**22º SIMPOSIO SOBRE LEGISLACION TRIBUTARIA ARGENTINA**

**Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

**3 al 6 de noviembre de 2020**

**Comisión N° 2: Tributación y Género**

**Presidenta:  
Dra. C.P. Miriam S. Roldan  
  
Relator:  
Dr. C.P. Sebastián M. Domínguez  
  
Secretaria:  
Dra. C.P. Valeria Petrucci**

**Título:**

**ANALISIS DE LA TRIBUTACIÓN ARGENTINA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Autora:**

**Vanesa Alicia Nápoli**

**Contadora Pública**

**INDICE**

1. Introducción
2. Tributación y género
3. Propuestas para una reforma tributaria con perspectiva de género
   * 1. Impuesto a las ganancias
     2. Monotributo
     3. Impuesto al valor agregado
     4. Otras medidas
4. Conclusiones
5. Bibliografía
6. **INTRODUCCION**

Hace apenas unos años cuando las mujeres ingresaban a trabajar, los puestos que ocupaban se limitaban esencialmente a funciones de secretarias, (la serie “Mad Men” grafica cómo se desarrollaba ese ámbito en la década del ‘60).

En los años 80 /90 se fueron generando cambios que dieron lugar a que las mujeres accedieran a posiciones de mayor relevancia. Pudieron entonces desempeñarse en tareas operativas y administrativas. No obstante, los puestos decisorios y de mayor relieve, tales como jefaturas y gerencias, seguían ocupados por hombres.

El acceso a puestos gerenciales de las mujeres se fue gestando de forma paulatina. El camino se sigue desandando, siendo que aún a la fecha el 94% de las posiciones de mayor relieve en organizaciones de todo el mundo continúan siendo ocupadas por hombres. A la par de esas diferencias, los salarios de las mujeres son un 30% inferior, aun asumiendo idénticas responsabilidades.

En un contexto donde la preeminencia de hombres en altos cargos se mantiene en niveles muy elevados, si bien algunas ideas muy instaladas van cambiando, subsisten sesgos inconscientes que son los que reproducen los estereotipos y motorizan que a las mujeres les resulte difícil congeniar o crecer en sus carreras profesionales. Un ejemplo claro vinculado a lo expuesto son las barreras que deben afrontar para compatibilizar la carrera profesional con la maternidad. Los estereotipos dificultan el ejercicio de liderazgos en ámbitos laborales. Por todo lo dicho, las mujeres colisionan al ingresar a los ámbitos laborales por su simple condición de tal. Fortalezas en un líder varón por sus actitudes se traducen en características negativas si quien desempeña ese mismo rol es una mujer. Un ejemplo claro es un estudio realizado en la Universidad de Columbia sobre Heidi Rozen: entregaron idéntico caso a dos grupos de estudiantes, pero a uno de ellos le cambiaron el nombre por Howard. Ambos grupos pensaban que Heidi y Howard eran igualmente competentes pero Heidi fue catalogada como “egocéntrica y agresiva” y dijeron que no se podía estar seguro de trabajar con ella.

Por lo tanto podemos decir que las mujeres, en ámbitos laborales, tienen que realizar un esfuerzo mayor para congeniar y para mostrarse eficientes, máxime en un entorno donde se asume valioso al hombre confiado o con visión estratégica, mientras que con iguales características personales la mujer se ve como arrogante.

En el ámbito privado las mujeres que han recibido más educación salen de sus hogares a trabajar y en general no delegan el cuidado de los hijos en integrantes de la misma familia. sino se delegan de mujeres a mujeres y contratan a otras mujeres que tienen menos posibilidades quienes dejan a sus hijos o adultos mayores al cuidado de sus hermanas que no trabajan. El costo del cuidado entonces se traslada entre grupo de mujeres y por otro lado siempre se resta del salario de la mujer, es decir, cuando una mujer hace la cuenta si le conviene salir a trabajar o no, resta del costo de su salario lo que le costaría dejar a sus niños/mayores al cuidado de alguien y por lo tanto no siempre es beneficiosa. Podríamos decir que en función a lo expuesto pierden el derecho de desarrollarse o de conseguir la autonomía financiera que tendrían si persistieran en el mercado laboral.

Por todo esto es importante trabajar en conjunto en las políticas públicas y plantear acciones para acortar la distancia de 200 años que existe hoy para logar la igualdad de género

1. **TRIBUTACION Y GENERO**

No se puede entender el reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres sin el movimiento feminista que desde el siglo XVIII ha luchado por alcanzar el derecho al voto, la participación de la mujer en la vida pública, o sea la aceptación de la mujer como agente activo en el desarrollo social y económico

Esa igualdad no se da siempre en la realidad y en la actualidad el problema se centra en la desigualdad de oportunidades por dos motivos. El primero, porque la conciliación de la vida laboral y personal se diseñan desde una perspectiva donde se da por hecho que es la mujer el sujeto responsable de las adaptaciones cuando debería existir una corresponsabilidad familiar. En segundo lugar, por el difícil acceso de la mujer al mercado laboral y la promoción profesional, llamado “techo de cristal” (sólo el 4,7% de las mujeres ocupadas ocupan cargos ejecutivos o de dirección, según INDEC, tercer trimestre 2019).

