4.2.2 Variable dependiente.....	35
2.4.3 Modelación de variables.....	35
2.4.4 Congruencia del planteamiento.....	35
2.5 Delimitación.....	36
2.5.1 Delimitación de la investigación espacial.....	36
2.5.2 Delimitación de la investigación demográfica.....	37
2.6 Objetos y sujetos de investigación.....	37
2.6.1 Objetos de estudio.....	37
2.6.7 Sujetos de estudio.....	37
2.7 Instrumento de recolección de datos.....	37
2.7.1 Diseño de instrumentos.....	37
2.8 Población y muestreo.....	37
2.9 Análisis de datos.....	38
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
3.1 Identificación de empresas de la ciudad que tienen empleados con discapacidad.....	38
3.2 Conocimiento y acreditamiento del estímulo.....	40
3.3 Monto de salario mensual del trabajador con discapacidad.....	41
3.4 Monto de deducciones por aplicación de los estímulos en ISR.....	41
3.5 Base exenta para cálculo del impuesto sobre remuneraciones al trabajo personal (ISPT 1.8). .....	43
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIONES.....</b>	<b>44</b>
Referencias.....	48
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

### TABLAS

Tabla 1: Comparativo Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley de Ingresos de la Federación	20
Tabla 2: Deducción adicional y exención del ISRTP	20
Tabla 3: Congruencia del planteamiento	35
Tabla 4: Puesto del empleado con discapacidad dentro de la empresa.	40
Tabla 5: Salario mensual del trabajador con discapacidad.	41
Tabla 6: Cálculo comparativo empresa de servicios 1	41
Tabla 7: Cálculo comparativo empresa de servicios 2.	42
Tabla 8: Cálculo comparativo empresa manufacturera	42
Tabla 9: Cálculo comparativo empresa comercial	43

### GRÁFICAS

Gráfica 1 : Sector de las empresas.....	39
Gráfica 2: Empleados con discapacidad en la empresa.....	39

# INTRODUCCIÓN

## Introducción

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

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

## Estudios en España

Un estudio realizado en España en el 2007 por el Fondo Social Europeo y la fundación ONCE para la cooperación de integración social de personas con discapacidad, titulado *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*, tenía como objetivo obtener información que sirviera de ayuda en el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad a través del conocimiento de las prácticas identificadas como exitosas y de los elementos que llevan al empresario a no considerar la incorporación de las personas con discapacidad en sus plantillas.

Todo esto cubriendo una serie de objetivos operativos que buscaban:

- Conocer la situación actual respecto a la contratación de personas con discapacidad.

- Identificar aquella información de utilidad para el empresario para plantearse y llevar a cabo la contratación de personas con discapacidad, así como las motivaciones que impulsan dicha actuación.
- Evidenciar las posibles dificultades que encuentra el empresario a la hora de plantearse la contratación.

La investigación combinó dos enfoques metodológicos diferentes. Se realizó una encuesta estadística a una muestra de 1503 empresas españolas, y se profundizó en los discursos de los empresarios a través de la realización de 2 mini-grupos.

Por último, a modo de síntesis de los resultados, se recogen las sugerencias de mejora que se derivan tanto de los datos de la encuesta, como de los discursos de los mini-grupos y que deben conducir al incremento de la integración laboral de las personas con discapacidad.

### **Estudios en Colombia**

Carrillo y Rondón (2015), en su investigación titulada *Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de arcilla de Cúcuta y su área metropolitana*, tenía como objetivo analizar el efecto tributario en la inclusión laboral para las personas con discapacidad, en las empresas del sector industrial de arcilla.

Para ello se realizó la revisión bibliográfica con el fin de desarrollar el marco teórico, como base primordial del trabajo de campo realizado en las empresas del sector industrial de la arcilla, analizando la información dejando unas propuestas para que se materialice el objetivo de los beneficios fiscales para la inclusión laboral de las personas

con discapacidad.

Se realizó un análisis estadístico en cuanto a la gestión de los beneficios tributarios existentes en la legislación actual, en las empresas del sector de arcilla, adicionalmente con los resultados de esa investigación, se vieron beneficiados, tanto las empresas, al conocer los efectos de una manera más amplia, directa y actualizada de las políticas que regulan en materia tributaria los beneficios que pueden tener al contratar personal discapacitado, como la población desempleada de personas con discapacidad que desean tener una oportunidad para demostrar que son muy buenos trabajadores.

La investigación se realizó con enfoque cualitativo iniciando con la revisión de literatura creando un marco teórico y conceptual sobre la inclusión de personas con discapacidad, en un contexto internacional, nacional y regional.

Por otra parte, implicaba la utilización del método cuantitativo, el cual admite la elaboración de una encuesta que sirvió como instrumento para determinar el conocimiento y la utilización de los beneficios tributarios otorgados a las empresas que contratan personas con discapacidad.

El análisis investigativo concluye que, si bien esa región del país como lo es Cúcuta y su área metropolitana rige su economía en torno al comercio, del cual solo una pequeña muestra del sector industrial, específicamente la de arcilla, demostró que estaría interesada en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo con el ordenamiento jurídico que avala los beneficios tributarios.

Este beneficio ha venido al alza en su aplicación, brindando apoyo a esta población menos favorecida.

## **Estudios en México**

Un estudio de caso realizado por Pérez, Magaña y Aquino (2017) en la Ciudad de Tabasco titulado, *Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. En el cual su objetivo era presentar los resultados del impacto del estímulo fiscal en las empresas del municipio del Centro, Tabasco, México, que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad.

El enfoque de la investigación fue exploratorio-descriptivo bajo el diseño de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos en contraste. Los participantes fueron cuatro personas autorizadas para la contratación de personas con discapacidad.

Los resultados señalan que: los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial y carecen de practicidad, por ello urge una reforma a dichos estímulos y demás leyes relacionadas.

## **Planteamiento y definición del problema**

En mayo del 2011 se establece la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad [LGIPD, 2011] que tiene por objeto reglamentar lo conducente al artículo 1º Constitucional, estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando la plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades (Ley General Para la Inclusión de las personas con Discapacidad [LGIPD], Artículo 1º, 2011).

Asimismo, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio. En su artículo 6º fracción V menciona que es facultad del Titular del Poder Ejecutivo

Federal, 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.

Por esta razón en La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el Título VII Capítulo II en su artículo 186 primer párrafo establece los estímulos fiscales otorgados a los patrones que contraten personas que padezcan una discapacidad en los siguientes casos:

- Discapacidad motriz: y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas.
- Discapacidad mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más de su capacidad normal.
- Invidentes.

Los patrones podrán deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta (ISR) retenido y enterado por concepto de sueldos y salarios, siempre y cuando estén cumpliendo con el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y adicional a esto obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el certificado de discapacidad del trabajador.

O bien, otra opción es, aplicar lo establecido en el artículo 16, fracción X de la Ley de Ingresos de la Federación que 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.

Una vez que se elija cualquiera de las dos opciones anteriores adicional a esto los patrones podrán 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 instalaciones (Ley del Impuesto Sobre la Renta [LISR], Artículo 34 fracción XII, 2017).

A nivel Estado, la Ley de Hacienda del Estado de Baja California en su artículo 177 establece que las empresas que contraten personas productivas con capacidades diferentes estarán exentas al 100% del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal (ISRTP) que les corresponda cubrir por estos empleados, siempre y cuando no reciba el beneficio del estímulo por un proyecto de inversión.

Las personas con discapacidad están en desventaja en el mercado laboral, la falta de acceso a la educación y capacitación puede ser la causa de su exclusión del mercado laboral, pero dicha exclusión también puede obedecer a la percepción que exista en el lugar de trabajo o que tengan los empleadores de la discapacidad y de las personas con discapacidad (Gobierno de la República [MÉXICO], 2015, p.56).

Como resultado de la Encuesta Nacional de Discriminación 2017 (ENADIS), se encontró que las principales problemáticas de las personas con discapacidad son las inadecuadas calles, instalaciones y transporte que limitan su movilidad y la falta de oportunidades para encontrar empleo. En este grupo de población el 30% afirma que

enfrentan falta de oportunidades para encontrar empleo y el 7.1% le fue negada la posibilidad de trabajar o de obtener un ascenso.

Toda aquella persona que se encuentre en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales (Forcada y Cora, 2015: 86).

