



**DIP. MARTHA AVILA VENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
PRESENTE**

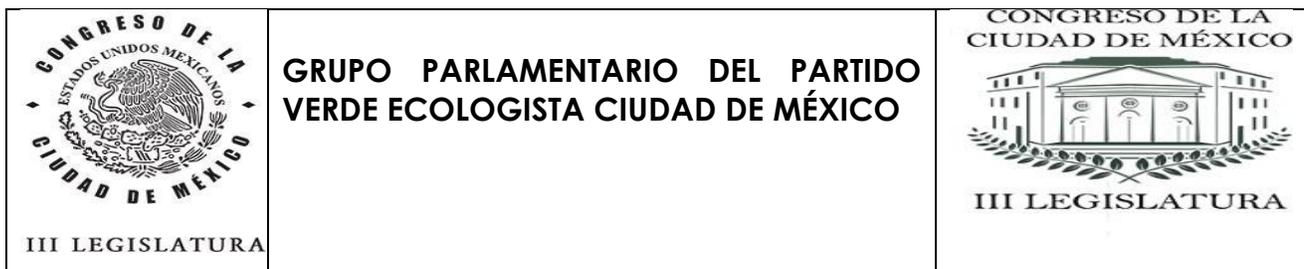
Las y los suscritos legisladores integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, en términos de lo dispuesto por los artículos 29 apartado D, inciso i); 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 12, fracción II; 13, fracción LXIV, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracción I y 95, fracción II del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Poder Legislativo, la presente **INICIATIVA QUE ADICIONAN LAS FRACCIONES XI Y XII AL ARTICULO 279 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, (en materia de incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad)**, al tenor de lo siguiente:

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Promover la inclusión laboral, reducir la discriminación y garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, mediante el diseño de incentivos fiscales (descuentos) en beneficio de las empresas que les contraten.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El **enfoque de inclusión**, a pesar de ser de reciente uso, ha tomado un papel central al momento de hablar sobre la **garantía y protección de los derechos**

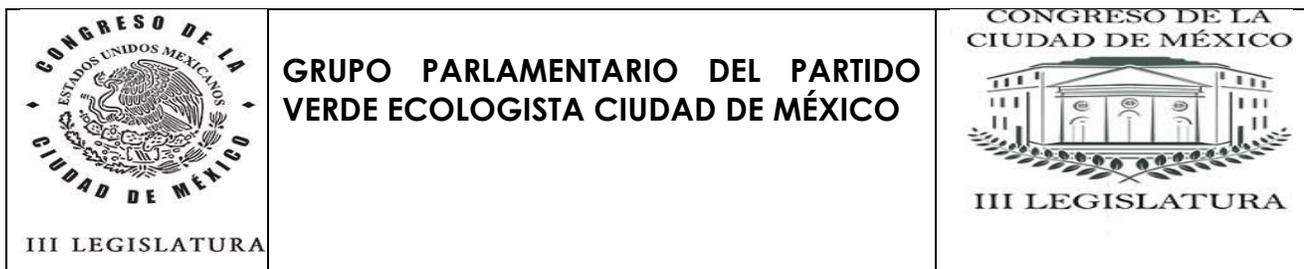


humanos, consolidando una política integral que incorporé plenamente a los grupos de atención prioritaria en la vida social, económica, política y cultural de cada país. Etimológicamente la palabra incluir hace referencia a incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición, y bajo esos términos, el enfoque de inclusión tiene por meta el lograr que una persona o grupo que se encuentra en situación de exclusión por determinadas circunstancias, reciba el mismo trato, beneficios y prerrogativas que el resto del grupo social.

Uno de los ámbitos, donde más se resiente la **exclusión, es el laboral**, en virtud de que el trabajo es considerado uno de los principales medios para garantizar la integración y movilidad social, así como un elemento indispensable para el goce de los restantes derechos humanos; por ello cuando éste falta o es precario, las personas quedan en situación de exclusión.

Existen múltiples factores por los que una persona puede tener vulnerado su derecho al trabajo, siendo uno de ellos el de la discapacidad.