Por otro lado, como se ha mencionado en la introducción, las mujeres ocupan los puestos de trabajo con menores ingresos o precarizados, es decir que en la segregación horizontal o “pared de cristal” encontramos que la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado y adicionalmente la mayoría no se encuentra registrada. Si sumamos las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, construcción y energía.

En contexto de recesión como el que está viviendo la Argentina en estos momentos, muchas medidas económicas que se ponen en marcha producen un mayor impacto negativo sobre las mujeres debido a que ellas parten de una base de informalidad y desempleo más altas y tienen que compensar en el ámbito doméstico los efectos negativos de la recesión.

Desde el ámbito fiscal, el diseño de políticas públicas desde la perspectiva de género puede ayudar a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y en definitiva la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

Los incentivos o medidas de acción positivas son mecanismos correctores que pretenden que una mujer capacitada y competente pueda alcanzar el mismo lugar que el hombre. Su finalidad es la eliminación de obstáculos que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres a través de un tratamiento preferente.

Un sistema financiero justo desde una perspectiva de género debe responder a una serie de variables:

1. Su impacto sobre el trabajo remunerado y el no remunerado.
2. Comprobar si mitiga o refuerza las desigualdades de género en los hogares.
3. Una estructura fiscal más progresiva.
4. Evitar cualquier discriminación explícita.

Al analizar la normativa tributaria pueden identificarse sesgos explícitos o implícitos que den cuenta de discriminaciones de género.

Los sesgos explícitos se refieren a aquellas regulaciones específicas de la ley que identifica y trata de manera diferente a varones y mujeres. Generalmente se observan en los impuestos directos que recaen sobre las personas humanas. Por ejemplo, existiría un sesgo explícito de género si el impuesto a las ganancias estableciera que las deducciones por cargas de familia están disponibles para los varones, pero no para las mujeres.

Por su parte, los sesgos implícitos de género, refieren a las regulaciones de la ley que debido a los arreglos sociales y los comportamientos económicos predominantes, tienen diferentes implicancias para varones y mujeres. Por ejemplo, en la tributación a los ingresos suele producirse una discriminación implícita cuando la unidad de tributación es el hogar (en lugar de las personas individualmente). En estos casos, la tasa de imposición del gravamen se determina según el nivel de ingreso agregado del hogar. Como en la mayoría de los casos las mujeres tienen un nivel de ingreso inferior que sus cónyuges varones, esto las castiga implícitamente. Esto ha ocurrido en muchos países como España, Alemania, Francia.

1. **Propuestas para una reforma tributaria con perspectiva de género**
   1. **Impuesto a las Ganancias**

La alternativa de gravar la renta de individuos singularmente considerados o gravar conjuntamente la de los integrantes de la familia ha suscitado amplios debates en muchos países donde se tributaba en forma conjunta. La tributación individual resulta más acorde a la igualdad entre los sexos ya que elimina el desaliento a obtener un nuevo trabajo remunerado a quien no lo tenía al tener que tributar la tasa marginal del cónyuge con mayores ingresos y preservar la intimidad tributaria de cada persona.

Exenciones.

Entre los ingresos exceptuados se encuentran los intereses reconocidos por sede judicial o administrativa en carácter de accesorios de créditos laborales y las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despidos. Sin embargo, que la ley no exima del pago de este impuesto a las indemnizaciones agravadas a las que tiene derecho una mujer despedida durante el plazo de protección que otorga la Ley de Contrato de Trabajo para el caso de despidos de mujeres embarazadas o por el plazo de un año posterior a su maternidad, es un punto a revisar. En efecto, este concepto debe correr la misma suerte de la Indemnización por despido rubro antigüedad, siendo pasible de la misma exención.

Otra exención a considerar es la relacionada con los ingresos financieros. Estos benefician a personas con ingresos y conocimientos tales que les permiten realizar operaciones alcanzadas por el beneficio fiscal. Esto contrasta con las contribuciones impositivas que deben hacer las personas físicas que trabajan por cuenta propia registradas bajo la

modalidad monotributo. En esta categoría se encuentran incluidas la mayoría de las mujeres, quienes difícilmente puedan usufructuar exención alguna con las rentas generadas por su trabajo.

Deducciones

Se deberían actualizar y aumentar las cargas de familia deducibles en el impuesto a las ganancias.

Además se deberían duplicar en el caso de familias monoparentales, donde en la mayoría de los casos es la mujer quien se hace cargo de los gastos de los hijos, a la vez que percibe ingresos menores que los varones. Este concepto debería ser susceptible de deducir también en el cálculo de la categoría de monotributo donde se encuentran más representadas, como incorporar los gastos de adultos mayores aunque perciban una jubilación.