Si el objetivo de los estímulos fiscales que están contemplados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la Ley de Ingresos de la Federación así como en la Ley de Hacienda del Estado de Baja California es contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral, otorgando beneficios fiscales a los empleadores surge; de un interés personal realizar un análisis comparativo de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad en la ciudad de Ensenada, Baja California y mostrar de esta forma cual es el más conveniente para su aplicación.

### **Justificación**

Dillanes y Almaras (2016) mencionan en su artículo que la política fiscal no solo debe ser recaudatoria, debe ser también un instrumento del Estado para alentar, fomentar, regular y/o inhibir determinadas prácticas de negocios que contribuyan a un mayor y mejor desarrollo social.

Un fenómeno que resulta importante en México y por ende se manifiesta en las organizaciones es el problema de la discapacidad motriz, auditiva o visual. La discapacidad no es considerada como el producto de una deficiencia, la discapacidad no tiene su origen en el individuo sino más bien en la interacción interpersonal e interinstitucional, en las

oportunidades que ofrece el medio social y en general a las barreras que bloquean la participación.

La inclusión no es una estrategia destinada a ayudar a las personas a encajar en los sistemas y estructuras existentes, la inclusión propone transformar estas estructuras y sistemas para hacerlos mejores para todos. Ello incorpora definir principios y acciones que ofrezcan espacios de empleo, trabajo y formación profesional.

La importancia de la presente investigación radica en que el gobierno federal a través de instrumentos dentro de la política fiscal busca motivar a los empleadores a que contraten personas en esta condición vulnerable, así como en la promoción adecuada de los instrumentos establecidos para que las empresas conozcan los beneficios de contratar personas con discapacidad, con todo lo anterior se hace necesario analizar cuál de los estímulos otorgados es el que más beneficia a los empleadores y si cumplen con el propósito por el que fueron establecidos que es la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

### **Objetivo general**

Realizar un análisis comparativo de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad en la Ciudad de Ensenada, Baja California.

### **Objetivos específicos**

- Identificar a las empresas de la ciudad que tienen dentro de su personal empleados con alguna discapacidad.
- Indicar cuáles de ellas conocen y utilizan los estímulos fiscales de las que son beneficiarias.

- Identificar el rango de salario mensual otorgado a los trabajadores con discapacidad.
- Calcular el monto de deducciones adicionales y exención de impuestos por la aplicación de los estímulos.

### **Preguntas de investigación**

¿Cuál de los estímulos fiscales otorgados por el Ejecutivo del Estado es el más conveniente para las empresas por la contratación de personas con discapacidad en la Ciudad de Ensenada, Baja California?

¿Qué empresas en la Ciudad de Ensenada tienen dentro de su personal empleados con discapacidad?

¿Cuáles de ellas conocen y utilizan los estímulos fiscales de los que son beneficiarios?

¿Cuál es el salario mensual de los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa?

¿Cuál es el monto de deducciones y exenciones por la aplicación de los estímulos fiscales?

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Marco legal**

#### **1.1.1 Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad**

La presente investigación tiene su origen en la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad [LGIPD]. Específicamente en su artículo 6to fracción V en el que menciona lo siguiente:

“Son facultades del Titular del Poder Ejecutivo Federal en materia de esta Ley, 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”.

### **1.1.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta**

Como resultado de ello se desprende dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta [LISR] en el Título VII Capítulo II artículo 186 primer párrafo:

“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.”

Es importante resaltar en este artículo que se requieren algunos elementos para ser sujetos de la aplicación del estímulo como lo es, en el caso de discapacidad motriz, debe ser permanente y se requiere que el trabajador utilice, muletas, sillas de ruedas o prótesis, en el caso de discapacidad mental, auditiva y de lenguaje el trabajador debe estar en un 80% o más de su capacidad normal.

Menciona además que se debe obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] el Certificado de Discapacidad del Trabajador, para esto el patrón persona física o representante legal debe acudir a la institución con la siguiente documentación:

- ✓ identificación oficial con fotografía y firma del trabajador en original y copia,
- ✓ copia fotostática de la inscripción al IMSS del trabajador, liquidación de cuotas obrero-patronales del Sistema Único de Autodeterminación o una copia de la Emisión Mensual anticipada.
- ✓ El trabajador deberá presentarse para una valoración realizada por un médico de la salud en el trabajo, la conclusión será informada al trabajador de acuerdo con el resultado de su evaluación.

- ✓ El oficio de certificado de discapacidad deberá ser recogido por el patrón o representante legal en el servicio de Salud en el Trabajo de la unidad en la cual el trabajador realizó su valoración.

Así mismo se considera lo establecido en el artículo 34 fracción XII, para aplicar la deducibilidad de adaptaciones y mejoras.

“Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes: 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad...el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente”.

En cuanto a la deducción del 100% en adaptaciones y mejoras, pudiéramos preguntarnos qué sucede con aquellas adaptaciones en la infraestructura del inmueble que se establecieron desde el diseño inicial del mismo y de las que no es posible estimar el costo por separado. O bien otra pregunta sería si aplican aquellas empresas que no tienen contratadas personas con discapacidad, pero sus instalaciones están adecuadas para que personas con discapacidad hagan uso de ellas.

### **1.1.3 Ley de Ingresos de la Federación**

Las empresas que contraten personas con las discapacidades establecidas en el artículo 186 primer párrafo puede considerar como una segunda opción lo establecido en la Ley de Ingresos de la Federación [LIF] en su artículo 16, fracción X.

“Durante el ejercicio fiscal de 2018, se estará a lo siguiente en materia de estímulos fiscales: ...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 por ciento 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 la presente fracción será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere la presente fracción, 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 esta fracción 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”.

El salario que debe tomarse de base para realizar los cálculos y ejercer la opción del artículo 16 fracción X de la LIF es el mensual, y como el mismo artículo lo señala el contribuyente puede decidir si utilizará la opción establecida en el artículo 186 primer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta o la plasmada en el artículo anterior.

#### **1.1.4 Ley del Seguro Social**

Para poder aplicar el estímulo fiscal establecido en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, debemos cumplir con lo establecido en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social [LSS] que establece lo siguiente:

“Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II- Los socios de sociedades cooperativas, y

- III- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes”.

Como requisito también se debe considerar lo establecido en el artículo 15 de la misma ley que cita lo siguiente:

“Los patrones están obligados a:

- I- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles
- II- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores...
- III- Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto...”.

### **1.1.5 Ley de Hacienda del Estado de Baja California**

En Baja California aplica además de los estímulos otorgados a nivel federal lo establecido en el artículo 177 de la Ley de Hacienda del Estado de Baja California [LHEBC]:

“Las empresas que contraten personas productivas con capacidades diferentes...estarán exentas del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal (ISRTP) que les corresponda cubrir periódicamente por las remuneraciones relativas a estos empleados, siempre que la empresa no se encuentre recibiendo una exención sobre este impuesto por un proyecto de inversión”.

Para hacer uso del ordenamiento anterior, al momento de presentar la declaración se considera el sueldo otorgado a los trabajadores con discapacidad como base exenta señalando como motivo de exención Art. 177 LHE Empleados discapacitados y/o adultos mayores.

A manera de resumen se presenta el marco legal en las tablas 1 y 2:

*Tabla 1: Comparativo Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley de Ingresos de la Federación*

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR)	LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACION (LIF)
<b>Fundamento</b> : Artículo 186 primer párrafo LISR	<b>Fundamento</b> : Artículo 186 primer párrafo LISR
<b>Sujetos</b> : Persona Física o Moral que contrate personas con discapacidad: Motriz (utilizando de manera permanente muletas, sillas de ruedas o prótesis). Mental, auditiva o de lenguaje ( 80% o más de su capacidad normal). Invidentes	<b>Sujetos</b> : Persona Física o Moral que contrate personas con discapacidad: Motriz (utilizando de manera permanente muletas, sillas de ruedas o prótesis). Mental, auditiva o de lenguaje ( 80% o más de su capacidad normal). Invidentes
<b>Objeto</b> : Impuesto retenido y enterado por sueldos y salarios, tomando como base el sueldo mensual del trabajador	<b>Objeto</b> : Sueldo mensual del trabajador que sirve de base para el cálculo del impuesto.
<b>Estímulo</b> : Deducción del Impuesto retenido y enterado del trabajador (es) con discapacidad.	<b>Estímulo</b> : Deducción del 25 % del salario mensual efectivamente pagado del trabajador aplicado a los ingresos acumulables del ejercicio fiscal correspondiente.
<b>Requisitos</b> :	<b>Requisitos</b> :
Artículo 12 de la LSS ( es decir ser sujetos de aseguramiento).	Artículo 15 LSS: Tener a los trabajadores inscritos en el Seguro Social... Elaboración de nóminas, listas de raya... Determinar cuotas obrero patronales y enterarlas al instituto...
Retención y entero del impuesto del trabajador por concepto de sueldos y salarios.	Retención y entero del impuesto del trabajador por concepto de sueldos y salarios.
Obtener del IMSS el certificado de discapacidad del trabajador.	Obtener del IMSS el certificado de discapacidad del trabajador.

