



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

Toluca de Lerdo, Estado de México, 06 de mayo de 2026.

**DIPUTADA
MARTHA AZUCENA CAMACHO REYNOSO
PRESIDENTA DE LA LXII LEGISLATURA
DEL ESTADO DE MÉXICO**

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 51 fracción II, 57 y 61 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28, fracción I, 30, 38 fracción II, 79 y 81 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México y por su digno conducto, las Diputadas y los Diputados, Ruth Salinas Reyes, Maricela Beltrán Sánchez, Juan Manuel Zepeda Hernández y Martín Zepeda Hernández integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, sometemos a la consideración de esta Honorable Legislatura, la **Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adiciona un Capítulo Décimo Segundo Bis, denominado “De la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Mental e Intelectual”, a la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México, integrado por los artículos 38 Bis, 38 Ter, 38 Quáter, 38 Quinquies y 38 Sexies; se adiciona una fracción al artículo 31 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, y se adiciona un artículo 58 Ter al Código Financiero del Estado de México y Municipios, de conformidad con la siguiente;**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Para la Bancada de Movimiento Ciudadano es fundamental el eliminar todas las brechas que violenten el acceso a los derechos humanos en el Estado de México. En ese sentido es que se busca impulsar la inclusión laboral de las personas con alguna discapacidad mental en territorio mexiquense con una serie de ajustes legislativos para garantizar que las y los mexiquense que viven con alguna discapacidad mental puedan contar con trabajo digno.

En primer lugar, débenos recordad que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad garantiza los derechos de los jóvenes con discapacidad; fue aprobada en 2006, ya ha sido ratificada por más de 140 países y establece que las personas con discapacidad de todas las edades, incluidos los jóvenes, tienen todos los derechos, como a la educación, la atención de la salud, el



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

empleo, el voto, y el derecho a vivir en familia y a participar plenamente en la sociedad donde viven.

Los derechos humanos de los jóvenes con discapacidad también están establecidos en virtud de otros instrumentos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre los Derechos del Niño.¹

No obstante, incluso en esos documentos se presuponen, pero rara vez se mencionan, las necesidades y preocupaciones específicas de los jóvenes con discapacidad como grupo específico y vulnerable.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud las personas con discapacidad son aquellas que tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.²

Esta condición puede derivarse de diversos factores, hoy en día la discapacidad ya no es conceptualizada como consecuencia de una enfermedad, sino que se comprende como una interacción dinámica entre la condición de salud de una persona, los factores personales y los factores ambientales.

La clasificación de la discapacidad ha sido desarrollada a nivel internacional principalmente por la Organización Mundial de la Salud a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, la cual establece un marco conceptual que permite comprender la discapacidad desde un enfoque integral, considerando no solo las condiciones de salud, sino también los factores sociales y ambientales que influyen en la participación de las personas.³

Los organismos internacionales e instituciones públicas coinciden en clasificar la discapacidad en cuatro tipos: física o motriz, sensorial, intelectual y psicosocial.

La discapacidad física o motriz se refiere a las limitaciones en el movimiento o en el funcionamiento del cuerpo, derivadas de afectaciones en el sistema neuromuscular, esquelético o en funciones orgánicas. Estas limitaciones pueden dificultar

¹ ONU. (2014). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/disabilities/documents/COP/COP7/CRPD.CSP.2014.4.S.pdf>

² Discapacidad. (n.d.). OPS/OMS | Organización Panamericana De La Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

³ Organización Mundial de la Salud, Discapacidad y salud, disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (Organización Mundial de la Salud)



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

actividades como caminar, desplazarse o manipular objetos, y pueden ser de origen congénito, por enfermedad o como consecuencia de accidentes.

La discapacidad sensorial comprende aquellas afectaciones relacionadas con los sentidos, principalmente la vista y el oído. Incluye la discapacidad visual y la discapacidad auditiva, las cuales pueden impactar la comunicación, la orientación y la interacción con el entorno. En algunos casos, estas condiciones pueden presentarse de manera combinada, como en la sordoceguera, lo que incrementa los retos de inclusión social

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento cognitivo y en la conducta adaptativa, lo que afecta habilidades como el aprendizaje, la comunicación, la toma de decisiones y la autonomía en la vida diaria. Este tipo de discapacidad generalmente se manifiesta desde etapas tempranas de la vida y requiere apoyos específicos para el desarrollo integral de la persona.

