

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 186 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SUSCRITA POR LA DIPUTADA ITZEL JOSEFINA BALDERAS HERNÁNDEZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN.

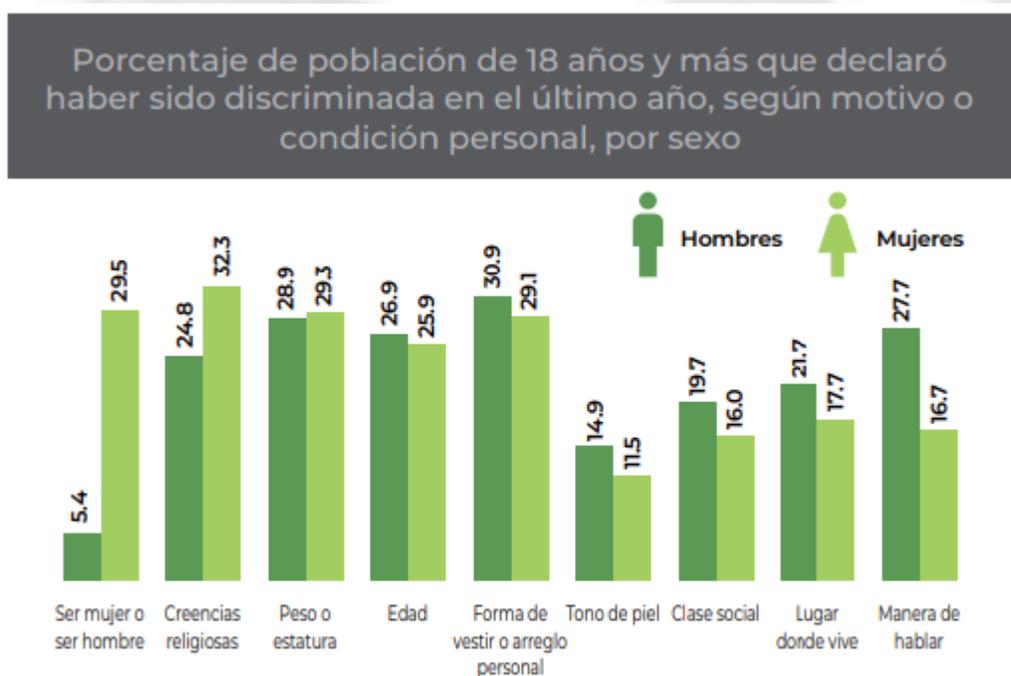
La suscrita, Itzel Josefina Balderas Hernández, diputada federal del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional e integrante de la LXV Legislatura, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6 numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara, somete a consideración de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el capítulo II y el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Las mujeres han sido víctimas de discriminación por diversos motivos como costumbres, teorías, leyes, entre otros factores, menospreciando su capacidad y valor como persona.

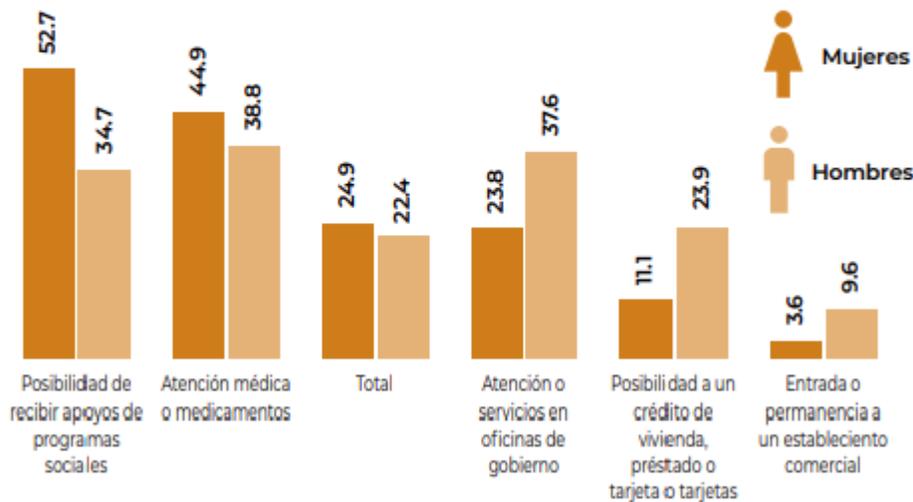
La mayor parte del tiempo, la mujer era observada en función de una condición maternal, lo cual, desprendía obligaciones exclusivas como madre, ama de casa, atención al esposo, etcétera, limitando su función exclusiva al hogar y su familia, situación que con el tiempo se ha logrado modificar a través de la lucha femenina en razón de sus derechos, sin embargo, el reto es aún grande para alcanzar la igualdad social que debemos tener.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017, el 29.5 por ciento de las mujeres de 18 años y más, declaró que en el último año el principal factor de discriminación fue “ por ser mujer” .¹



Referente a la negación de sus derechos el 23.7 de la población de 18 años y más señaló que le fueron negados injustificadamente al menos un derecho básico en los últimos cinco años, mostrando, además, una mayor vulnerabilidad hacia las mujeres con el 24.9 por ciento.²

Porcentaje de población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en el último año, según motivo o condición personal, por sexo



Referente al mercado laboral, las mujeres aún se encuentran en desventajas, ya que pese a tener la misma capacidad, estudios y, experiencia, un total de 3.5 millones de mujeres asalariadas sufrieron una discriminación laboral por el hecho de ser mujeres.