*Fuente: Elaboración propia con información tomada de la legislación aplicable.*

*Tabla 2: Deducción adicional y exención del ISRTP*

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
<b>Deducción activos fijos</b>	<b>Exención del ISRTP</b>
100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad...el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.	Estarán exentas del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal (ISRTP) que les corresponda cubrir periódicamente por las remuneraciones relativas a estos empleados.

*Fuente: Elaboración propia con información tomada de la legislación aplicable.*

## 1.2 Marco Contextual

A nivel nacional las empresas y organizaciones de la sociedad civil en México se han preocupado por la inclusión laboral mediante la implementación de diversos programas o iniciativas, la más reciente e importante es *“Éntrale. Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”* nace en septiembre del 2015 y al día de hoy se integra por 85 empresas que tienen el propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Entre las empresas que forman parte de esta iniciativa se encuentra Grupo Bimbo, Cemex, Cinépolis, Coca-Cola, Ford, Gamesa, Izzi, Lala, PepsiCo, Sears, Softek, Soriana, AT&T, Bancomer y Banorte (Gutiérrez, 2017).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], en su encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, en México hay cerca de 120 millones de personas donde el 6% de la población tiene algún tipo de discapacidad. De esta población, el 58.3 % tiene discapacidad motriz; el 27.2% visual; el 12.1% auditiva; el 8.3 % de lenguaje (Pérez et al., 2017). Baja California tiene 3’443,792 habitantes y el 5.8 % de su población tiene algún tipo de discapacidad según resultado de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2014).

A nivel municipal Ensenada cuenta con 17,600 personas que presentan algún tipo de discapacidad, donde 54% presenta discapacidad motriz; 22%, discapacidad visual; 11%, discapacidad auditiva; 11.8%, discapacidad mental; y 1.2% presenta algún otro tipo de discapacidad (Bustamante, 2016). Ensenada cuenta con 21,370 unidades económicas la mayoría de ellas enfocadas en sector terciario que incluye el área de servicios y comercio al por menor de acuerdo con el registro del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE].

En 2016 la Secretaria de Trabajo y Previsión Social logró atender a 822 personas con discapacidad y se colocó 386 en empleos en los municipios de Ensenada, Tijuana y Mexicali, a través de la vinculación de 90 empresas incluyentes que trabajan de la mano con diversos órdenes de gobierno en el Estado (Uniradio informa, 2016).

En los últimos años a nivel nacional, varias empresas han venido incorporando trabajadores con discapacidad con resultados muy exitosos. Datos de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social [STPS] a nivel nacional indican que en 2017 35,000 personas en esta condición encontraron un empleo formal. Sin embargo, hacen falta más oportunidades y se debe asumir el reto y tenerlo presente en la agenda, creando infraestructuras de equidad (Jenaro, 2018).

Incluir personas con discapacidad dentro de la organización genera un impacto positivo a las organizaciones, la mayoría de los contratados que tienen alguna discapacidad, demuestran en su trabajo características como: alta motivación para trabajar, afán de superación personal, capacidad para afrontar nuevos retos, gran interés y disposición para aprender y gran disponibilidad para trabajar (Del Real, 2018).

Existen estudios en los que se han evaluado las ventajas de incluir a personas con discapacidad en las empresas; uno de ellos es un estudio realizado por la OIT (2013), donde se encontró que 60 por ciento de las empresas encuestadas no tuvieron ninguna dificultad al emplear una persona con discapacidad. De las principales ventajas que se reconocieron, se encuentran la alta productividad, disciplina laboral y trabajo en equipo (citado por Bustamante, 2016).

### **1.3 Revisión de literatura**

En el siguiente apartado se presentan una serie de conceptos que forman parte del objeto de la investigación, así como el análisis de estudios previos que son fundamentales para el desarrollo de esta.

#### **1.3.1 Marco Conceptual**

Como se mencionó anteriormente el contenido de este apartado incluye los conceptos que están directamente relacionados con el objeto central de investigación como: estímulos fiscales, inclusión laboral, personas con discapacidad.

##### **1.3.1.1. Estímulos fiscales**

El artículo 39 fracción III del Código Fiscal de la Federación [CFF], menciona que una de las facultades del Ejecutivo Federal, mediante reglas de carácter general, es el conceder subsidios o estímulos fiscales.

Duran y Flores (2009) en su artículo *titulado Estímulos fiscales y su tratamiento para efectos del impuesto sobre la renta*. Incluyen definiciones de la palabra estímulo de acuerdo al *Diccionario Real de la Lengua Española* señala que debe entenderse como un incitamiento para obrar o funcionar, y el termino fiscal es un adjetivo perteneciente al fisco, que es el conjunto de organismos públicos que se ocupan en la recaudación de impuestos.

El *Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México*, define un estímulo como un beneficio de carácter económico concedido por la ley fiscal al sujeto pasivo de un impuesto, con el objeto de obtener de él ciertos fines de carácter parafiscal.

Entonces se llega a la conclusión que un estímulo fiscal debe ser entendido como un incentivo que otorga el Estado a ciertos sectores o actividades, con el fin de lograr objetivos

que no necesariamente son recaudatorios.

Para que un estímulo pueda ser aplicado debe tener los siguientes elementos:

- ✓ La existencia de un tributo a cargo del beneficiario del estímulo.
- ✓ Un supuesto específico del contribuyente establecido en la disposición legal que otorga el estímulo y que al realizarse origine el derecho del contribuyente a exigir el otorgamiento del estímulo a su favor.
- ✓ Un objetivo parafiscal, que debe ser inherente al estímulo y consiste en obtener un acto específico del contribuyente que radica en lograr efectos que trasciendan su esfera personal al ámbito social.

#### **1.3.1.2 Inclusión laboral**

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que la inclusión social. Proceso que se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y en la práctica se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa (Zondek,2015, p.14).

Toda acción o ausencia de acción tiene su origen en una base motivacional que reúne elementos de componente racional, resultado de un cálculo costo-beneficio, y emocional, fruto de creencias y convicciones. La contratación de personas con discapacidad no es una excepción. Las empresas que deciden iniciar un proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad a sus plantillas parten de una serie de motivaciones que, en gran medida, determinan el desarrollo final de la acción.

En las empresas que ni tan siquiera se han planteado la contratación de personas con discapacidad lo hacen por razones consideradas como barreras que obstaculizan una mayor

y mejor integración de este grupo al mercado laboral (Fondo Social Europeo, 2007, p. 37).

La empresa es un actor clave en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues es el espacio en el que este se materializa. Sin embargo, son escasas en el mundo entero las instancias de apoyo con que cuenta el empleador para llevar a cabo este proceso (Zondek, 2015, p. 42).

Contar con una política inclusiva en la empresa, es considerado una condición necesaria, pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, no es una prioridad dentro de las empresas. Esta se desarrolla con el tiempo y en la interacción (OIT, 2013, p.14).

#### **1.3.1.3 Persona con discapacidad**

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medio ambiente humano, natural o artificial donde desarrolla su vida económica, política, cultura o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas (OIT, 2013, p.8).

La Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad lo define en su artículo 2º fracción XXI, la define como:

Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter, físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás (LGIPD, 2011).

Es interesante resaltar como en ambos conceptos incluye que una persona con discapacidad adicional a su situación física, mental o sensorial es aquella que enfrenta impedimentos para su inclusión plena en la sociedad. Es donde se pudiese resaltar que el problema de la discapacidad no radica en sí misma, sino en cómo el entorno en el que se desenvuelve la persona con discapacidad lo percibe.

### **1.3.2 Estudios Previos**

En esta sección se desarrolló la revisión de diversos estudios realizados en países como Colombia y México, con respecto a los beneficios fiscales por la contratación de personas con discapacidad, y su inclusión al mundo laboral.

