

**Observatorio
de Tributación y Género**

Perspectiva de Género en la modificación del Impuesto a las Ganancias Sociedades



**Ministerio de Economía
Argentina**

**Secretaría
de Política tributaria**

**Subsecretaría
de Tributación
Internacional**



Perspectiva de Género en la modificación del Impuesto a las Ganancias Sociedades

Índice

Introducción

Modificación con perspectiva de género

Estado de situación que motivó la medida: brecha de género

Techo de cristal

Personas travestis, transexuales y transgénero

Conclusiones



Introducción

En junio de 2021, el Honorable Congreso de la Nación convirtió en ley el Proyecto de **Modificación al Impuesto a las Ganancias-Sociedades**. Esta ley, entre otras cosas, **incorpora la perspectiva de género en los beneficios otorgados para las deducciones de honorarios por parte de las empresas**. En este sentido, el objetivo es **colaborar en la disminución de la segregación vertical a la que se enfrentan las mujeres en sus carreras laborales**, intentando “romper el techo de cristal” que impide que se inserten en lugares de decisión o de mayor jerarquía.

El presente **informe tiene como meta mostrar la perspectiva de género incluida en la ley, así como también dar muestra del estado de situación inicial que motivó este enfoque**. De este modo, mostraremos la brecha de género existente en los puestos de dirección o de mayor jerarquía en el sector privado, así como daremos cuenta del contexto adverso en el que se encuentran las personas transexuales, transgénero y travestis (TTT) y otras disidencias en el mercado laboral en particular y en la sociedad en general.

Modificación con perspectiva de género

Con carácter previo a la modificación, la Ley de Impuesto a las Ganancias en la parte pertinente a Sociedades, permitía deducir los pagos de honorarios a directores/as, síndicos/as o miembros de consejos de vigilancia, hasta el 25% de las utilidades contables del ejercicio, o hasta alcanzar un resultado de \$ 12.500 por cada uno de los perceptores de dichos conceptos, la que resulte mayor.

A partir de la sanción de la Ley 27.630, se **incrementaron las deducciones especiales de la tercera categoría en un 40% las deducciones del Impuesto a las Ganancias por honorarios de directoras, síndicas y miembros de consejos de vigilancia mujeres** como así también las acordadas a los socios administradores por su desempeño como tales; y **en 60% en el caso de personas travestis, transexuales y transgénero** con el objetivo de incentivar la contratación de estas personas en órganos de dirección y/o administración.

Las disposiciones de esta ley resultan de aplicación para los ejercicios fiscales o años fiscales iniciados a partir del 1° de enero del año 2021, inclusive.

La nueva disposición mencionada reza lo siguiente:

“ Art. 6 - Incorpórase como tercer y cuarto párrafos del inciso i) del artículo 91 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, t.o. en 2019 y sus modificaciones, los siguientes: El monto fijo a que se refiere el párrafo anterior se incrementará en un cuarenta por ciento (40%) cuando su perceptor sea mujer, y en un sesenta por ciento (60%) si se tratare de travestis, transexuales y transgénero, hayan o no rectificado sus datos registrales, de conformidad con lo establecido en la ley 26.743. En la medida en que resulten de aplicación disposiciones societarias que establezcan un cupo mínimo de



composición del órgano de administración y/o de fiscalización de los contribuyentes comprendidos en el inciso a) del artículo 73, los incrementos dispuestos en el párrafo precedente sólo procederán por la incorporación de integrantes que representen un excedente que se verifique con relación al mencionado cupo”.

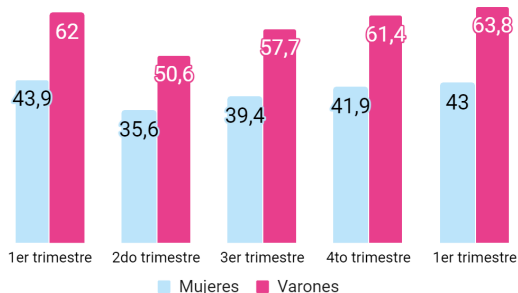
Estado de situación que motivó la medida: brecha de género

Las mujeres enfrentan una **mayor dificultad para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral**. Esto responde, en buena parte, a la **desigual distribución de las tareas de cuidado**. Su mayor participación en el trabajo de reproducción no remunerado al interior de los hogares genera una **mayor carga que repercute en una menor y peor inserción en el mercado laboral**.