Por otra parte, conforme se avanza en el concepto de individualización de derechos fiscales y sociales, las deducciones van perdiendo sentido hasta desaparecer en la imposición sobre la renta. Por ejemplo, en Suecia y Dinamarca no existen dichas deducciones por hijos/as debido a que la ayuda se facilita vía gasto público, ofreciendo a las madres o padres los servicios de guardería y transferencias adecuados.

Por último, se debería aumentar la deducción en concepto de servicio doméstico, cuyo costo en general recae sobre las mujeres.

**3.2 Monotributo**

Como se mencionó anteriormente, los contribuyentes inscriptos en el régimen del monotributo no cuentan con ninguno de los beneficios fiscales al alcance de los contribuyentes a las ganancias que trabajan de manera autónoma o en relación de dependencia. Las ventajas teóricas de su simplificación y menor costo que implican su administración, tienen como contrapartida la ausencia de beneficios fiscales como ser la deducción de cargas de familia o servicio doméstico, lo cual tiene un impacto diferencial para varones y mujeres en virtud de la participación de cada uno en las categorías de contribución.

**3.3 Impuesto al valor agregado**

Los impuestos indirectos como el impuesto al valor agregado son regresivos, por lo tanto, impone una carga más alta en los niveles de más bajos ingresos donde se encuentran las mujeres.

En este impuesto nos encontramos con un sesgo explícito de género ya que recae en algunos productos de higiene que son consumidos sólo por mujeres frente a otros que son comprados indistintamente por hombres y mujeres. Este aspecto ya ha sido analizado por otros países como Colombia donde se ha declarado inconstitucional la imposición en el Impuesto al Valor agregado del 5% dicho producto.

**3.4 Otras medidas**:

Como fue mencionado, el servicio doméstico es una actividad cuya registración debería promoverse, ya sea desde los beneficios sociales que puede obtener el empleado, la ART que cubre los accidentes en lugares de trabajo y la deducción en el impuesto a las ganancias del empleador. Sin embargo, ninguno de estos beneficios ha traccionado a favor de aumentar el universo de trabajadores “en blanco” de este rubro. Conspira adicionalmente contra los incentivos para la correcta registración de la actividad, las leyes laborales al momento de la desvinculación del empleado. Las numerosas barreras burocráticas y los costos indemnizatorios (mal que afecta todo el régimen laboral argentino y no solamente esta actividad) desalientan la contratación en regla de los colaboradores, optándose generalmente por mecanismos de vinculación más precarios.

Multas por la aplicación del llamado “impuesto rosa“: Se deberían aplicar a las empresas que aplican dicho impuesto en los productos que ofrecen. Este es un adicional que cobran las empresas que venden un producto cuando son dirigidos a las mujeres, como las maquinitas de afeitar, desodorantes, biromes etc, simplemente porque cambian un color del producto.

Cupo en el Directorio de sociedades: En el mes de agosto, la Inspección General de Justicia publicó una resolución por la cual, el directorio de algunas sociedades tendrán que respetar la paridad de género. Esta resolución ha generado muchos comentarios a favor y en contra, como ha ocurrido en todos los países donde ya se ha implementado. Si bien este tema no forma parte del objeto de estos comentarios, veo oportuna la posibilidad de analizar la implementación de algún tipo de incentivo fiscal para organizaciones que designen mujeres para ocupar posiciones de alta gerencia, como ser reducción de cargas sociales por tiempo limitado. Estas medidas incentivarían a las organizaciones a tomar la decisión de ubicar mujeres en dichas posiciones que se encuentran tan capacitadas como los hombres pero que por los sesgos inconscientes no son seleccionadas.

1. **CONCLUSIÓN**

La igual participación de las mujeres en la vida pública es imposible sin que se produzcan cambios en la esfera doméstica. Por lo tanto, un reto importante a trabajar es centrarse en políticas e incentivos para alentar a que los hombres asuman más responsabilidades familiares y facilitar a que puedan hacerlo.

Es importante que tanto las organizaciones como el gobierno se involucre en la perspectiva de género y sea tomado en cuenta al momento de legislar el país.

La política fiscal no es neutra en términos de género, una política fiscal igualitaria puede ser una herramienta redistributiva clave para transformar esta realidad y mejorar la distribución de recursos entre hombres y mujeres.

1. **BIBLIOGRAFIA**

* Ministerio de Economía (2020). Las brechas de género en la Argentina.
* Paloma de Vilota. Ministerio de la Mujer. Estrategias para la integración de perspectiva de género en los presupuestos públicos. España
* Siv Gustafsson. Impacto de género en el Impuesto a la Renta. Amsterdam
* Janet Stotsky. Sesgos de género en los sistemas tributarios. Fondo Monetario Internacional.