Por su parte, la discapacidad psicosocial, también conocida como discapacidad mental, se relaciona con condiciones de salud mental como la depresión, la esquizofrenia o el trastorno bipolar. Este tipo de discapacidad se manifiesta en la interacción de la persona con su entorno, particularmente cuando existen barreras sociales, estigma o falta de comprensión, lo que limita su participación plena en la vida social y laboral. A diferencia de otros tipos de discapacidad, la discapacidad mental enfrenta mayores niveles de invisibilización y discriminación, lo que agrava las condiciones de exclusión.

En el Estado de México, esta problemática exige atención urgente. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con base en el Censo de Población y Vivienda 2020, la entidad concentra el mayor número de personas con discapacidad, limitación o condición mental en el país, con un total de 2,786,679 personas. Esta cifra se desglosa de la siguiente manera: 756,531 personas con discapacidad, 1,928,850 con alguna limitación y 101,298 con algún problema o condición mental.⁴

Uno de los problemas a los que se enfrentan es la poca inclusión laboral, lo que representa uno de los principales retos en el Estado de México, miles de personas enfrentan barreras que les impiden ejercer plenamente su derecho al trabajo, a la autonomía y a una vida digna.

A pesar de los avances normativos en el reconocimiento de sus derechos, persisten condiciones de exclusión que evidencian la necesidad de incluir en los marcos

⁴ (INEGI). (2020). *Discapacidad*. Disponible en:
https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Discapacidad_01&bd=Discapacidad



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

normativos reglas claras para que permitan su plena integración en la sociedad. La falta de acceso a oportunidades laborales continúa siendo un factor determinante en su desarrollo.

Según estimaciones del Banco Mundial (2011), las personas con discapacidad representan un 15% de la población mundial (alrededor de 1.000 millones de personas). En América Latina y el Caribe viven alrededor de 85 millones de personas con discapacidad. Se trata de una población muy heterogénea, con realidades y experiencias diferentes, aunque todas comparten a diario el flagelo de la exclusión social y la vulneración de sus derechos.⁵

El estudio más reciente de la Organización del Trabajo sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad confirma que este grupo presenta desventajas estructurales en el mercado laboral ya que tiene menos tasas de participación, mayores niveles de desempleo y una mayor probabilidad de encontrarse en condiciones de empleo precario o informal.

De manera específica, dicho estudio señala que las personas con discapacidad tienen, en promedio, una probabilidad significativamente menor de participar en el mercado laboral, reduciéndose hasta en casi 30 puntos porcentuales en comparación con las personas sin discapacidad, y presentan mayores probabilidades de desempleo. Asimismo, cuando se encuentran empleadas, es más frecuente que lo hagan bajo esquemas de autoempleo o en condiciones laborales menos estables, lo que evidencia la falta de oportunidades en el empleo formal.

En materia salarial, la desigualdad también es evidente. Las personas con discapacidad tienden a concentrarse en los niveles más bajos de ingreso, presentando mayores probabilidades de percibir salarios bajos. Incluso, el estudio refiere que los trabajadores con discapacidad ganan en promedio menos que sus pares sin discapacidad, y que una parte importante de esta brecha no puede explicarse únicamente por factores como educación o experiencia, lo que sugiere la existencia de discriminación estructural en el mercado laboral.

Estas condiciones afectan de manera severa a las personas con discapacidad mental e intelectual. En el caso de la discapacidad psicosocial, el estigma social asociado a los trastornos mentales genera barreras adicionales para la contratación, permanencia y desarrollo en el empleo.

Las personas con discapacidad intelectual, particularmente aquellas con síndrome de Down, enfrentan prejuicios que limitan su acceso a oportunidades laborales, a

⁵ (CEPAL). (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

pesar de contar con capacidades que pueden ser desarrolladas mediante apoyos adecuados.