Durante el 2020, solo el 47 por ciento de las mujeres en edad de trabajar pudieron acceder al mercado laboral en comparación con el 74 por ciento de los hombres activos, lo cual, mantiene una constante desde 1995.³

Veintiséis años después de la firma de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing nuestro país ha logrado avances significativos para el empoderamiento de las mujeres, sin embargo, aún tenemos retos por alcanzar para progresar en igualdad de género.

A nivel internacional, México ha asumido compromisos para el respeto a los derechos humanos a través de los siguientes instrumentos normativos:

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, firmada en ese entonces por 48 países.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), siendo este el primer instrumento internacional en reconocer expresamente los derechos de las mujeres, señalando, además, la prohibición contra todas las formas de discriminación estableciendo obligaciones para los Estados parte en adoptar la protección y ejercicio pleno de sus derechos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres “ Convención de Belém do Pará” .

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Por otra parte, la Agenda 2030 en el objetivo número 5, reconoce la importancia de la igualdad de género no solo como un derecho fundamental, sino que también, es esencial para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.⁴

A nivel nacional la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 4o. la igualdad entre el hombre y la mujer:

“ artículo 4o. - La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

... “

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece los principios y modalidades para garantizar una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación (artículo 1o.).⁵

Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 1o. la garantía de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el género.⁶

De tal forma podemos demostrar que nuestro país tiene un marco jurídico fortalecido para eliminar las brechas de desigualdad, sin embargo, aún existen áreas de oportunidad para lograr este objetivo.

Tal es el caso de la discriminación laboral que sufren las mujeres y no solo por el hecho de ser mujeres sino, también, por la edad. A pesar de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el 2015 estableció como inconstitucional la fijación de un rango de edad por resultar discriminatorio y limitante a los derechos laborales, en la práctica, es un acto recurrente por lo que las mujeres han tenido que luchar con estas dos condicionantes, ser mujer y tener cierto rango de edad.

Un estudio elaborado por la Corporación Financiera Internacional reveló que la protección y respeto de los derechos laborales de las mujeres brindaba grandes beneficios:

- Mayor productividad, ya que, la coexistencia de hombres y mujeres en un mismo entorno formaba equipos más creativos.
- Fortalecimiento de dinámicas en equipos ya que, las mujeres, poseen una gran habilidad para reunir personas y ofrecer grandes propuestas, optimizando la toma de decisiones.
- Multitareas, en lugar de realizar mayores contrataciones para cada función, una mujer es capaz de realizar tareas diversas.
- Mejora del ambiente laboral ya que su predisposición para la comunicación contribuye a la resolución de conflictos.⁷

Con a lo anterior se demostró que al menos un tercio de las empresas que invirtieron en programas de mercados emergentes contratando mujeres aseguro su fuerza laboral, tuvo menos rotación de personal y disminuyeron tasas de ausentismo.

El gobierno mexicano ha refrendado su compromiso a favor de las mujeres fortaleciendo el marco normativo, así como, la implementación de políticas públicas que reduzca la desigualdad de género por esta razón es importante coadyuvar entre el gobierno y sector privado para eliminar cualquier barrera o discriminación laboral que enfrentan las mujeres mexicanas.

Con la presente iniciativa se busca implementar estímulos fiscales para aquellas empresas que realicen la contratación de mujeres mayores de 45 años con lo cual, se contribuye a eliminar la brecha de desigualdad laboral, así como, cualquier discriminación por edad, la cual está prohibida expresamente en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 3o.

“ No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”⁸

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

Decreto por el que se reforma el capítulo II y el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta

Capítulo II

De los patrones que contraten a personas que padezcan discapacidad, adultos mayores y **mujeres mayores de 45 años.**

Artículo único. Se reforma el capítulo II y el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 186. ...

...

...

...

Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate mujeres mayores de 45 años, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25 por ciento del salario efectivamente pagado a las mujeres mayores de 45 años en su planilla laboral.

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.

...

Transitorio

Artículo único . El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2019.pdf

2 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2019.pdf

3 <https://news.un.org/es/story/2020/10/1482722>

4 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

5 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

6 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

7 <https://connectamericas.com/es/content/5-razones-para-que-las-empresas-contraten-mujeres>

8 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 28 de septiembre del 2021.

Diputada Itzel Josefina Balderas Hernández (rúbrica)