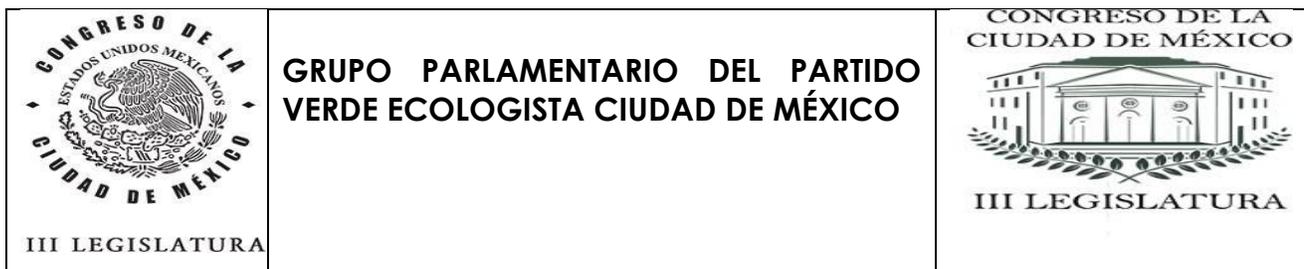
La **discapacidad es un fenómeno complejo y multifactorial**, que desde el enfoque moderno de las ciencias sociales se produce por una interacción deficiente entre las características de la persona y las de la sociedad en que se desenvuelve, debiendo implementarse **políticas focalizadas y ajustes específicos para proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad**, y por ende el disfrute de todos los beneficios, bienes y servicios, tanto públicos como privados que se encuentren en la sociedad.



Si bien en el país existe una ley y diversos programas enfocadas a este sector de la población, la verdad es que ninguno ha tenido éxito dado que existen diversos tipos de discapacidad.

Los tipos de discapacidad pueden ser:

- **Discapacidad Física:** secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y 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;
- **Discapacidad Mental:** alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y 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;
- **Discapacidad Intelectual:** se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y 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; y
- **Discapacidad Sensorial:** es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y 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.¹

CONTEXTO INTERNACIONAL

A nivel mundial el principal instrumento en la materia es la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, siendo México uno de sus principales impulsores, y quien la ratificó en 2007.

Dicha convención es la culminación de un proceso histórico que cobró mayor relevancia tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial y que involucró múltiples documentos enfocados en diferentes ámbitos, siendo el del trabajo uno de los más presentes.

El artículo 27 de dicha Convención se centra específicamente en el trabajo y el empleo:

Artículo 27 Trabajo y empleo

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

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección,

¹ Gobierno de México. (2011) Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

*b) **Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;***

*c) **Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;***

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

*e) **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;***

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

*h) **Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;***

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.



2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ahora bien, de acuerdo con diversas evaluaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), los **programas sociales enfocados en los grupos de atención prioritaria, como lo son las personas con discapacidad:**

- ***Demostraron ser un instrumento clave de las políticas sociales de superación de la pobreza en 15 países evaluados de América Latina, incluyendo a México.***
- ***Contribuyen reducir las tasas de pobreza y pobreza extrema.²***

Específicamente los apoyos a personas con discapacidad, la CEPAL concluyó que son la puerta de entrada al establecimiento de rutas de plena inclusión para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad y sus familias, tanto en el ámbito social como en el laboral.³

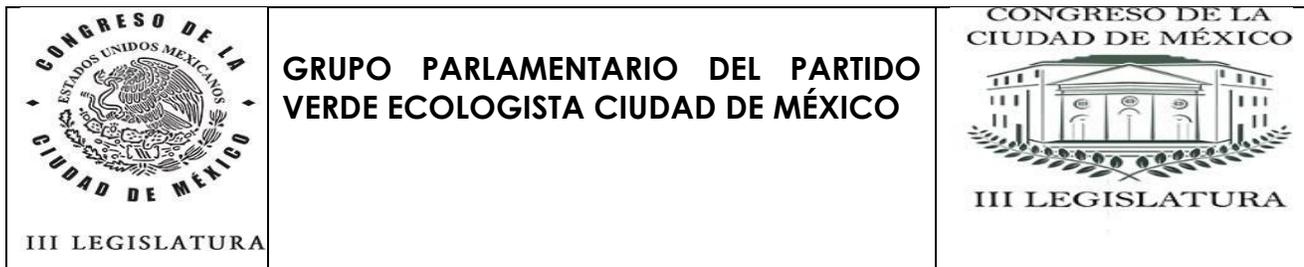
EN EL CONTEXTO NACIONAL

El Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI contabiliza a 6.2 millones de personas con algún tipo de discapacidad y 1.6 millones de personas con problemas o alguna condición mental.