El síndrome de Down como condición genética, forma parte de ñas discapacidades intelectuales y requiere políticas específicas de inclusión. De acuerdo con organismos internacionales como UNICEF, las personas con síndrome de Down pueden alcanzar altos niveles de autonomía y participación social si cuentan con acceso a educación inclusiva, capacitación y oportunidades laborales dignas. No obstante, en la práctica, su inclusión sigue siendo limitada, principalmente por la falta de políticas públicas eficaces y de incentivos para el sector privado.

Adicionalmente, la evidencia internacional demuestra que uno de los factores que incide en la exclusión laboral es la falta de ajustes razonables en los centros de trabajo, así como la percepción errónea de los empleadores respecto a los costos de inclusión. El estudio de la OIT destaca que muchas empresas sobreestiman los costos de adaptación laboral, cuando en realidad existen mecanismos accesibles y políticas públicas que pueden facilitar estos procesos, como subsidios, incentivos fiscales y programas de apoyo técnico.

En este sentido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo constituye una obligación en materia de derechos humanos, sino también una oportunidad para el desarrollo económico. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral puede representar pérdidas de hasta el 7% del Producto Interno Bruto en algunos países, lo que evidencia el impacto económico de la falta de inclusión.

De acuerdo con la organización ya mencionada, promover entornos laborales incluyentes permite a las empresas acceder a una reserva de talento que históricamente ha sido desaprovechada, además de fortalecer la innovación, mejorar la productividad y generar un mayor sentido de pertenencia entre las y los trabajadores.

Por su parte, el Banco Mundial ha advertido que la inclusión de las personas con discapacidad es un elemento clave para el desarrollo sostenible, particularmente en América Latina y el Caribe, donde millones de personas continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su participación plena en la vida económica y social.

En este contexto, resulta evidente que, si bien existen avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, el marco jurídico vigente en el Estado de México aún presenta vacíos en materia de inclusión laboral, particularmente en lo relativo a la generación de incentivos efectivos para el sector



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

privado, la implementación de ajustes razonables y la promoción de condiciones que garanticen su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Esta situación hace necesario fortalecer la legislación local mediante mecanismos concretos que permitan traducir los principios de igualdad y no discriminación; que impulsen la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, especialmente de aquellas con discapacidad mental e intelectual, quienes enfrentan mayores barreras estructurales.

La implementación de incentivos para el sector privado, el establecimiento de políticas de inclusión, la generación de ajustes razonables y la eliminación de barreras estructurales permitirán no solo garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, sino también fortalecer el desarrollo económico y social de la entidad, en concordancia con los estándares internacionales en la materia.

En este contexto, resulta indispensable reconocer el papel estratégico que cumplen las Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y los Centros de Atención Múltiple (CAM) dentro del sistema educativo estatal, pues constituyen la base institucional para la detección temprana de necesidades de apoyo, la eliminación de barreras para el aprendizaje y la participación, así como el acompañamiento especializado de niñas, niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad. La propia Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México señala que los servicios de educación especial del subsistema educativo estatal están integrados precisamente por las USAER y los CAM, y que su función consiste en brindar atención con equidad a estudiantes con discapacidad, trastornos generalizados del desarrollo o aptitudes sobresalientes, de acuerdo con sus capacidades, circunstancias, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje.

Las USAER, al apoyar la transformación de las condiciones de la escuela pública de educación básica, la detección inicial del alumnado, la evaluación psicopedagógica y la elaboración de planes de intervención, así como los CAM, que proporcionan servicios escolarizados de educación especial y, en su caso, formación para el trabajo, representan un eslabón fundamental entre el derecho a la educación inclusiva y el acceso futuro al empleo. Por ello, fortalecer desde la ley la vinculación entre inclusión educativa e inclusión laboral permitirá que los apoyos especializados no se agoten en la etapa escolar, sino que se conviertan en herramientas efectivas para la autonomía, la capacitación y la inserción productiva de las personas con discapacidad mental e intelectual, particularmente de las personas con síndrome de Down.