Previamente en los antecedentes se mencionó un estudio realizado en Colombia (Carrillo y Rondón, 2015). El objetivo central era analizar el efecto tributario en la inclusión laboral para personas con discapacidad, en las empresas del sector industrial de arcilla, argumentando que, con los resultados de la investigación, se verían beneficiados, tanto las empresas, al conocer los efectos de una manera más amplia, directa y actualizada de las políticas que regulan en materia tributaria los beneficios que pueden tener al contratar personal discapacitado.

Finalmente, los investigadores se preguntaron si realmente son viables las políticas fiscales que tiene actualmente el gobierno nacional, como son los compromisos para la implementación de políticas que favorecen a las personas con discapacidad y a las empresas para que participen de la inclusión laboral de esta población tan vulnerable.

Como resultados encontraron que en el caso del conocimiento de los beneficios tributarios al incluir personas con discapacidad su aplicación y barreras presentadas al momento de contratar estas personas, por parte de las empresas industriales de la arcilla en

el sector privado, encontraron con sorpresa que de treinta y cuatro (34) empresas solo nueve (9) de ellas tienen contratados personal con discapacidad, 15 de ellas argumenta al menos, conocer sin profundizar en el tema sobre los beneficios tributarios que se ofrecen en la legislación colombiana. Solo tres (3) empresas de este sector hacen uso de los beneficios, sin embargo, son temerosos de su resultado en el futuro.

Todo ello porque es muy poca la aplicación en la región, proporcionalmente sienten inseguridad en su aplicación, lo que representa que un porcentaje del 6.82% le dan aplicabilidad y por el contrario en un 93.18% no lo aplican, lo que se deduce que de las nueve (9) empresas, desafortunadamente seis (6) de ellas no lo aplican.

Las razones son las siguientes:

- Falta de un asesor o conocimiento del contador que les organiza, procesa y determina sus saldos contables y tributarios 40.91%,
- Falta de divulgación de la norma 13.64%,
- Falta de planeación tributaria 9.09%,
- Desinterés 6.82%,
- Miedo o inseguridad en aplicar la norma 29.55%.

Uno de los factores por el cual no se da uso o aplicación de los beneficios tributarios ofrecidos por la ley es que falta asesoría en el tema, motivo por el cual se encontró que un 68.18%, es decir 30 de los encuestados están interesados en profundizar o integrarse en el tema.

Algunas de las conclusiones y aportaciones de la investigación es que el beneficio ha venido a la alza en su aplicación, brindando apoyo a esta población menos favorecida, incentivando los gastos, costos, rentas exentas de las empresas, de tal forma que el impacto

que puede generar en sus transacciones comerciales, específicamente los ingresos, se puede tener a través de una estrategia sólida y estratégica planeación tributaria así como una estructura contable y razonable de los mismos, una disminución del impuesto a pagar y una población que se va a ver favorecida debido a la inclusión laboral en este sector.

Otro factor considerado relevante es la contratación laboral de personas con discapacidad para que surta efectos tributarios, pero según la percepción errada de los empresarios en Colombia es que tienen la idea de que estas personas son menos rendidoras laboralmente.

Un factor más es que cuando analizaron el ordenamiento jurídico en Colombia resulta muy poco efectivo en su aplicación, ya que estas son de carácter sustantivo y no procedimental y la norma publicada no es de carácter coercitivo sino opcional, lo que implicaría determinar políticas fiscales más contundentes. La palabra beneficio, se encuentra ligada al principio de favorabilidad, que se deduce que esta clase de normas debe ir en beneficio de una población y no del sector empresarial.

Con todo lo anterior las políticas y normas tributarias no han sido suficientes, revelando que, en las empresas del sector de la industria de la arcilla, dichas normas, no cumplen con las expectativas de la necesidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cúcuta y su área metropolitana.

Como último punto el factor que paraliza la aplicación de los beneficios tributarios ofrecidos por la ley es la falta asesoría en el tema, motivo por el cual resulta interesante determinar que una buena parte del sector objeto de análisis se encuentran están interesados en profundizar o integrarse en el tema.

Un estudio más realizado en la Ciudad de Centro Tabasco (Pérez, Magaña, Aquino 2017) buscaba como objetivo presentar los resultados del impacto del estímulo fiscal en las

empresas del municipio del Centro Tabasco, México que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad. Respondiendo una serie de preguntas como:

¿Cuál es el principal motivo por el que se contratan personas con discapacidad?

¿Cuál es el impacto del estímulo fiscal en las empresas del municipio del Centro Tabasco, México, que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad?

¿Cuáles son las necesidades y limitantes que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad?

¿Cómo es percibida la inclusión laboral en la empresa?

La inclusión laboral en México avanza poco. Por esta razón el Ejecutivo del Estado en el 2012 ratifico sus siete compromisos con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad [CONADIS] y uno de ellos fue fortalecer los beneficios para las empresas que contraten personas con discapacidad.

SANMINA SCI SYSTEMS de México SA de CV contaba al 2012 con 80 personas con discapacidad. La organización conoce los estímulos los cuales no acredita debido a que carecen de practicidad y los beneficios que se otorgan son de poco alcance. Además de que dichos estímulos no son promovidos por las autoridades competentes para su aplicación. Otro ejemplo es FLEXTRONIC COMPANY la cual tampoco se ha visto beneficiada por los estímulos fiscales, pues carecen de practicidad y por ello consideran que tales estímulos se promocionan muy poco, hasta 2012 tenían 79 empleados con discapacidad.

Los estímulos fiscales son creados para motivar e incentivar alguna actividad parafiscal, pudiendo beneficiar no solo a la empresa sino a grupos de interés social. Siendo así, el Estado y el país cuentan con toda una estructura fiscal que actualmente no se explota en su totalidad y un ejemplo claro es el estímulo que se otorga a las empresas por la contratación de personas con discapacidad, que hasta ese momento se había sustentado que

no es eficiente ni suficiente además de carecer de practicidad, al ser esto así, el sistema fiscal frena la inclusión laboral.

La creación del empleo para personas con discapacidad ha de ser una de las máximas prioridades de los entes gubernamentales y de todas aquellas organizaciones que procuran el bienestar de las personas con necesidades especiales, comenzando por el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad, pues con él se logra una mayor independencia, identidad y dignidad de las personas con discapacidad.

En la inclusión laboral se requiere de la colaboración de las administraciones públicas, los empresarios, agentes sociales, el movimiento asociativo representativo de las personas con discapacidad y la sociedad en general; en el desarrollo de programas y proyectos que faciliten la cualificación profesional y el acceso al mercado laboral, mediante la formación y la creación de puestos de trabajo estables.

Los resultados encontrados indican que tres de los cuatro participantes no conocen algún tipo de estímulo fiscal por la contratación de personas con algún tipo de discapacidad. Las razones pueden ser diversas, desde la falta de promoción y aplicación por parte de las autoridades correspondientes hasta la falta de interés por parte de la empresa, lo cierto es que el estímulo fiscal por la contratación de personas con algún tipo de discapacidad no es conocido.

El resultado llevó a preguntar el motivo por el cual han contratado algún personal con discapacidad si no reciben beneficios fiscales. Uno de los participantes manifestó que, por publicidad, mientras que dos indicaron que por ser Empresa Socialmente Responsable y el último participante manifestó que, por compromiso moral. Está claro que ninguna de las empresas contrata personas con discapacidad porque haya sido estimulada por la obtención

de algún beneficio fiscal y da la impresión de que más bien es de acuerdo a la filosofía empresarial.

El análisis comparativo por la aplicación de ambos estímulos dado el contexto y en base a la información obtenida, los trabajadores con discapacidad ocupan puestos netamente operativos, y según la opinión de expertos en la materia los empleados con discapacidad perciben el salario mínimo, es decir que para efectos prácticos ellos alcanzan subsidio al empleo y por lo tanto el patrón no tiene ISR que pagar y por ende no puede acreditar el estímulo fiscal del artículo 186 de la ley de ISR, y en todo caso pretender acreditar el estímulo por decreto del 2013, como el salario de los trabajadores es el mínimo el porcentaje resulta no representativo.