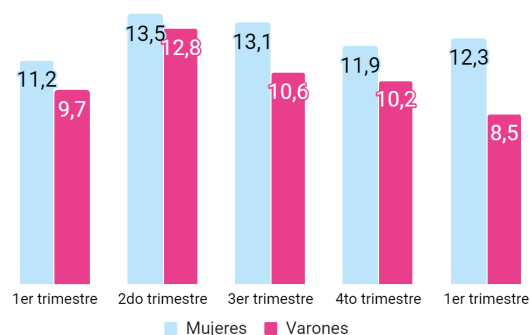
De acuerdo con la única encuesta de uso de tiempo disponible para nuestro país, realizada por INDEC en 2013, **las mujeres dedican casi el doble de horas al trabajo doméstico no remunerado que los hombres** (7,1 horas contra 3,7 horas) esto afecta sus trayectorias laborales, sus posibilidades de formación así como su tiempo disponible para ocio.

En cuanto a la inserción en el mercado laboral, se observa que para el primer trimestre de 2021 **las mujeres se enfrentaron a una tasa de ocupación¹ menor** (43% frente al 63,8% de los varones), **tasas de actividad² más bajas** (49% contra 69,7%) y **tasas de desempleo³ mayores** (12,3% frente al 8,5% de los varones)⁴.

Tasa de empleo por género
EPH 1er trimestre 2020 a 1er trimestre 2021



Tasa de desempleo por género
EPH 1er trimestre 2020 a 1er trimestre 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de EPH INDEC

¹ La tasa de ocupación se calcula como el total de población ocupada sobre el total de población en edad de trabajar.

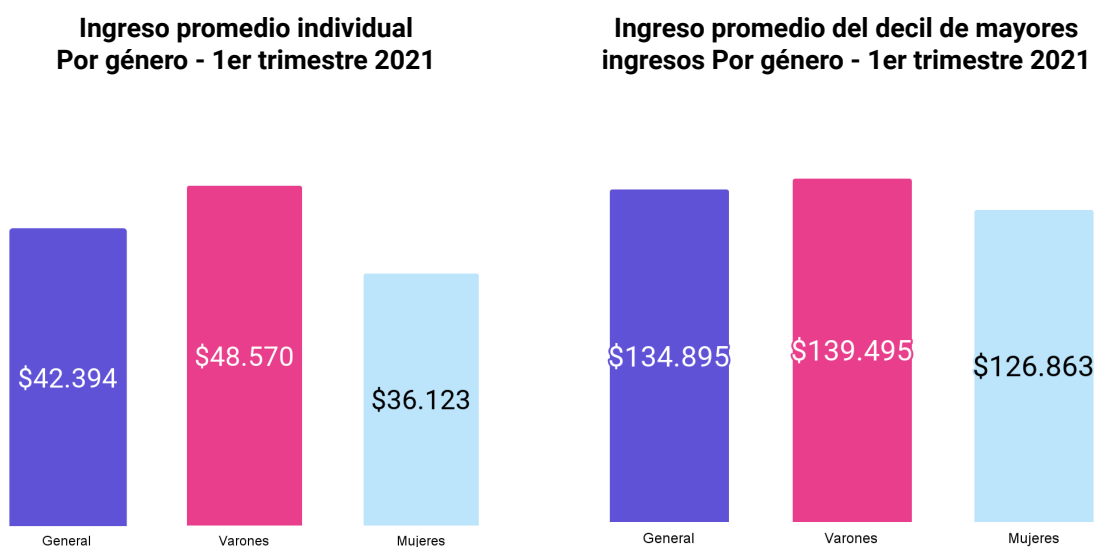
² La tasa de actividad es la participación entre la población activa sobre el total en edad de trabajar.

³ La tasa de desempleo se calcula como el total de la población desempleada sobre el total de la población económicamente activa.

⁴ Todos los datos corresponden a información de la Encuesta Permanente de Hogares de INDEC para el período del Primer Trimestre 2021



Además, se calcula que solo el 30% de quienes tributan el Impuesto a las Ganancias de la cuarta categoría (personas físicas) son mujeres. Esto deviene de ser las mujeres las que no están representadas entre los trabajadores mejor pagos de la economía. De manera general, también se observan trayectorias laborales más erráticas, con inserción y deserción del mercado laboral, mayor presencia en la subocupación horaria e **ingresos promedio inferiores a los varones** (para el primer trimestre de 2021 el ingreso promedio de un varón fue de \$48.570, mientras que el ingreso promedio de una mujer fue de \$36.123). **Esta desigualdad se repite en el decil de ingresos más altos**, donde el ingreso promedio de un varón para el mismo período fue de \$139.295, mientras que el de una mujer fue de \$126.863.

