

QUE ADICIONA EL CAPÍTULO VIII AL TÍTULO VII Y EL ARTÍCULO 196 A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, A CARGO DE LA DIPUTADA NADIA HAYDEE VEGA OLIVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

La suscrita, Nadia Haydee Vega Olivas, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I, 76, numeral 1, fracción II, 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se adiciona un párrafo último al artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres es universal, no obstante su impacto varía entre regiones y países y aunque son diversos los factores que explican dicha diferencia, existe una base estructural sobre la que se asienta la brecha en el mercado laboral: la segregación de las ocupaciones y las prácticas que discriminan en razón del género. Diversas investigaciones dan cuenta de que los hombres ganan más que las mujeres en todas las edades, cualquiera sea su nivel de educación, en cualquier tipo de empleo o categoría ocupacional y tanto en empresas grandes como en pequeñas.

Promover la igualdad sustantiva en el ámbito del trabajo obliga a terminar con las prácticas discriminatorias y a modificar la legislación que las permite. En materia de salarios, la igualdad sustantiva implica detectar los factores que causan el desequilibrio de los ingresos y examinar si este es consecuencia de un acto discriminatorio. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la discriminación de género en la remuneración tiene lugar cuando el criterio de diferenciación del salario no es la naturaleza del trabajo realizado, sino el sexo de la persona que lo ejecuta.

Los salarios promedio de las mujeres son entre 4 y 36 por ciento inferiores a los de los hombres pero la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más, dice el *Informe mundial sobre salarios 2014-2015*, elaborado por la OIT. El informe también indica que la legislación debe garantizar el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en conformidad con el Convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951.

En el caso de México, con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se estima que la tasa de participación laboral femenina en nuestro país es la más baja de entre los países miembros de la OCDE después, de Turquía: 48 por ciento de las mujeres mexicanas tienen un empleo, comparado con el promedio de la OCDE que es de 62 por ciento; la participación laboral femenina en México es incluso menor que la de otras economías emergentes.

Muchas mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral entre los que se incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles.

La organización menciona que las mujeres mexicanas están subrepresentadas en los cargos directivos, ganan menos que los hombres y tienen menores probabilidades de tener un negocio y emplear a otros trabajadores que los hombres: las mujeres ocupan 31 por ciento de los puestos de alta dirección en México (32 por ciento en la OCDE), 7 por ciento de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10 por ciento en la

OCDE), y sólo 2 por ciento de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6 por ciento de los hombres).

Promover los incentivos necesarios para abatir la brecha salarial y la participación en la fuerza laboral, debe ser una prioridad de la política pública y la legislación mexicana. En esta búsqueda de la igualdad sustantiva, la política fiscal desarrolla un papel fundamental, pues la política fiscal que aplican los gobiernos afecta a la sociedad de diferentes formas, ya sea directa o indirecta. La eficiente distribución de la riqueza es esencial para el buen funcionamiento del sistema económico y las diversas formas en que el Estado recauda el dinero tienen un impacto indirecto en las personas que puede variar, su situación económica, sexo, situación laboral o edad.

En los últimos años, diversos estudios se han abocado a analizar la política tributaria desde una perspectiva de género con relación al cumplimiento de las obligaciones de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; los estudios han concluido que un sistema tributario equitativo en términos de género requiere que las mujeres sean tratadas en condiciones de igualdad con los varones, como individuos autónomos e independientes, promoviendo no solo la igualdad formal entre los sexos sino la igualdad sustantiva, incluyendo el constante abatimiento en la brecha salarial y la participación de la fuerza laboral de las mujeres.

Rodríguez Enríquez (2008) afirma en su estudio *Los impuestos como herramienta para la equidad de género* que la política fiscal puede promover o desincentivar ciertos comportamientos, como es el caso de las decisiones de las personas respecto de su participación en el mercado laboral. En esta tesitura, la política fiscal puede incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral o bien, puede utilizarse para incentivar la participación de los varones en el trabajo no remunerado vinculado con las tareas de cuidado de los hogares, lo que también puede redundar en mayor inserción laboral de las mujeres.

La autora concluye que los impuestos pueden transformarse en una herramienta distributiva, y lo hacen cuando mejoran la inequitativa distribución del ingreso y la riqueza, cuando protege a la población más vulnerable, y cuando contribuye a transformar las inequitativas relaciones de género existentes.

Documentos sobre los sistemas fiscales con perspectiva de género se han abocado al estudio de estos sistemas y sus impactos en la generación de ingresos suficientes, la reducción de la evasión fiscal y estándares de equidad horizontal y vertical. La primera tiene que ver con la idea de que los contribuyentes que comparten una misma situación económica reciban el mismo trato impositivo. La segunda implica que los contribuyentes cuya situación económica es diferente reciban también un trato impositivo diferente. Es decir, que las personas de mayores ingresos deberían pagar una mayor proporción de sus ingresos en concepto de impuestos dado que tienen una mayor capacidad de pago.