En el ámbito legal, el artículo 4º de la Constitución Federal, establece el derecho a

² Simone Cecchini, Pablo Villatoro y Xavier Mancero. **El impacto de las transferencias monetarias no contributivas sobre la en América Latina.** CEPAL. P. 28 [En línea] [Fecha de consulta: 08–Nov–2023] Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/25b6a515-182d-4a7d-8f68-87443adbbaee9/content>

³ Ullmann, Heidi; Atuesta, Bernardo; Rubio García, Mónica; y Cecchini, Simone. Las transferencias monetarias no contributivas: un instrumento para promover los derechos y el bienestar de la población infantil con discapacidad en América Latina y el Caribe. CEPAL. 2021. [En línea] [Fecha de consulta: 08–Nov–2023] Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/items/840e589f-000b-4992-901f-8d1619b0f577>

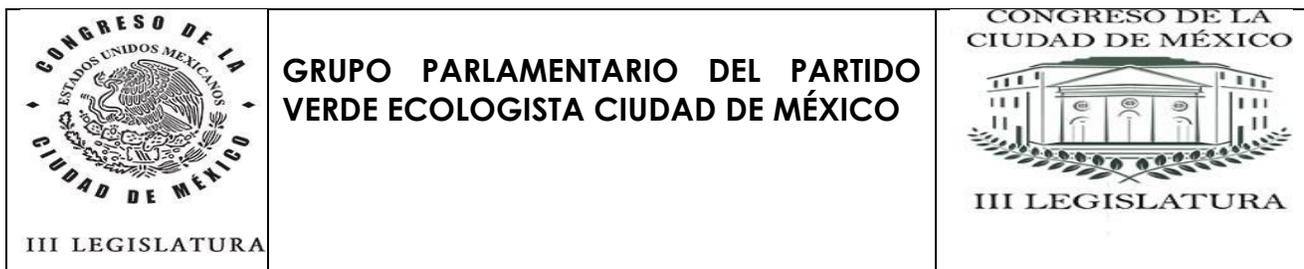


un apoyo económico por parte del Estado a personas con discapacidad permanente, pero da prioridad a los menores de 18 años, indígenas, afroamericanos y personas en condición de pobreza.

Por su parte, **el Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente**, no es para toda la población con discapacidad, se restringe a personas con discapacidad permanente en sectores prioritarios. En consecuencia, **solamente se atiende 1.3 millones de personas con discapacidad que equivalen a poco más del 20 por ciento de personas de este grupo** sectorio en el país, pero si consideramos a las personas con problemas o condición mental, el atiende sólo al 16 por ciento de ellas que tienen una discapacidad física o mental.

De acuerdo con información del gobierno de México, actualmente existen diversas disposiciones legales enfocadas a este sector:

- En 2014, **se otorgó la posibilidad de deducir un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta (ISR-aquel que se aplica por tus ingresos) retenido y enterado de esos trabajadores.**
- Actualmente, la Ley del ISR establece un incentivo para que **las empresas que empleen personas con discapacidad pueden obtener un estímulo fiscal equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad contratadas.**
- Adicionalmente, **los empleadores pueden deducir el 100% de las adaptaciones realizadas en sus instalaciones que impliquen adiciones o mejoras** que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad el



acceso y uso de las mismas.

- Asimismo, **en los procedimientos de obra pública y en la adquisición de bienes**, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación por puntaje, **se otorgan puntos adicionales a aquellas empresas que comprueben que, por lo menos, el 5% de su personal son trabajadores con discapacidad.**

- El artículo 24 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, **obliga a destinar el 5% de las plazas de creación reciente y de las vacantes a la contratación de personas con discapacidad.**

En este orden de ideas, se destaca que para que esta política pública pueda tener éxito, es imprescindible la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta Secretaría debe coordinar el programa con las Cámaras empresariales y las principales actividades empleadoras en el país para dar a conocer las bondades de este programa.

Asimismo, deberá tener un programa de capacitación técnica a este sector para dotar de competencias y habilidades a las personas discapacitadas. La formación de capital humano tiene un alto valor en el mercado laboral y facilita la colocación de empleados en diversos puestos de trabajo.