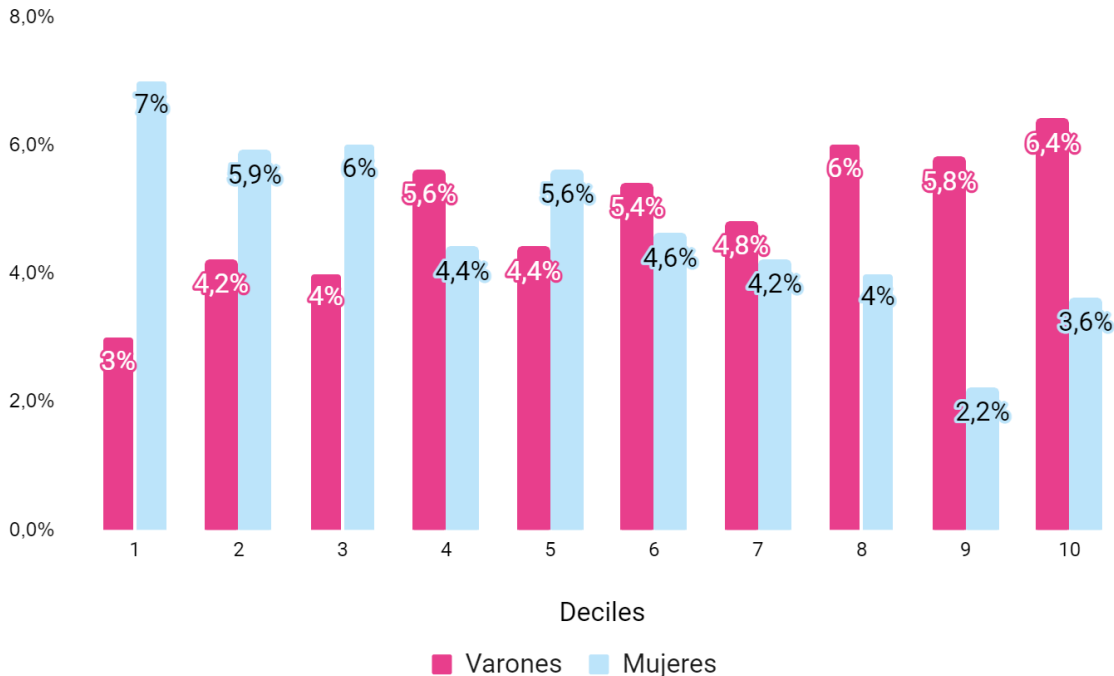


Fuente: Elaboración propia a partir de EPH INDEC

Esto da cuenta de la **brecha salarial existente en Argentina, que a su vez responde a la inserción asimétrica en el mercado laboral y a la dinámica de los cuidados**. Las mujeres son minoría entre quienes tributan el impuesto a las ganancias hoy en Argentina y esto es así porque las mujeres son minoría entre los trabajadores formales y en la élite de los trabajadores formales mejor remunerados. **Esta distribución desigual de ingresos y calidad laboral puede observarse en su menor participación en los deciles de mayores ingresos de la sociedad, frente a una mayor participación en los deciles de menores ingresos y mayor vulnerabilidad.**



Cantidad de personas por decil de ingreso personal total⁵ Por género - Primer trimestre 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de EPH INDEC

Techo de cristal

A pesar de observarse en las últimas décadas un incremento en la participación de mujeres en el mercado laboral, **no se ha modificado de modo contundente la dificultad que existe para que éstas accedan a puestos jerárquicos**. A las mujeres les cuesta más acceder a puestos de decisión tanto en el sector público como en el sector privado. **Esta problemática se asocia al concepto de “techo de cristal”, que grafica la existencia de un límite invisible imposible de pasar para las mujeres en relación al acceso a cargos jerárquicos o puestos de decisión.**

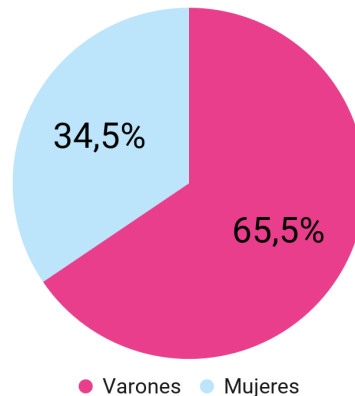
Los varones constituyen el 57,8% del total de los ocupados en nuestro país. De ellos, el 4,5% de los varones tienen puestos de jefatura o dirección; este porcentaje en mujeres es del 2,15%. Para el Primer Trimestre de 2021 la participación de mujeres, en el total de puestos ocupados en cargos directivos⁶ es menor a 35%, mientras que en el caso de los varones representa el 65,5%.