En razón de lo anterior, se estima necesario fortalecer el marco jurídico del Estado de México a fin de que la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental e intelectual deje de depender exclusivamente de la buena voluntad institucional o



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

empresarial, y se traduzca en obligaciones concretas, incentivos viables y mecanismos efectivos de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Lo anterior encuentra sustento en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, e impone a los Estados el deber de promover oportunidades de empleo y trayectoria profesional tanto en el sector público como en el privado.⁶

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe toda discriminación motivada por discapacidad y obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En congruencia con ello, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, y que deberán impulsarse políticas públicas y acciones que favorezcan su inclusión laboral.

En el plano local, la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México, publicada el 17 de abril de 2024, ya reconoce conceptos centrales para la presente propuesta, como las acciones afirmativas y los ajustes razonables, entendidos respectivamente como medidas especiales, específicas y de carácter temporal para corregir desigualdades, y como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida. Asimismo, dicha ley prevé la intervención del Instituto Mexiquense para la Discapacidad y de la Secretaría del Trabajo para promover la contratación, el empleo, la capacitación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.⁷

Lo anterior permite advertir que el Estado de México ya cuenta con una base normativa suficiente para avanzar hacia una regulación más específica en materia de inclusión laboral; sin embargo, persiste la necesidad de traducir dichos principios en mecanismos operativos y verificables. En particular, resulta necesario establecer reglas claras para los procesos de reclutamiento accesible, los ajustes razonables,

⁶ Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 27. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/disabilities-convention.pdf>

⁷ Legislatura del Estado de México. Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México. Publicada en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el 17 de abril de 2024. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig189.pdf>



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

la capacitación, la permanencia en el empleo y la generación de incentivos efectivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad mental e intelectual.

Desde una perspectiva constitucional, la propuesta se justifica además por el principio de igualdad sustantiva. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que, tratándose de personas con discapacidad, el Estado debe adoptar medidas específicas orientadas a lograr la igualdad de hecho, de manera que puedan ejercer realmente sus derechos humanos y libertades fundamentales. En esa lógica, las acciones afirmativas no constituyen privilegios indebidos, sino instrumentos legítimos para corregir desventajas estructurales que históricamente han limitado la participación plena de este sector de la población.⁸

En el caso de las personas con discapacidad intelectual y, en particular, de las personas con síndrome de Down, la necesidad de una intervención legislativa específica es todavía más evidente. Como ya se expuso, este grupo enfrenta prejuicios persistentes sobre su capacidad productiva, su autonomía y su posibilidad de integrarse a entornos laborales ordinarios. No obstante, organizaciones internacionales especializadas han señalado que las personas con síndrome de Down pueden acceder a empleos dignos, desarrollar habilidades laborales relevantes y aportar al funcionamiento de centros de trabajo ordinarios, siempre que cuenten con apoyos adecuados, entornos accesibles y oportunidades reales.⁹

Por ello, la primera propuesta consiste en adicionar a la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México un capítulo específico en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, con atención prioritaria a personas con síndrome de Down. Esta formulación permite atender de manera especial a una población particularmente excluida, sin cerrar indebidamente la protección a otras personas con discapacidad intelectual que enfrentan barreras semejantes.

La finalidad de esta reforma es establecer una obligación expresa para que las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal, así como los ayuntamientos y sus organismos descentralizados, adopten acciones afirmativas, ajustes razonables y mecanismos de acompañamiento en sus procesos de contratación e incorporación laboral.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 2a. I/2021 (11a.), “Personas con discapacidad. El principio de igualdad de oportunidades previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es parte del parámetro de regularidad constitucional”. Disponible en:

<https://egaceta.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022401>

⁹ Down Syndrome International. Inclusive employment. Disponible en: <https://ds-int.org/inclusive-employment/>



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

La segunda propuesta consiste en establecer metas progresivas de inclusión laboral en la administración pública estatal y municipal. Esta medida responde a la propia lógica de la Convención, que ordena a los Estados emplear personas con discapacidad en el sector público, y al deber de congruencia institucional conforme al cual el Estado debe ser el primero en abrir espacios reales de trabajo si pretende incentivar conductas semejantes en el sector privado. Además, la adopción de metas progresivas y razonables, acotadas a plazas de nuevo ingreso y sujetas a la compatibilidad con el perfil del puesto, permite hacer exigible el deber de inclusión sin afectar derechos adquiridos ni comprometer la operación administrativa.