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



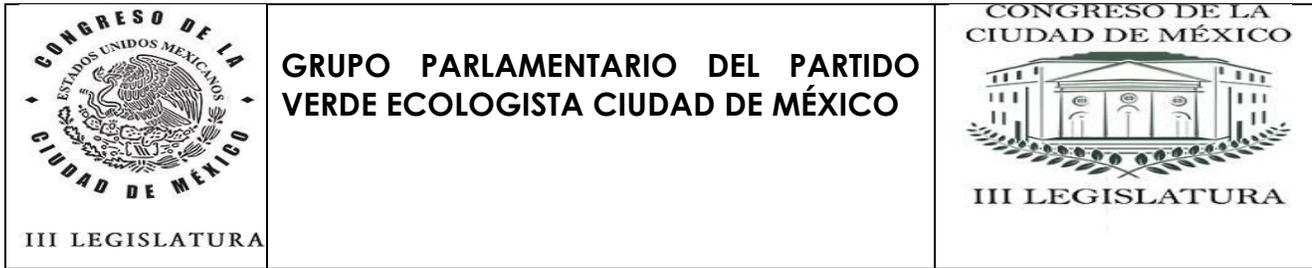
**DATOS ADICIONALES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
Porcentaje de la población con discapacidad según dificultad en la actividad
2020**



Fuente: INEGI

Como ya fue referido en párrafos anteriores, el Censo del 2020, de las personas sin discapacidad 30.8 millones (26%) son niñas y niños (0 a 14 años), 30.3 millones (26%) son personas jóvenes (15 a 29 años), 45.4 millones (38%) personas adultas y 11.9 millones (10%) son adultas mayores (60 años y más de edad).

En las personas con discapacidad y/o algún problema o condición mental, la distribución se invierte: 899 mil (13%) son niñas y niños, 869 mil (12%) personas jóvenes, 2.2 millones (31%) personas adultas y 3.2 millones (45%) personas adultas mayores. Esto demuestra la relación entre el incremento de la edad y el riesgo de tener mucha dificultad o no poder hacer alguna de las actividades consideradas básicas en el desarrollo de la vida cotidiana y/o tener algún problema o condición mental.



La composición por sexo de estos dos grupos muestra que entre las personas sin discapacidad existe una distribución casi homogénea entre mujeres (60,627,239) 51% y hombres (57,858,476) 49 por ciento. Entre las personas con discapacidad y/o algún problema o condición mental hay más mujeres (3,734, 665) 52%, que hombres (3,433,513) 48% por ciento.

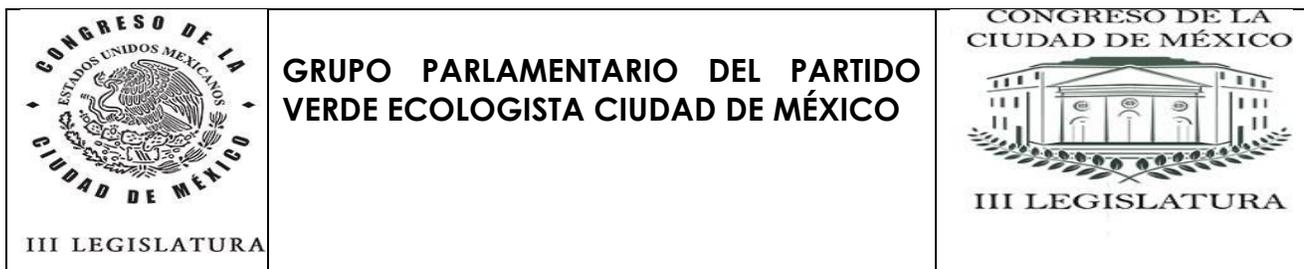
EN LA CIUDAD DE MÉXICO

De acuerdo con la información recabada en el proyecto del Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México, ***“se estima que como consecuencia de la crisis económica provocada por la pandemia del coronavirus SARS CoV-2 las condiciones de pobreza se agudizarán, particularmente en el ingreso. Los niveles de pobreza económica son mayores entre hablantes de lengua indígena, personas con identidad indígena, personas con discapacidad, personas mayores, personas jóvenes y mujeres.”***⁴

Ahora bien, la Ciudad cuenta con el Instituto de las Personas con Discapacidad que tiene entre sus objetivos el establecer los mecanismos sociales, institucionales y jurídicos que garanticen a las personas con discapacidad su participación permanente en todos los ámbitos de la vida diaria en un plano de igualdad al resto de los habitantes de la Ciudad.

En cuanto a la población con discapacidad que habita en la ciudad de México, **el Censo de Población y Vivienda 2020 identificó que viven alrededor de 493,589**

⁴ Proyecto de Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México. Gaceta Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México. 8 de junio de 2023.