⁵ Cada decil representa el 10% de la población, ordenados según sus ingresos pero todos tienen la misma cantidad de población.

⁶ según el Clasificador Nacional de Ocupaciones – CNO - versión 2001 utilizado por INDEC



Participación por género de los ocupados en cargos directivos o puestos de jerarquía



Fuente: Elaboración propia a partir de EPH INDEC

Personas travestis, transexuales y transgénero

La población trans, travesti y transgenero, continúa enfrentando una realidad con dificultades de cumplimiento de sus derechos humanos y elementales, como el acceso a la salud, la educación, a condiciones decentes y satisfactorias de trabajo, a una vivienda digna y a la protección ante el desempleo.

La ley de cupo laboral trans comenta en sus considerandos sobre las condiciones de vida de este colectivo, víctima de la “estigmatización, criminalización y patologización sistemática por gran parte de la sociedad y de las instituciones”. A su vez, estos considerandos replican lo fundamentado por numerosos estudios sobre el “patrón estructural de desigualdad que perpetúa la exclusión de esta población que tiene una expectativa de vida entre treinta y cinco y cuarenta años”.

Esta desigualdad crónica genera también su exclusión de los sistemas formales de educación y trabajo, teniendo como consecuencia que este colectivo viva una pobreza estructural.

A pesar de los avances en materia laboral y educativa, **al día de hoy el 90% de las mujeres trans aún subsiste con el trabajo sexual como única fuente de ingreso, por lo cual están mucho más expuestas a la violencia de género.** Desde el Poder Ejecutivo Nacional se avanzó en dar incentivos diferenciales a la contratación de personas travesti, transexuales y transgénero en varias de las últimas normativas impulsadas, aprobadas y en estudio (Ley de Economía del Conocimiento, Decreto N° 721/20 de Cupo laboral, Decreto N° 191/2021 de Régimen de Promoción de generación de empleo en el Norte grande y Ley de Cupo Laboral Travesti Trans para el Sector Público). **Lograr su incorporación en el empleo formal constituye el único verdadero motor de cambio, por lo cual medidas como la actual son fundamentales para lograr reformas estructurales.**



Conclusiones

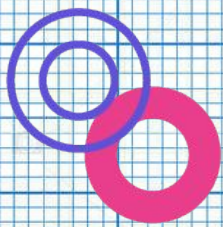
A lo largo del informe mostramos el estado de situación inicial de las mujeres y personas travestis, transexuales y transgénero, el cual **está repleto de desigualdades, falta de cobertura de derechos e inequidades.**

En este sentido, vimos que **en el caso de las mujeres su inserción en el mercado laboral es mucho más complicada y precaria que para los varones.** Sumado a esto, para aquellas que logran tener una carrera profesional y empleos con mejores condiciones laborales, **el conocido “techo de cristal” opera al interferir con sus posibilidades de acceder a puestos de jerarquía o cargos de decisión.**

Por su parte, **el colectivo de personas travestis, transexuales y transgénero hacen frente a una situación aún más preocupante, dado que su inserción en el mercado laboral y las condiciones de vida a las que se enfrentan son mucho más precarias.**

Entonces, teniendo esto en cuenta, **la política de modificación del Impuesto a las Ganancias - Sociedades intenta romper o colaborar en la disminución de este “techo de cristal” para las mujeres y las personas travestis, transexuales y transgénero.** A partir del beneficio diferencial a la hora de deducir honorarios de cargos directivos, **se genera un incentivo para que las empresas empleen más personas de estos colectivos en sus empresas en posiciones jerárquicas.**

Esta no es una medida aislada, sino que **continúa en el mismo sentido que otras políticas tributarias con perspectiva de género que se aprobaron durante esta gestión,** como el Régimen de Promoción de Empleo en el Norte Grande, la modificación del Impuesto a las Ganancias para Personas Humanas o la Ley de Economía del Conocimiento. Desde el Poder Ejecutivo Nacional en general, y desde la Secretaría de Política Tributaria en particular, **creemos que la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas es fundamental para lograr disminuir las brechas existentes, así como también para planear una verdadera recuperación económica post pandemia.**



Observatorio de Tributación y Género



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría
de Política tributaria

Subsecretaría
de Tributación
Internacional