Las empresas del municipio del Centro Tabasco que contratan personas con discapacidad consideran que el Estado de Tabasco no promueve ni posee estímulos que incentiven la inclusión laboral, y que los beneficios fiscales y otras leyes relacionadas que la Federación ha aprobado y decretado carecen de practicidad, siendo el incentivo mínimo y no equiparable. En este sentido las empresas no están aprovechando los estímulos fiscales por desconocimiento y por lo tanto en primera instancia dicho estímulo no cumple con su objetivo, el cual es motivar e incentivar a quienes estén contratando.

Las empresas manifiestan que es importante que la Federación y el Estado propulsen la inclusión laboral desde las cámaras legislativas hasta la iniciativa privada, además de integrar la participación directa de movimientos asociativos, generando y aplicando cambios en la estructura fiscal tributaria.

Las inversiones en adaptación y creación de espacios, infraestructura y tecnología, aun no es notorio en ninguna de las empresas participantes, el trabajador implementa sus propias estrategias para cubrir sus propias necesidades de comunicación, transporte, acceso

a la información, etc. esto es un reto aun mayor, sobre todo considerando el entorno económico en el que actualmente se encuentra el sector empresarial y la sociedad en general.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

Siguiendo a Bonilla y Rodríguez (2005), citado por Bernal (2016) el método científico se refiere al conjunto de postulados, reglas y normas que se aplican al estudio y solución de problemas de investigación, es decir son los procedimientos a seguir utilizando diversos instrumentos para la solución de un problema. El método a su vez tiene relación entonces con la metodología que son los aspectos operativos del proceso investigativo.

Con todo lo anterior, en la presente investigación se utilizó el método mixto, de tipo documental, transversal y descriptivo, utilizado como instrumento para la recolección de datos un cuestionario que se aplicó a las empresas que contratan personas con discapacidad obteniendo montos de salario mensual para realizar los cálculos correspondientes.

### **2.1 Enfoque de la Investigación**

#### **2.1.1 Enfoque mixto**

El enfoque utilizado para desarrollar la investigación en cuestión fue el mixto, se usó el enfoque cuantitativo debido a que posee como una de sus características el ser analítico abordando los problemas específicos y trata de descomponer sus elementos, con la finalidad de entenderlos de manera integral y en sus relaciones con el medio que los rodea (Bernal, 2016, p. 91). Se eligió este enfoque debido a que el objetivo fue analizar a través de cálculos la comparación los beneficios fiscales que se otorgan a las empresas que

contratan personas con discapacidad, para comprenderlos y plantear cual es la mejor opción para las empresas contratantes.

Así mismo fue cualitativo porque permite utilizar como técnica la revisión de documentos, en este sentido se analiza la normatividad relacionada con el problema de estudio para poder interpretar los resultados obtenidos, de manera inductiva es decir de lo particular a lo general.

## **2.2 Paradigma de la investigación**

El paradigma de investigación a utilizar fue el de crítica social según Mardones y Ursúa (1987), (citado por Bernal 2016, p.43), debido a que la postura de esta teoría es que la ciencia es práctica y real. Se acepta que la base fundamental del método científico es la crítica que orienta a la ciencia a la anticipación de un modo de sociedad que facilite que el ser humano sea mejor. Propone entonces una metodología que responda a los datos de la realidad, pero que asuma el compromiso de contribuir al bien de la sociedad.

Se utilizo este paradigma porque como se pudo observar en párrafos anteriores, el objetivo de los estímulos fiscales otorgados a las empresas contratantes de personas con discapacidad busca contribuir a la inclusión laboral de las mismas, que con ello se busca contribuir asimismo a la resolución de una problemática social.

Como se mostró en párrafos anteriores Dillanes y Almaras (2016) mencionan en su artículo que la política fiscal no solo debe ser recaudatoria, debe ser también un instrumento del Estado para alentar, fomentar, regular y/o inhibir determinadas prácticas de negocios que contribuyan a un mayor y mejor desarrollo social.

## **2.3 Método de la investigación**

### **2.3.1. Cuestionario**

El instrumento de medición utilizado en esta investigación fue un cuestionario de preguntas cerradas a través de una entrevista personal, debido a que es el que consigue un mayor porcentaje de respuesta a las preguntas (Hernández et al, 2014; pág. 234).

## **2.4 Diseño de la investigación**

### **2.4.1 Tipo de investigación**

#### **2.4.1.1 No experimental**

Según Bernal (2016) el tipo de investigación desarrollado fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables, ni crearon situaciones, sino que, a través de los resultados arrojados por el cuestionario, de acuerdo al contexto dado en cada unidad empresarial que tiene dentro de sus empleados personas con discapacidad, se buscó presentar la mejor opción en cuanto al beneficio fiscal que se puede utilizar.

#### **2.4.1.2 Transversal-Descriptivo**

Es transversal debido a que los datos se recolectaron en un solo momento y periodo de tiempo para posteriormente, realizar los cálculos aplicando los estímulos llevando a cabo una descripción comparativa de los mismos (Hernández et. al 2010, p.152).

### **2.4.2 Variables de investigación**

Derivado de que el diseño de investigación es no experimental-transversal-descriptivo, el objetivo de las variables en este diseño es realizar descripciones comparativas (Hernández et al 2010).

#### 2.4.2.1 Variable Independiente

Sueldo mensual del trabajador con discapacidad gravado.

#### 2.4.2.2 Variable dependiente

Monto de las deducciones adicionales y exenciones por la aplicación del estímulo.

#### 2.4.3 Modelación de variables

Definiciones operacionales

***Sueldo mensual del trabajador con discapacidad gravado.*** El cuestionario cuenta con una pregunta abierta que se realizó al contador general de la empresa o encargado de nóminas, misma respuesta que sirvió de base para realizar los cálculos del beneficio fiscal a aplicar.

***Monto de deducciones adicionales y exenciones por la aplicación del estímulo.*** Tomando como referencia los artículos establecidos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley de Ingresos de la Federación, que contemplan los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad, se llevó a cabo el procedimiento del cálculo considerando las respuestas obtenidas del cuestionario en relación con el sueldo mensual del trabajador gravado.

#### 2.4.4 Congruencia del planteamiento

A continuación se muestra el cuadro de congruencia del planteamiento del problema de investigación:

Tabla 3: Congruencia del planteamiento

<b><i>Título de la investigación</i></b>	<b><i>Objetivo General</i></b>	<b><i>Objetivos Específicos</i></b>	<b><i>Preguntas de investigación</i></b>	<b><i>Actividades para la obtención de datos</i></b>
Beneficios fiscales para las	Realizar un análisis	Identificar las empresas que	¿Qué empresas en la Ciudad de	Acercamiento a las diferentes

empresas por la contratación de personas con discapacidad	comparativo de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad.	tienen dentro de sus empleados, personas con discapacidad.	Ensenada tienen dentro de su personal empleados con discapacidad?	dependencias de la región como la STPS, SNE.
		Indicar cuales de ellas conocen y utilizan los estímulos fiscales de las que son beneficiarias  Identificar rango de salario mensual otorgado a los trabajadores con discapacidad.	¿Cuáles de ellas conocen y utilizan los estímulos fiscales de los que son beneficiarios?  ¿Cuál es el salario mensual de los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa?	Aplicación del instrumento de recolección de datos, para conocer el contexto actual de las empresas que tienen en sus plantillas empleados con discapacidad. Aplicación del instrumento de recolección de datos, un reactivo consiste en identificar este elemento que nos servirá de base para el cálculo del último objetivo.
		Calcular el monto de deducciones y exención de impuestos por la aplicación de los estímulos	¿Cuál es el monto de deducciones y exenciones por la aplicación de los estímulos fiscales?	Realizar cálculos aplicando los cuatro supuestos establecido establecidos en las disposiciones fiscales como lo es la LISR, LIF y LHEBC

*Fuente: Elaboración propia en base a Rivas (2015).*

## 2.5 Delimitación

### 2.5.1 Delimitación de la investigación espacial

La investigación se desarrolló en la Ciudad de Ensenada, Baja California, México.

### **2.5.2 Delimitación de la investigación demográfica**

La investigación se enfocó a estudiar las empresas que contratan personas con discapacidad.

## **2.6 Objetos y sujetos de investigación**

### **2.6.1 Objetos de estudio**

El objeto de estudio fue el análisis comparativo de los estímulos fiscales por la contratación de personas con discapacidad en la ciudad de Ensenada, Baja California, México.

### **2.6.7 Sujetos de estudio**

Los sujetos de estudio fueron las empresas que contratan personas con discapacidad en la ciudad de Ensenada, Baja California.