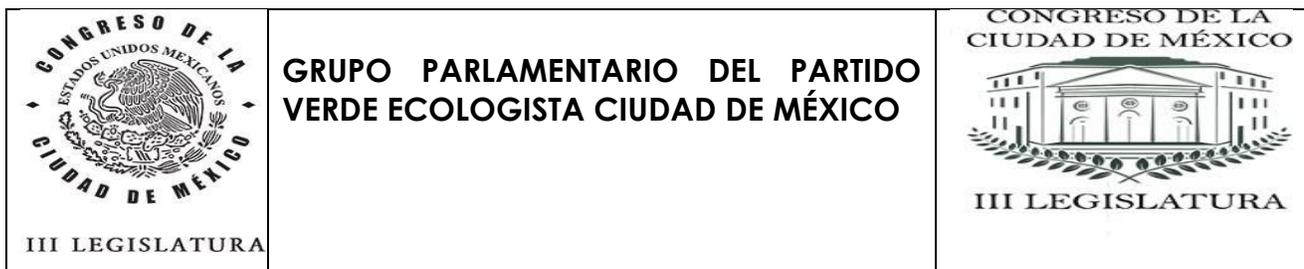
personas con discapacidad, las cuales representan poco más del cinco por ciento de la población total de casi nueve millones.

- Con limitación o con algún problema o condición mental, 1.6%.
- Con discapacidad visual, 42.7% (que tiene dificultad para ver aun usando lentes).
- Con discapacidad de movilidad, 49.5% (que tiene dificultad para caminar, subir o bajar).

Respecto a las personas con discapacidad por grupos de edad, **la mayor proporción se concentra en edades avanzadas, siendo las mujeres las más afectadas por estas condiciones, 57% con respecto del total.** Es de destacar que, por grupos quinquenales de edad, se agrupa de los 65 a los 69 años (47,214 personas), lo que representa el 9.5% del total de personas con discapacidad y en personas mayores de 85 años (52,266 personas, que representa el 10.5% del total).

En lo relativo al número de personas con discapacidad que habitan por Alcaldías, se tiene que la alcaldía con mayor porcentaje de personas con discapacidad en relación con su población total es Iztacalco (20.1%), seguida por La Magdalena Contreras (19.8%) y Azcapotzalco (19.3%). No obstante, la mayor cantidad de personas con discapacidad se concentran en las alcaldías de Iztapalapa (349,536 personas), Gustavo A. Madero (223,031 personas) y Álvaro Obregón (130,154 personas).

Un punto a destacar es que en México, la causa principal de discapacidad es por enfermedad y como segunda causa está la edad avanzada, y considerando la tendencia nacional en torno al incremento **en los próximos años de la población**



adulto mayor, esto se convierte en un problema de salud pública de máxima atención.

A ello hay que sumar que existe **una relación directa y comprobada entre discapacidad y pobreza**, así como entre discapacidad y analfabetismo, lo que conlleva a una relación de factores negativos que se retroalimentan exponencialmente en detrimento de los derechos humanos de las personas.

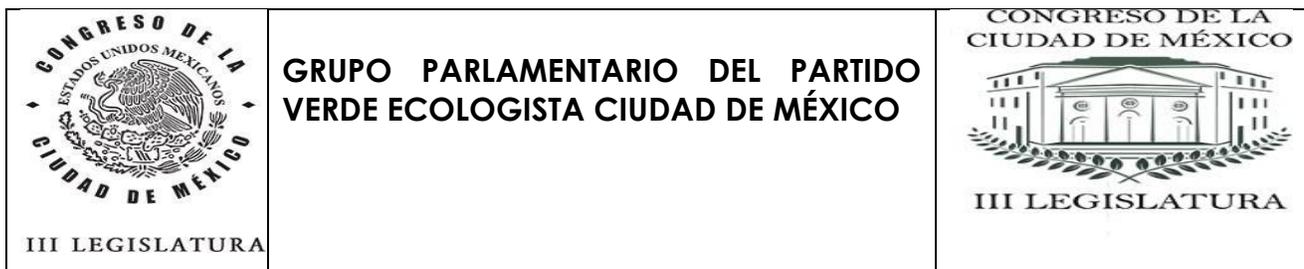
Conforme la Organización de las Naciones Unidas, un 82% de las personas con discapacidad de los países en vías de desarrollo, vive por debajo del umbral de pobreza; un 80% vive en zonas rurales; y un 92% es analfabeta.