La tercera propuesta se dirige a la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, a fin de establecer la obligación de los ayuntamientos de diseñar e implementar Programas Municipales de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. Esta modificación se justifica porque los municipios constituyen el orden de gobierno más próximo a la población y, por ende, el más apto para articular estrategias territoriales de vinculación laboral, capacitación, accesibilidad administrativa y coordinación con empresas locales. La propia Ley Orgánica Municipal reconoce que su objeto es regular las bases del gobierno y de la administración pública municipales, por lo que resulta jurídicamente viable establecer bases mínimas obligatorias en materia de derechos humanos e inclusión laboral.

En materia económica y fiscal, la propuesta busca incorporar un incentivo realista, financieramente prudente y compatible con mecanismos ya existentes en el sistema jurídico mexicano. En el ámbito federal, la Ley del Impuesto sobre la Renta prevé un estímulo para los contribuyentes que empleen personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad mental, consistente en la posibilidad de deducir de sus ingresos un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado, siempre que se cumplan los requisitos de certificación correspondientes.

A partir de ese antecedente, se propone que el Estado de México establezca un subsidio temporal sobre el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal para las empresas que contraten y mantengan en el empleo formal a personas con discapacidad mental e intelectual. El Código Financiero del Estado de México y Municipios ya prevé que dicho impuesto se determina aplicando una tasa del 3.0% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal.¹³ Ello permite estructurar un incentivo acotado y administrativamente viable: un subsidio del 100% del impuesto correspondiente a la persona contratada durante el primer año, y del 50% durante un segundo año, condicionado a la permanencia laboral, al alta ante el régimen de seguridad social y al cumplimiento de condiciones de trabajo dignas y no discriminatorias.

El beneficio económico para las empresas puede apreciarse de manera sencilla. Si una empresa contrata a una persona con discapacidad mental con un salario



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

mensual de \$10,000.00, el impuesto estatal sobre nómina atribuible a esa plaza sería de \$300.00 mensuales, es decir, \$3,600.00 al año. Bajo el esquema propuesto, ese monto sería subsidiado íntegramente durante el primer año y parcialmente durante el segundo. Si a ello se suma el estímulo federal previsto en la Ley del Impuesto sobre la Renta, la empresa contaría con un paquete de incentivos suficientemente atractivo para valorar la contratación formal.¹⁰

Desde la perspectiva del Estado, el costo fiscal del incentivo es limitado y controlable. A manera de ejemplo, por cada mil plazas formales generadas bajo un supuesto salarial de \$10,000.00 mensuales, el subsidio anual sobre impuesto estatal sobre nómina equivaldría aproximadamente a \$3.6 millones de pesos. Se trata de una cantidad moderada si se considera que la medida sería focalizada, temporal y verificable. Además, la evidencia internacional ha advertido que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral genera pérdidas económicas relevantes para los países, mientras que la inclusión fortalece la productividad, la innovación y la cohesión social.¹¹

En esa tesitura, el incentivo fiscal propuesto no constituye una concesión desproporcionada ni compromete de manera irrazonable las finanzas públicas; por el contrario, representa un mecanismo de política pública que comparte costos de inclusión entre el Estado y la iniciativa privada, corrige percepciones erróneas sobre los supuestos costos de adaptación y favorece la contratación formal de un sector de la población históricamente excluido. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que los ajustes razonables y los servicios de apoyo en el lugar de trabajo constituyen herramientas eficaces para la inclusión y que, lejos de ser una carga inútil, pueden traducirse en mejores resultados organizacionales.

Por otra parte, la propuesta también resulta congruente con los instrumentos de planeación del propio Estado de México. El Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029 reconoce la necesidad de dotar a las personas con discapacidad de condiciones para una vida digna bajo una cultura de inclusión social y laboral. En ese sentido, la presente iniciativa no sólo armoniza el marco jurídico local con los estándares constitucionales y convencionales vigentes, sino que también contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos asumidos por la entidad en materia de inclusión.