## **2.7 Instrumento de recolección de datos**

### **2.7.1 Diseño de instrumentos**

Para el desarrollo de la investigación se elaboró como instrumento de medición un cuestionario, el cual se constituye de 12 preguntas de las cuales las primeras 5 sirvieron de base para determinar el contexto del trabajador con discapacidad dentro de la empresa. Las siguientes 4 preguntas sirvieron para identificar el conocimiento y aplicación de los estímulos fiscales por parte de la empresa y las últimas 3, para describir la percepción en cuanto a productividad de los trabajadores dentro de la organización (ver anexo 1).

## **2.8 Población y muestreo**

La muestra de investigación fue no probabilística o dirigida, debido a que la elección de la población participante depende de las empresas que tengan dentro de sus

empleados personas con discapacidad y que estén interesadas en participar (Hernández et al, 2014, p.176).

La ventaja de este tipo de muestra, partiendo del enfoque y diseño de investigación seleccionado, no requiere ser representativo de los elementos de la población, si no que va dirigido a una selección cuidadosa de casos con ciertas características específicas (Hernández et al, 2014, p. 190).

## **2.9 Análisis de datos**

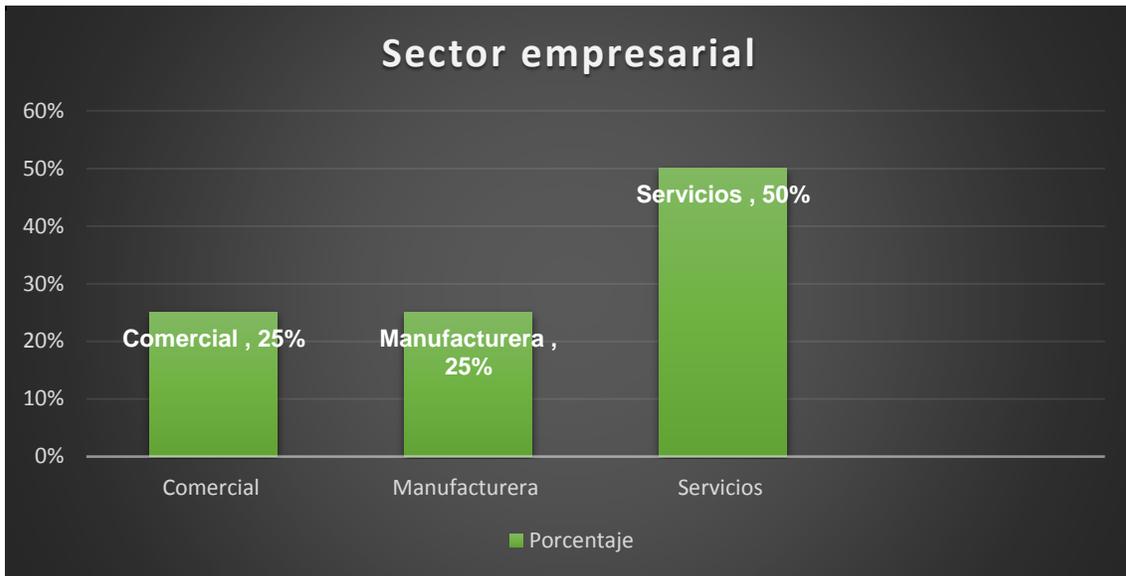
Para llevar a cabo el análisis de datos, se utilizó el programa Excel, que es en este software donde se realizaron los cálculos comparativos.

# **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

## **3.1 Identificación de empresas de la ciudad que tienen empleados con discapacidad.**

En la gráfica 1 se muestra que se identificaron en la ciudad seis (6) empresas que contratan personas con discapacidad de las cuales cuatro (4) de ellas decidieron participar en la aplicación del cuestionario. El sector de las empresas encuestadas fue dos (2) de servicios, representando el 50% del total de la población, una (1) manufacturera representando el 25 % y una (1) más representando el 25 % restante enfocada al área de comercio.

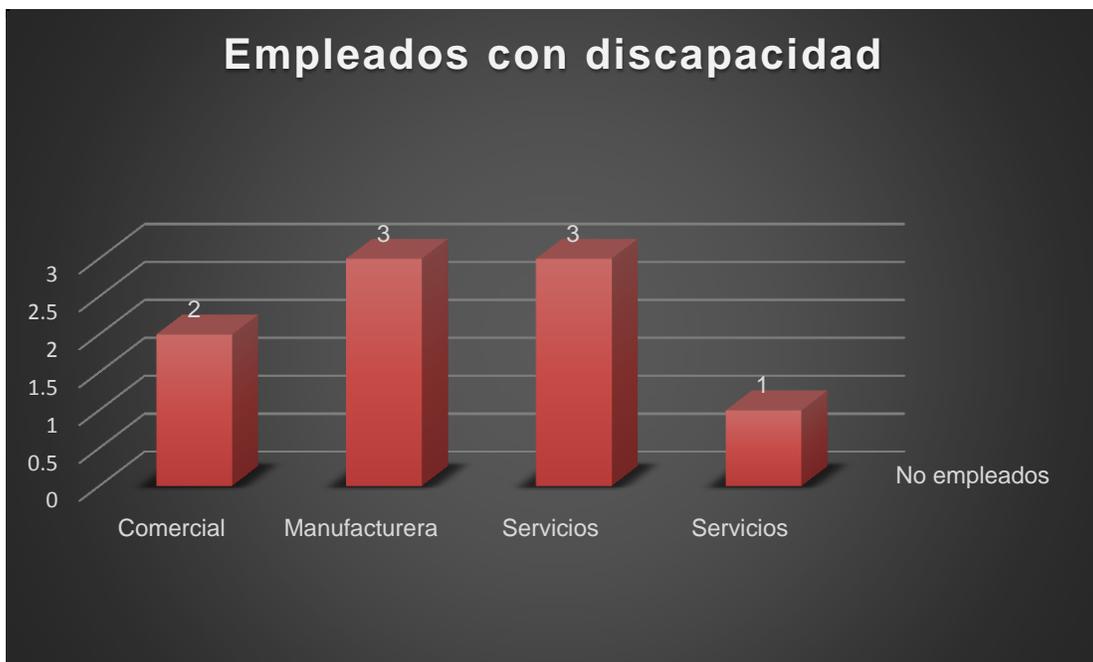
Gráfica 1 : Sector de las empresas.



Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas aplicadas.

En la gráfica 2 se observó que las empresas de servicios tienen de uno (1) a tres (3) empleados con discapacidad, la de comercio cuenta con dos (2) empleados con discapacidad y la de manufactura cuenta con dos (3) empleados con discapacidad.

Gráfica 2: Empleados con discapacidad en la empresa.



*Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas aplicadas.*

Como se pudo observar en la tabla 4, el tipo de discapacidad y el puesto que desempeñan dentro de la empresa es el siguiente:

Empresa de servicios un (1) empleado con discapacidad auditiva desempeñando el puesto de auxiliar contable en el área administrativa. Empresa de servicios tres (3) empleados con discapacidad mental desempeñando puestos operativos en el área de lobby, baños y salas. Empresa comercial dos (2) empleados con discapacidad auditiva desempeñando puestos operativos en el área de carnicería y verduras.

Empresa manufacturera tres (3) empleados con discapacidad uno de ellos discapacidad motriz y dos más discapacidad auditiva en todos los casos son operadores.

*Tabla 4: Puesto del empleado con discapacidad dentro de la empresa.*

<b>Empresa</b>	<b>No Empleados</b>	<b>Tipo discapacidad</b>	<b>Puesto</b>
Servicios	1	Auditiva	Administrativo
Servicios	3	Mental	Operativo
Manufacturera	1	Motriz	Operativo
Manufacturera	2	Auditiva	Operativo
Comercial	2	Auditiva	Operativo

*Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.*

### **3.2 Conocimiento y acreditamiento del estímulo**

En cuanto al conocimiento y acreditamiento del estímulo se encontró que de las empresas encuestadas ninguna de ellas tiene conocimiento del estímulo por la contratación de personas con discapacidad como consecuencia de ello ninguna lo ha acreditado, dos de las empresas cuentan con adaptaciones en su infraestructura tales como rampas de acceso las cuales se establecieron en el diseño inicial del inmueble.