Con relación a su participación en el mercado laboral, la tendencia es al desempleo, o bien a emplearse en trabajos poco remunerados y con marcadas problemáticas de accesibilidad.

En nuestro país, **la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es un 40%** superior a la de las personas sin discapacidad, y con el registro de que tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral perciben que tienen o tendrán restricciones en relación con el empleo.

Conforme a una investigación de la Organización Mundial del Trabajo, las razones de desempleo entre las personas con discapacidad son principalmente:

- Bajo nivel de educación y formación;
- Caída de la demanda de trabajo no calificado;
- Reducción de la fuerza de trabajo de las grandes empresas y los servicios públicos;
- Preocupación por los costos de accidentes y seguros;
- Reticencia a registrarse como discapacitado;



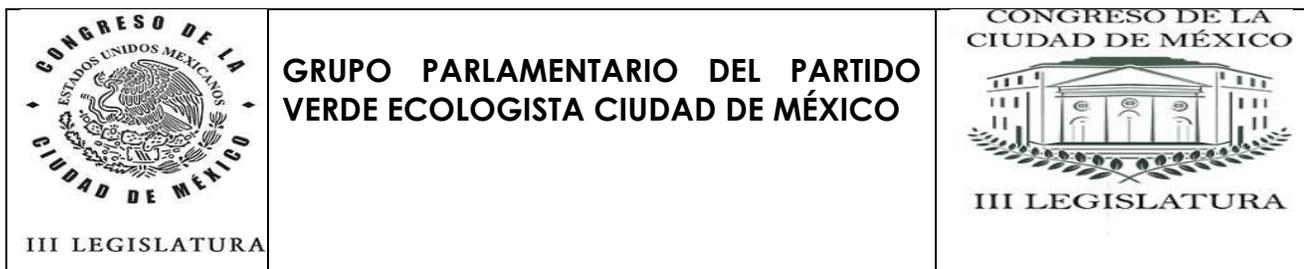
- Falta de información sobre oportunidades laborales;
- Desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidades;
- La «trampa» de las prestaciones;
- El temor a perder prestaciones sociales;
- Desánimo tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de un trabajo y/o por la imagen negativa que han interiorizado; y
- Apoyos técnicos/personales inadecuados.⁵

No obstante, los patrones deben comprender que al igual que otras personas trabajadoras, **su contratación debe guiarse por los conocimientos, habilidades y aptitudes que tenga la persona**, pudiendo ser aptos para cualquier nivel o puesto laboral, dependiendo del tipo e intensidad de la discapacidad.

Ahora bien, la situación de las **mujeres con discapacidad es aún más preocupante, debido a que se encuentran en una situación de doble discriminación**, e incluso triple por la tendencia a mayores tasas de pobreza en las mujeres en general.

Desafortunadamente, de acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, **las personas con discapacidad viven principalmente agresiones físicas y psicológicas, además de malos tratos y/o amenazas por parte de otras personas** usuarias o del personal de centros de asistencia. Sobre el particular, la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México de 2021,

⁵ O'Reilly, Arthur (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Organización Internacional del Trabajo



evidenció que tener alguna discapacidad es una de las siete causas más comunes de discriminación desde 2013 y uno de los siete grupos que la población considera más discriminados. En 2021, 79 por ciento de la ciudadanía considera que si existe discriminación hacia las personas con discapacidad.

Además, casi **el 45 por ciento de este grupo poblacional percibió que le discriminan mucho al momento de buscar empleo**, mientras que, 23.3 por ciento percibió este grado de discriminación en las oficinas o servicios de gobierno.⁶

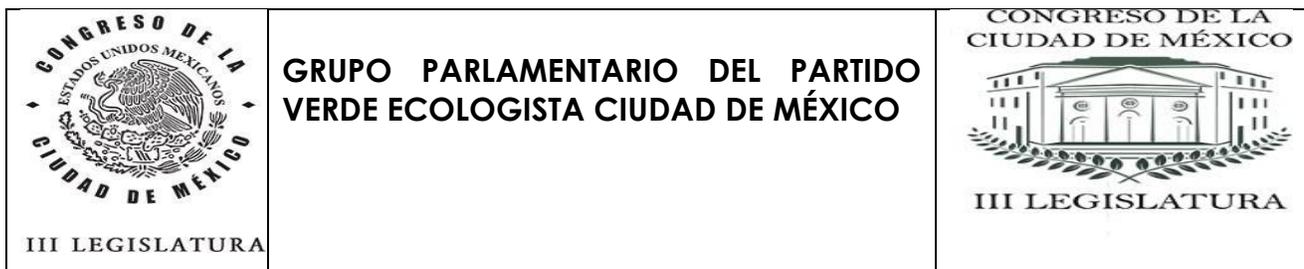
Y por si todo ello fuera poco, otros datos reveladores:

- *El primero es la opinión prevaleciente sobre este grupo; de acuerdo con la ENADIS 2017, una de cada cuatro personas considera que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo (24.5%).*
- *El segundo elemento lo constituyó la falta de oportunidades para encontrar empleo (30%).⁷*
- *El Tercer elemento es que el 18.3% de las mujeres con discapacidad participa en el mercado laboral, frente a 42.3% de hombres con discapacidad y 35.5% de sus homólogas sin discapacidad.*

Como podemos observar, las cifras revelan que la discriminación se concentra en los grupos de mayor edad y en los más jóvenes y afecta más a las mujeres en comparación con los hombres. En consecuencia, no existe información sobre la participación de las personas con discapacidad en espacios de toma de

⁶ Ibidem.

⁷ Véase: Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0. Consultado el 28 de agosto de 2023



decisiones.⁸

A efecto de solventar la situación de vulnerabilidad, de discriminación y falta de acceso a empleos dignos de las personas con discapacidad, se precisa el diseño, implementación y evaluación de políticas de las cuales deriven programas que faciliten y promuevan la incorporación de este colectivo en el mundo laboral, promoviendo la realización de acciones afirmativas y focalizadas para lograr la equidad en las oportunidades laborales.

Entre las acciones que recomienda la Organización Mundial del Trabajo para para ayudar y facilitar que las personas con discapacidades obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo, se encuentran:

1. Servicios de empleo;
2. Formación para el empleo;
3. Apoyos económicos;
4. Apoyos técnicas y personales;
5. Legislación antidiscriminatoria;
6. Medidas disuasorias;
7. Gestión de las discapacidades;
8. Mecanismos de consulta;
9. Información, supervisión y evaluación; y
10. Sistemas de cuotas.

⁸ Ibidem.



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



Ahora bien, la Ciudad de México se cuenta con incentivos fiscales para aquellas empresas que contratan personas con discapacidad, estos no son suficientes, pues la pobreza en este grupo social continúa avanzando.

En respuesta a la necesidad de fomentar la inclusión laboral y garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se presenta la siguiente iniciativa, con el objetivo **otorgar incentivos fiscales a los contribuyentes que decidan contratar a personas con discapacidad.**

En concreto, la iniciativa propone una reducción de hasta el 80% en el pago de diversos impuestos, a las empresas **que demuestren, de acuerdo con las reglas de carácter general que emita la Secretaría de Administración y Finanzas que tienen contratadas a personas con discapacidad.**

Estos impuestos incluyen:

1. **Impuesto sobre Adquisiciones de Inmuebles:** Los contribuyentes que contraten a personas con discapacidad podrán beneficiarse de una reducción considerable en el pago de este impuesto, incentivando así la adquisición de propiedades y activos inmobiliarios.
2. **Impuesto Predial:** La reducción en el impuesto predial permitirá a los empleadores de personas con discapacidad disminuir su carga fiscal sobre los bienes inmuebles que posean, lo que contribuirá a una mejor gestión de sus recursos.
3. **Impuesto sobre Espectáculos Públicos:** Este beneficio aplicará a aquellos contribuyentes que organizan espectáculos públicos, ayudándoles a reducir los costos asociados a estos eventos y promoviendo la cultura y el



entretenimiento inclusivo cuando estos contraten a personas con discapacidad.

4. **Impuesto sobre Loterías, Rifas, Sorteos y Concursos:** La reducción del impuesto en esta categoría fomentará la organización de actividades recreativas y de entretenimiento, beneficiando tanto a los organizadores como a los participantes siempre que se contrate a personas con discapacidad.
5. **Impuesto sobre Tenedoras o Usuarias de Vehículos:** Aquellos empleadores que contraten a personas con discapacidad verán una reducción significativa en los impuestos asociados a la tenencia o uso de vehículos, facilitando el transporte y la movilidad dentro de sus operaciones.
6. **Impuesto por Prestación de Servicios de Hospedaje:** El sector hotelero y de hospedaje también será beneficiado, cuando contrate a personas con discapacidad.