¹⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 186. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

¹¹ Banco Mundial. Disability Inclusion Overview; y CEPAL. Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023. Disponibles en: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability> y <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>



CONGRESO
ESTADO DE MÉXICO



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

En consecuencia, la reforma planteada se sostiene en tres ejes complementarios: primero, la obligación de la administración pública estatal y municipal de adoptar acciones afirmativas, ajustes razonables y mecanismos de acompañamiento laboral; segundo, la creación de metas progresivas y programas municipales de inclusión laboral; y tercero, el establecimiento de un incentivo fiscal temporal y verificable para fomentar la contratación de personas con discapacidad mental e intelectual en el sector privado. Con ello, se busca que el derecho al trabajo deje de ser una promesa abstracta para convertirse en una posibilidad real y efectiva para miles de mexiquenses.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de esta Honorable Legislatura el siguiente proyecto de decreto:

ATENTAMENTE

DIP. RUTH SALINAS REYES

DIP. MARICELA BELTRÁN SÁNCHEZ

DIP. MARTÍN ZEPEDA HERNÁNDEZ

DIP. JUAN MANUEL ZEPEDA HERNÁNDEZ

**Integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXII
Legislatura del Estado de México**



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

PROYECTO DE DECRETO

La H.LXII Legislatura del Estado de México

Decreta:

ARTÍCULO PRIMERO. Se adiciona un Capítulo Décimo Segundo Bis, denominado “De la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Mental e Intelectual”, a la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México, integrado por los artículos 38 Bis, 38 Ter, 38 Quáter, 38 Quinquies y 38 Sexies, para quedar como sigue:

Capítulo Décimo Segundo Bis

De la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Mental, Motriz e Intelectual

Artículo 38 Bis. Las dependencias y organismos auxiliares de la Administración Pública del Estado, así como los ayuntamientos y sus organismos descentralizados, deberán adoptar acciones afirmativas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental, motriz e intelectual, con atención prioritaria a las personas con síndrome de Down, en condiciones de igualdad, accesibilidad, dignidad, no discriminación y con los ajustes razonables que correspondan.

Artículo 38 Ter. Para efectos del artículo anterior, las autoridades señaladas deberán:

- I. Establecer procedimientos de valoración, reclutamiento, selección e incorporación accesibles, con formatos en lenguaje claro, lectura fácil y demás mecanismos de comunicación accesible que resulten procedentes;
- II. Diseñar perfiles de puesto y rutas de incorporación compatibles con esquemas de inclusión laboral, atendiendo a las aptitudes de la persona y a la naturaleza de las funciones;
- III. Garantizar ajustes razonables, apoyos humanos, apoyos técnicos y procesos de inducción específicos para facilitar el desempeño laboral;
- IV. Implementar mecanismos de tutoría, acompañamiento o apoyo laboral durante la incorporación, permanencia y desarrollo en el empleo;
- V. Prevenir y sancionar actos de discriminación en el ingreso, permanencia, capacitación, promoción y desarrollo laboral de las personas con discapacidad mental, motriz e intelectual; y



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

VI. Generar y actualizar registros estadísticos sobre vacantes, contrataciones, permanencia y bajas, con estricto respeto a la normatividad en materia de protección de datos personales.

Artículo 38 Quáter. La Administración Pública Estatal y los ayuntamientos deberán observar una meta anual progresiva de inclusión laboral de personas con discapacidad mental, motriz e intelectual, con atención prioritaria a personas con síndrome de Down, respecto de plazas de nuevo ingreso de carácter administrativo, operativo o de servicios, siempre que sean compatibles con el perfil del puesto y las aptitudes de la persona. La meta inicial no podrá ser menor al uno por ciento de las plazas de nuevo ingreso señaladas en el párrafo anterior o, cuando el número de vacantes no permita alcanzar dicho porcentaje, al menos una contratación anual, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y la planeación administrativa correspondiente.

Artículo 38 Quinques. El Instituto Mexiquense para la Discapacidad, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, emitirá lineamientos para la implementación de mecanismos de inclusión laboral, ajustes razonables, acompañamiento, vinculación con centros de trabajo, capacitación y seguimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental e intelectual.