### 3.3 Monto de salario mensual del trabajador con discapacidad

El ingreso mensual de los trabajadores con discapacidad se encontraba entre los \$5,000.00 y \$10,549.00, dichos montos sirvieron de base para calcular el monto de deducciones de las que son beneficiarias las empresas contratantes, mismos que se presentan en la tabla 5:

Tabla 5: Salario mensual del trabajador con discapacidad.

Empresa	No Empleados	Tipo discapacidad	Puesto	Salario mensual
Servicios	1	Auditiva	Administrativo	\$ 6,969.00
Servicios	3	Mental	Operativo	\$ 5,000.00
Manufacturera	1	Motriz	Operativo	\$ 8,800.00
Manufacturera	2	Auditiva	Operativo	\$ 8,800.00
Comercial	1	Auditiva	Operativo	\$ 7,457.84
Comercial	1	Auditiva	Operativo	\$ 10,549.00

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.

### 3.4 Monto de deducciones por aplicación de los estímulos en ISR

Tabla 6: Cálculo comparativo empresa de servicios 1

Artículo 186 1er párrafo LISR		Artículo 16 Fracción X LIF
<i>Empresa servicios</i>		<i>Empresa servicios</i>
	Trabajador 1	
Salario mensual trabajador	\$ 6,969.00	\$ 6,969.00
Limite inferior	\$ 4,910.19	25%
Exc. s/limite inferior	\$ 2,058.81	\$ 1,742.25
% s/excedente	10.88%	
Imp. Marginal	\$ 224.00	
Cuota Fija	\$ 288.33	
ISR a retener antes subsidio	\$ 512.33	
Subsidio al empleo mensual	\$ 253.54	
ISR retenido por salario	\$ 258.79	
Monto estímulo anual	\$ 3,105.46	\$ 1,742.25

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.

Tabla 7: Cálculo comparativo empresa de servicios 2.

Artículo 186 1er párrafo LISR				Artículo 16 Fracción X LIF
Empresa servicios				Empresa servicios
	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	
Salario mensual trabajador	\$ 5,000.00	\$ 5,000.00	\$ 5,000.00	\$ 5,000.00
Limite inferior	\$ 4,910.19	\$ 4,910.19	\$ 4,910.19	25%
Exc. s/limite inferior	\$ 89.81	\$ 89.81	\$ 89.81	\$ 1,250.00
% s/excedente	10.88%	10.88%	10.88%	
Imp. Marginal	\$ 9.77	\$ 9.77	\$ 9.77	
Cuota Fija	288.33	288.33	288.33	
ISR a retener antes subsidio	\$ 298.10	\$ 298.10	\$ 298.10	
Subsidio al empleo mensual	\$ 324.87	\$ 324.87	\$ 324.87	
ISR retenido por salario	<b>-\$ 26.77</b>	<b>-\$ 26.77</b>	<b>-\$ 26.77</b>	
Monto estímulo anual				\$ 3,750.00

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.

Tabla 8: Cálculo comparativo empresa manufacturera

Artículo 186 1er párrafo LISR				Artículo 16 Fracción X LIF
Empresa Manufacturera				Empresa Manufacturera
	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	
Salario mensual trabajador	\$ 8,800.00	\$ 8,800.00	\$ 8,800.00	\$ 8,800.00
Limite inferior	\$ 8,629.21	\$ 8,629.21	\$ 8,629.21	25%
Exc. s/limite inferior	\$ 170.79	\$ 170.79	\$ 170.79	\$ 2,200.00
% s/excedente	16%	16%	16%	
Imp. Marginal	\$ 27.33	\$ 27.33	\$ 27.33	
Cuota Fija	692.96	692.96	692.96	
ISR retenido por salario	\$ 720.29	\$ 720.29	\$ 720.29	\$ 2,160.86
Monto estímulo anual	\$ 25,930.44			\$ 6,600.00

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.

Tabla 9: Cálculo comparativo empresa comercial

Artículo 186 1er párrafo LISR Empresa comercial	Trabajador 1		Trabajador 2	
Salario mensual trabajador	\$ 10,549.00	\$ 7,457.84	\$ 10,549.00	\$ 7,457.84
Limite inferior	\$ 10,031.08	\$ 4,910.19	25%	25%
Exc. s/limite inferior	\$ 517.92	\$ 2,547.65	\$ 2,637.25	\$ 1,864.46
% s/excedente	17.92%	10.88%		
Imp. Marginal	\$ 92.81	\$ 277.18		
Cuota Fija	\$ 917.26	\$ 288.33		
ISR a retener antes subsidio	\$ 1,010.07	\$ 565.51		
Subsidio al empleo mensual	\$ -	\$ -		
ISR retenido por salario	\$ 1,010.07	\$ 565.51	\$ 1,575.59	
Monto estímulo anual	\$ 12,120.86	\$ 6,786.17	\$ 18,907.03	\$ 4,501.71

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las encuestas aplicadas.

### 3.5 Base exenta para cálculo del impuesto sobre remuneraciones al trabajo personal (ISPT 1.8).

Adicional a la opción que la empresa decida aplicar como deducción para efectos del Impuesto Sobre la Renta, tiene exentos los siguientes conceptos para efectos del 1.8 al estado por los trabajadores con discapacidad:

- ✓ Pagos efectuados por sueldos y salarios
- ✓ Pago por tiempo extraordinario
- ✓ Pago por premios, primas, bonos etc.
- ✓ Pago de compensaciones
- ✓ Pago de gratificaciones y aguinaldos
- ✓ Pago de participación de los trabajadores de las utilidades
- ✓ Pagos de vales de despensa

- ✓ Pagos de la participación patronal al fondo de ahorro
- ✓ Pago de primas de antigüedad
- ✓ Pago de comisiones

El monto por los conceptos mencionados anteriormente se incluye como base exenta en la declaración mensual o trimestral dependiendo el caso de la empresa para efectos del 1.8 al estado.

#### **CAPÍTULO IV. DISCUSIONES**

Los resultados de la presente investigación indicaron que en la Ciudad de Ensenada son pocas las empresas que contratan personal con discapacidad como es el caso del estudio realizado en Colombia y Tabasco. Así mismo ninguna de las empresas participantes conocía los estímulos por lo tanto no los aplican.

En cuanto al objetivo central de investigación se encontró que a diferencia de los resultados encontrados por Pérez, Magaña y Aquino (2017), en cuanto al análisis comparativo por la aplicación de ambos estímulos dado el contexto y en base a la información obtenida, los trabajadores con discapacidad ocupan puestos netamente operativos, y según la opinión de expertos en la materia, los empleados con discapacidad perciben el salario mínimo, es decir que para efectos prácticos ellos alcanzan subsidio al empleo y por lo tanto el patrón no tiene ISR a pagar y por ende no puede acreditar el estímulo del artículo 186 y aplicar la opción del decreto del 2013 resulta no representativo.

En el caso de Ensenada el contexto fue distinto en el sentido de que los empleados con discapacidad contratados por las empresas, aunque ocuparon puestos operativos su

salario mensual estuvo por arriba del mínimo, siendo la mejor opción de acuerdo al cálculo realizado, lo establecido en el artículo 186 primer párrafo de la LISR, que menciona lo siguiente:

“...podrá deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado de conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley...”

Debido a que:

1. La legislación permite al patrón Persona física o Moral deducir de sus ingresos el 100 % del impuesto retenido y enterado por cada trabajador con estas características.
2. Establece la misma legislación que es de conformidad con el Capítulo I del Título IV, es decir ingresos por salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado, donde señala que la retención del impuesto es mensual a cuenta del impuesto anual del trabajador.

Es decir, el patrón puede deducir de sus ingresos mensuales el monto retenido y enterado por sus trabajadores con discapacidad.

La opción de deducir un monto adicional al 25% del salario efectivamente pagado al trabajador con discapacidad contenida en el artículo 16 fracción X de la LIF no resulto interesante cuando el trabajador tiene un salario por arriba del mínimo debido a que pone como limitante el ingreso mensual del trabajador como base para el cálculo.

Un factor importante resultado de la investigación es que se pudo coincidir con la investigación de Carrillo y Rondón (2015) cuando se analiza el ordenamiento jurídico de Colombia resultando muy poco efectivo en su aplicación, ya que estas son de carácter sustantivo y no procedimental. Lo mismo sucedió con la legislación en México debido a

que en el ordenamiento solo se estableció la parte sustantiva fundamentando la opción de acreditar el estímulo y las obligaciones, pero no menciona la forma en la que esta norma se puede llevar a la práctica.