El porcentaje de reducción será determinado en función de la proporción de personas con discapacidad contratadas, en relación con el total de la plantilla laboral de la empresa, conforme a lo establecido en las reglas que emita la Secretaría de Administración.

Por técnica parlamentaria, se propone que las reformas se realicen en el Capítulo XI del Título Tercero del Libro Primero del Código Fiscal de la Ciudad de México, donde se establecen ya diversas reducciones fiscales para los contribuyentes que participen en acciones que beneficien a la población, como es el caso que nos ocupa.



Esta iniciativa se alinea con los beneficios ya existentes en el Impuesto sobre Nómina, ofreciendo un marco integral de incentivos fiscales que promueve la creación de un entorno más justo y accesible.

Al incentivar a las empresas y contribuyentes a contratar personas con discapacidad, no solo se promueve su **inclusión laboral** y se combate la discriminación, sino que se permite que este grupo aporte activamente sus **habilidades y aptitudes**, enriqueciendo la **diversidad** y estimulando la **innovación** en el entorno laboral.

Finalmente, el diseño de **políticas públicas** que favorezcan la contratación de personas con discapacidad no solo genera beneficios para las personas y las empresas, sino que también contribuye a construir una sociedad **más justa y equitativa**.

Por lo expuesto, presentó ante el Pleno de este Poder Legislativo la siguiente:

INICIATIVA QUE ADICIONAN LAS FRACCIONES XI Y XII AL ARTICULO 279 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE INCENTIVOS FISCALES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, para quedar como sigue:

ARTICULO 279.- A las empresas que se ubiquen en los siguientes supuestos, se les aplicarán reducciones por los conceptos y porcentajes que se señalan a continuación:

I. a X ...



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



...

XI. Las que demuestren, de acuerdo con las reglas de carácter general que emita la Secretaría en la materia, que tienen contratadas a personas con discapacidad conforme a la ley aplicable, podrán obtener los siguientes descuentos:

- a) Reducción de hasta el 80 por ciento en el Impuesto sobre Adquisición de Inmuebles que se destien para los fines de las empresas.**
- b) Reducción de hasta el 80 por ciento en el Impuesto Predial en los imbuebles ocupados como espacios donde laboren personas con discapaciad.**
- c) Reducción de hasta el 80 por ciento de la totalidad del pago del Impuesto sobre Espectáculos Públicos.**
- d) Reducción de hasta el 80 por ciento del pago del Impuesto sobre Loterías, Rifas y Sorteos y Concursos.**
- e) Reducción de hasta el 80 por ciento del pago de Impuesto por la Prestación de Servicios de Hospedaje.**

El porcentaje de reducción será determinado en función de la proporción de personas con discapacidad contratadas, en relación con el total de la plantilla laboral de la empresa, conforme a lo establecido en dichas reglas.

XII. Las que demuestren, de acuerdo con las reglas de carácter general que emita la Secretaría en la materia, que han adaptado vehículos para facilitar el trabajo de personas con discapacidad, podrán obtener un descuento de hasta el 80 por ciento en el pago del Impuesto sobre Tenencia o Uso de Vehículos que les corresponda, conforme a lo dispuesto en el presente Código.

...

...



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



TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase a la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor el 1º. de enero del 2025.

TERCERO.- La Secretaría deberá emitir las reglas de carácter general a las que se refieren las fracciones XI y XII del artículo 279, dentro de los primero 15 días de enero del ejercicio fiscal 2025.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles a los 26 días del mes de septiembre del dos mil veinticuatro.

SUSCRIBE

JESÚS SESMA SUÁREZ

Dip. Jesús Sesma Suárez
Coordinador

Elvia Guadalupe Estrada Barba

Dip. Elvia Guadalupe Estrada Barba

Yolanda García Ortega

Dip. Yolanda García Ortega

Rebeca Peralta León

Dip. Rebeca Peralta León

Dip. Paula Alejandra Pérez Córdova



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



Yolanda Alicia López Martínez

Dip. Yolanda Alicia López Martínez

Manuel Talayero Pariente

Dip. Manuel Talayero Pariente

Dip. Iliana Ivón Sánchez Chávez

Dip. Israel Moreno Rivera

Dip. Juan Estuardo Rubio Gualito

Victor Gabriel Varela López

Dip. Víctor Gabriel Varela López