Artículo 38 Sexies. La inclusión laboral prevista en este Capítulo se realizará sin afectación a derechos laborales adquiridos, atendiendo a la autonomía de la persona, a la compatibilidad con el puesto y a la obligación de proporcionar los apoyos y ajustes razonables necesarios para su desempeño.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona una fracción al artículo 31 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, recorriéndose las subsecuentes en su orden, para quedar como sigue:

Artículo 31. Son atribuciones de los ayuntamientos: ...

Diseñar, aprobar, implementar y evaluar un Programa Municipal de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, con atención prioritaria a personas con discapacidad mental, motriz e intelectual, particularmente a personas con síndrome de Down, que contemple metas progresivas de contratación, accesibilidad administrativa, capacitación del personal municipal, ajustes razonables, mecanismos de vinculación con el sector privado y acciones de seguimiento para la permanencia y desarrollo en el empleo. Asimismo, los ayuntamientos deberán prever en sus programas y presupuestos anuales los recursos indispensables para



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

la implementación de dicho Programa Municipal, conforme a su disponibilidad financiera y a la normatividad aplicable.

ARTÍCULO TERCERO. Se adiciona un artículo 58 Ter al Código Financiero del Estado de México y Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 58 Ter. Las personas físicas con actividad empresarial y las personas jurídico colectivas que contraten a personas con discapacidad mental, motriz e intelectual, con atención prioritaria a personas con síndrome de Down, y acrediten su permanencia laboral por un periodo mínimo de seis meses continuos, tendrán derecho a un subsidio equivalente al cien por ciento del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal causado respecto de las remuneraciones efectivamente pagadas a dichas personas durante el primer año de contratación. Cuando la permanencia laboral exceda de doce meses continuos, el subsidio podrá ser equivalente al cincuenta por ciento del impuesto referido durante un segundo año.

Para acceder al subsidio se deberá acreditar:

- I. La existencia de relación laboral formal;
- II. El alta de la persona trabajadora ante el régimen de seguridad social correspondiente;
- III. La constancia o certificado de discapacidad que resulte aplicable conforme a la normatividad vigente;
- IV. El pago efectivo de las remuneraciones correspondientes; y
- V. El cumplimiento de condiciones de trabajo dignas, accesibles y no discriminatorias.

La Secretaría de Finanzas emitirá las reglas de carácter general para la aplicación del subsidio previsto en este artículo, estableciendo los mecanismos de verificación, control, transparencia y evaluación correspondientes.



TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

TERCERO. El Instituto Mexiquense para la Discapacidad y la Secretaría del Trabajo deberán emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos a que se refiere el artículo 38 Quinquies de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de México.

CUARTO. La Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, en coordinación con el Instituto Mexiquense para la Discapacidad, la Secretaría del Trabajo y los ayuntamientos, promoverá mecanismos de vinculación institucional con las Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular y los Centros de Atención Múltiple, a fin de facilitar la orientación, capacitación, transición educativa-laboral y acompañamiento de personas con discapacidad mental e intelectual hacia esquemas de inclusión laboral.

QUINTO. Los ayuntamientos del Estado de México contarán con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar su normatividad interna y emitir su respectivo Programa Municipal de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad.

SEXTO. La Secretaría de Finanzas emitirá, dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las reglas de carácter general para la operación del subsidio previsto en el artículo 58 Ter del Código Financiero del Estado de México y Municipios.

SEPTIMO. Las metas progresivas de inclusión laboral previstas en el artículo 38 Quáter deberán comenzar a observarse a partir del ejercicio fiscal siguiente a la entrada en vigor del presente Decreto.



“2026. Año del Humanismo Mexicano en el Estado de México”

OCTAVO. Las erogaciones que, en su caso, se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto se cubrirán con cargo a los presupuestos autorizados de los ejecutores de gasto correspondientes, por lo que no se autorizarán ampliaciones presupuestales para el presente ejercicio fiscal y, en los ejercicios subsecuentes, se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria aprobada.

Lo tendrá entendido la Gobernadora del Estado, haciendo que se publique y se cumpla.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de Toluca de Lerdo, Capital del Estado de México, a los ____ días del mes de ____ del año dos mil veintiséis.