Una vez que se llevó a cabo el procedimiento derivado de la norma se pudo notar que ciertamente carece de practicidad, puesto que para poder llevar a cabo la aplicación del estímulo se debe:

- 1) Sustraer de la nómina a cada trabajador que cumple con estas características.
- 2) Identificar el monto del ISR retenido y enterado por cada trabajador con discapacidad.
- 3) Una vez realizado esto aplicar el estímulo en las declaraciones mensuales del patrón.

Representando todo esto una carga adicional a la persona encargada de elaborar las nóminas, así como de la persona encargada de presentar la declaración de la empresa.

En cuanto a las variables establecidas, el monto del estímulo naturalmente está en función del salario del trabajador, es decir a mayor salario, mayor importe a aplicar como estímulo.

Estaría así mismo en función del número de empleados dentro de la organización, y esto motivaría a los empleadores, empresarios y asociaciones civiles a generar empleos y contribuir a la inclusión laboral de este sector tan vulnerable.

Se pudo concluir que, si el objetivo del legislador al otorgar el estímulo a las empresas contratantes de personas con discapacidad era motivar a los empleadores a la inclusión laboral, no se cumple, siendo carente de practicidad totalmente. Se considero a su vez que si se analiza la obligación a cumplir por la obtención del certificado de discapacidad del IMSS, el trámite de solicitud y resultado ante esta institución debe ser de

manera presencial, por el patrón persona física o representante legal en caso de persona moral, por lo tanto los requisitos a cumplir ante esta institución para poder aplicar el estímulo frena la inclusión laboral y contribuye a que el estímulo por la contratación de personas con discapacidad sea poco atractivo para las representando una carga administrativa para la empresa contratante. Por lo tanto, urge una reforma al procedimiento para la obtención del certificado de discapacidad del trabajador dando como recomendación, que el trámite de solicitud y de entrega de resultados sea en línea.

Además, realizar una reforma a la legislación que otorga el estímulo para que sea más practico el procedimiento y a su vez se vuelva atractivo para el patrón contratante en la región pues este estímulo es equiparable con el decreto para la región fronteriza norte, de acuerdo a lo establecido en la 9na resolución de modificaciones a la resolución miscelánea fiscal para 2018 en su regla 11.11.16 fracciones III y IV.

## Referencias

- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales Colombia: Editorial Pearson.
- Bustamante, A (2016). *Caracterización de la calidad de vida laboral de personas con discapacidad en Ensenada, Baja California, México*. Universidad Autónoma de Baja California.
- Carrillo, C. y Rondón, B (2015). *Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de arcilla de Cúcuta y su área metropolitana*. Colombia: Facultad de Ciencias Económicas Empresariales.
- Del Real, J. (2018). *Como son los empleos para las personas con discapacidad en México*. Recuperado de: <https://www.expoknews.com/como-son-los-empleos-para-personas-con-discapacidad-en-mexico/>
- Dillanes, M. y Almaraz, J (2016). *Estrategias fiscales para la Equidad y la sustentabilidad en las organizaciones mexicanas*. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n6/a6.html>
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE].
- Duran, A. y Flores, P (2009). *Estímulos fiscales y su tratamiento para efectos del Impuesto Sobre la Renta*. México, D. F. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Fondo Social Europeo (2007). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*. Recuperado de: [http://www.redemdisc.es/descargas/Persp\\_empr\\_contr\\_pcd.pdf](http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf)

Forcada R. y Cora, I (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano

Gobierno de la Republica. *La inclusión laboral en México: Avances y retos*, 2015 México.

Gobierno del Estado de Baja California. Recuperado de:

[http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/nuestro\\_estado/municipios/ensenada/sectores.js](http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/nuestro_estado/municipios/ensenada/sectores.js)

P

Gutiérrez, I (2017). *La inclusión laboral de personas con discapacidad en México*.

Universidad de las Américas de Puebla. Recuperado de: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>

Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* cuarta edición. México: McGraw Hill.

Jenaro, E (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidades: el gran reto del mundo empresarial*. Recuperado de:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html>

Ley de hacienda del Estado de Baja California (LHEBC, 2011).

Ley de Ingresos de la Federación (LIF,2018).

Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR, 2017).

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (LGIPD, 2011). Recuperado de:<https://www.gob.mx/capacidadesyempleo/articulos/30-de-personas-con->

discapacidad-fue-discriminada-al-menos-una-vez-en-los-ultimos-5-anos-encuesta-conapred?idiom=es consultado el 15 de Octubre del 2018.

Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: Organización Internacional de Trabajo. Consultado el 30 de noviembre del 2018 en:

[https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_216028.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_216028.pdf)

Pérez, S., Magaña, D. y Aquino, S (2017). *Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México*. Tabasco: Revista del Centro de Estudios latinoamericanos de educación inclusiva.

Rivas, L (2015). *¿Cómo hacer una tesis?*. Doi 10.13140/RG.2.1.5097.4165

Uniradio informa (2016). Vinculan a personas con discapacidad a empresas para obtener empleo. Consultado el 03 de abril del 2019 en:

<https://www.uniradioinforma.com/noticias/tijuana/451813/vinculan-a-personas-con-discapacidad-a-empresas-para-obtener-empleo.html>

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Santiago de Chile. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario

Universidad Autónoma de Baja California  
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales  
Campus Ensenada



“Beneficios fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad”



## Cuestionario

No de Folio\_\_\_\_\_

¡Buen día!

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene como objetivo realizar un análisis de los estímulos fiscales otorgados a las empresas que contratan personas con discapacidad en la Ciudad de Ensenada, Baja California, con el fin de determinar la utilidad de estos y promoverlos dentro de las empresas.

¡Agradeciendo de antemano su colaboración!

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

### ***Instrucciones***

Emplee un bolígrafo de tinta azul para responder el cuestionario.

Marque con una cruz, tache o paloma la respuesta que reflejan el contexto de la organización, o bien redacte en los casos que aplique.

1. ¿Cuál es el giro de la empresa?  
a) Empresa constructora   b) Industria manufacturera   c) Comercio al por mayor  
d) Comercio al por menor   e) Empresa de servicios   f) Otro\_\_\_\_\_
2. Número de empleados dentro de la organización tiene algún tipo de discapacidad de las mencionadas a continuación:  
Motriz\_\_\_\_\_   Auditiva\_\_\_\_\_   Visual\_\_\_\_\_   Lenguaje\_\_\_\_\_   Mental\_\_\_\_\_
3. ¿Qué puesto desempeñan dentro de la organización? (en caso de tener mas de 1 empleado señalar puesto y discapacidad).

DISCAPACIDAD	PUESTO	# DE PERSONAS
Motriz		
Auditiva		
Visual		
Lenguaje		

Mental		
--------	--	--

4. Monto de salario mensual otorgado al trabajador (es) antes de impuestos? (la respuesta a esta pregunta es la base para determinar el resultado del beneficio para aplicar el estímulo).

DISCAPACIDAD	PUESTO	SALARIO MENSUAL (antes de impuestos)
Motriz		
Auditiva		
Visual		
Lenguaje		
Mental		

5. ¿Cuenta la empresa con una política de inclusión laboral para las personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

6. ¿Conoce algún tipo de estímulo fiscal que la empresa pueda acreditarse al contratar personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

7. ¿Cuál

? \_\_\_\_\_

8. ¿La empresa ha acreditado alguna vez los estímulos por la contratación de personas con discapacidad?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

9. Si la respuesta es que no los acredita y conoce los estímulos ¿Cuál es la razón por la cual no lo hace?
- a) el importe a deducir no es representativo.
  - b) el procedimiento y requisitos para aplicarlo es complicado.
  - c) Otra (especifique)\_\_\_\_\_
10. ¿Ha realizado la empresa alguna adaptación en su infraestructura para facilitar el acceso y los espacios a los trabajadores?
- Si \_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

***Instrucciones:***

*Seleccione la opción que más se acerque a su respuesta*

11. ¿El desarrollo de las funciones de las personas con discapacidad le permiten recibir los bonos por eficiencia?
- 1) Nunca
  - 2) Algunas veces
  - 3) Casi siempre
  - 4) Siempre
12. ¿Las personas con discapacidad reciben los bonos correspondientes a la productividad en el desarrollo de sus funciones?
- 1) Nunca
  - 2) Algunas veces
  - 3) Casi siempre
  - 4) Siempre