Diversas organizaciones de economistas feministas han argumentado sobre la necesidad de revisar los conceptos de equidad (horizontal y vertical) desde una perspectiva de género. Es importante saber si el contribuyente es un individuo o un hogar, y asumir que la posición económica no depende sólo de los ingresos monetarios sino también de los bienes y servicios que genera el trabajo no remunerado.

Ante tal situación, las recomendaciones se orientan a crear estímulos fiscales pues representan un mayor ingreso para las familias que pueden ser utilizados para el pago de otros gastos. Al respecto, el documento *Las mujeres, y el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, elaborado por el Fondo Monetario Internacional, menciona que los estímulos fiscales u otros beneficios tributarios para las trabajadoras de bajos salarios pueden estimular la participación en la fuerza laboral.

La OIT sostiene en el *Informe mundial sobre los salarios 2014-2015* que las políticas fiscales compensan la desigualdad en el mercado de trabajo y que la legislación debe garantizar el derecho a la igualdad de remuneración

por un trabajo de igual valor. Por este motivo la presente iniciativa sin imprimir el sello de garantía de igualdad en la remuneración, otorga una herramienta para estimular que esto sea una realidad.

Si bien el país ha adoptado diversos instrumentos en materia de igualdad salarial, los esfuerzos no han sido suficientes. De acuerdo con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad), el gobierno tiene la obligación de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El Proigualdad sostiene que la igualdad sustantiva se logra eliminando la discriminación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de las personas.

Para dicho programa, la inclusión laboral es uno de los ejes centrales de la política pública, por lo que, reconoce que si bien es cierto que las prácticas discriminatorias forman parte de lo cotidiano en muchos centros de trabajo donde se excluyen y discriminan a las personas sólo por sus condiciones y características personales, también es cierto que muchos centros de trabajo optan por la mejora continua adoptando y aplicando buenas prácticas laborales en términos de igualdad y no discriminación. Al respecto el Gobierno Mexicano ha adoptado diversas medidas con la finalidad de procurar un mayor acceso en la fuerza laboral para las mujeres, una de estas medidas es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, “en igualdad laboral y no discriminación”.

Con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, las empresas pueden obtener un certificado en igualdad laboral y no discriminación en sus centros de trabajo cuando la integración de la plantilla de personal cuente con al menos 40 por ciento de un mismo sexo y cuando exista 10 por ciento de mujeres en puestos directivos, con ello se podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Sin embargo, desde la expedición de la norma en 2008, se han certificado sólo mil 552 empresas (de acuerdo con información de la STPS) de los casi 5 millones que hay en el país según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI; es decir, sólo 0.031 por ciento de las empresas en el país se ha sumado al compromiso de impulsar la igualdad sustantiva en materia laboral.

Lo anterior obedece a diversos factores entre los que destacan la ausencia de incentivos fiscales que permitan a las empresas tener un porcentaje de retorno de la inversión realizada por ejemplo, en la contratación de un organismo de certificación.

La propuesta de iniciativa tiene como objeto precisamente establecer un incentivo fiscal que consiste en la deducción de 25 por ciento del salario efectivamente pagado correspondiente al número de mujeres contratadas establecido en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 a fin de que este estímulo permita potencializar el número de empresas certificadas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Si bien la presente iniciativa podría en un primer momento generar un “gasto fiscal” para la hacienda pública, éste será compensado con los ingresos excedentes que el gobierno federal recibe por los impuestos. Como ejemplo se tiene que, de conformidad con los informes trimestrales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de enero a diciembre de 2015 la recaudación que estimó la secretaría por concepto de impuesto sobre la renta en la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2015 fue de mil 59 millones de pesos; sin embargo, la recaudación real ascendió a mil 238 millones; es decir, un incremento superior a 17 por ciento. El impacto en las finanzas públicas que pueda generar la deducción propuesta en la presente iniciativa es nulo, pues hay excedentes en la recaudación de impuestos realizada por el gobierno federal.

Por lo expuesto someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto

Único. Se **adicionan** el capítulo VIII, “De los estímulos fiscales por la certificación en igualdad laboral y no discriminación”, y el artículo 196 al título VII, “De los estímulos fiscales”, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:

Título VII De los Estímulos Fiscales

Capítulo VIII De los Estímulos Fiscales por la Certificación en Igualdad Laboral y no Discriminación

Artículo 196. Se otorgará un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sobre la renta quien cuenten con la certificación en igualdad laboral y no discriminación, consistente en el equivalente a 25 por ciento del salario efectivamente pagado que corresponde al número de mujeres contratadas, bajo los criterios establecido por la certificación. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta ley.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 29 de marzo de 2016.

Diputada Nadia Haydee Vega Olivas (rúbrica)