



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

**MESA DIRECTIVA**

PODER LEGISLATIVO FEDERAL  
COMISION PERMANENTE

**OFICIO No. CP2R2A.-472**

Ciudad de México, 3 de junio de 2020

**DIP. PATRICIA TERRAZAS BACA  
PRESIDENTA DE LA COMISION DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO  
P R E S E N T E**

Me permito comunicar a Usted que en sesión celebrada en esta fecha, la Diputada María Wendy Briceño Zuloaga, del Grupo Parlamentario Morena, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un capítulo II Bis y un artículo 186-A al título VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta; se reforma el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Presidencia, con fundamento en los artículos 21, fracción III y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, dispuso que dicha Iniciativa, misma que se anexa, se turnara a la Comisión de Hacienda y Crédito Público, con opinión de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados.

Atentamente



  
**DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA**  
**Secretario**



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

**MESA DIRECTIVA**

PODER LEGISLATIVO FEDERAL  
COMISIÓN PERMANENTE

**OFICIO No. CP2R2A.-473**

Ciudad de México, 3 de junio de 2020

**DIP. MANUEL DE JESUS BALDENEBRO ARREDONDO**  
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE**  
**TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**P R E S E N T E**

Me permito comunicar a Usted que en sesión celebrada en esta fecha, la Diputada María Wendy Briceño Zuloaga, del Grupo Parlamentario Morena, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un capítulo II Bis y un artículo 186-A al título VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta; se reforma el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Presidencia, con fundamento en los artículos 21, fracción III y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, dispuso que dicha Iniciativa, misma que se anexa, se turnara a la Comisión de Hacienda y Crédito Público, con opinión de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados.

Atentamente

**DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA**  
**Secretario**





"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

**MESA DIRECTIVA**

PODER LEGISLATIVO FEDERAL  
COMISIÓN PERMANENTE

**OFICIO No. CP2R2A.-474**

Ciudad de México, 3 de junio de 2020

**DIP. MARÍA WENDY BRICEÑO ZULOAGA**  
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE**  
**IGUALDAD DE GÉNERO**  
**P R E S E N T E**

Me permito comunicar a Usted que en sesión celebrada en esta fecha, la Diputada María Wendy Briceño Zuloaga, del Grupo Parlamentario Morena, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un capítulo II Bis y un artículo 186-A al título VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta; se reforma el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Presidencia, con fundamento en los artículos 21, fracción III y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, dispuso que dicha Iniciativa, misma que se anexa, se turnara a la Comisión de Hacienda y Crédito Público, con opinión de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados.

Atentamente

**DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA**  
**Secretario**



03 JUN 2020

SE TURNÓ A LA COMISIÓN DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,  
CON OPINIÓN DE LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL;  
Y DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

**INDICATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN  
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN MATERIA DE INCENTIVAR LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LAS MUJERES**

La que suscribe María Wendy Briceño Zuloaga, diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena, ante la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I; 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta Cámara de Diputados la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Capítulo II Bis y un artículo 186-A al Título VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta; se reforma el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

**Exposición de Motivos**

El trabajo, como actividad humana, constituye cada vez más un elemento sustantivo de pertenencia social, que provee bienes y servicios al mercado y al mismo tiempo permite potenciar las capacidades humanas de mujeres y hombres. Sin embargo, en muchas ocasiones puede convertirse igualmente en un referente de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito laboral, como en el acceso a bienes y servicios y a la distribución del ingreso y de la riqueza, si el mercado laboral no genera las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo que eliminen las brechas de desigualdad.

Las condiciones en las que mujeres y hombres desempeñan sus actividades productivas, así como su inserción y participación en el propio mercado laboral, tienen una estrecha relación con el trabajo no remunerado y de cuidado de los hogares, que culturalmente se ha asignado a las mujeres como parte de sus papeles tradicionales en el ámbito doméstico, situación que las pone en desventaja para participar en el mercado de trabajo.

En muchas ocasiones realizar actividades de cuidado por parte de las mujeres implica para ellas posponer la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo, profundizando las desigualdades de género en el ámbito económico y social. A nivel

**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

mundial, la mayor parte del trabajo de cuidado directo e indirecto es realizado de manera no remunerada por mujeres y niñas en situaciones de desigualdad, para ellas no existen ni remuneración ni prestaciones sociales.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2019, la población de 15 y más años, denominada como “población en edad legal para trabajar”, asciende a 94.6 millones de personas. De dicho conjunto, 60.2% se constituye como población económicamente activa (PEA), mientras que 39.8% integra el segmento de la población no económicamente activa (PNEA).

La distribución por sexo de la población de 15 años y más para el año de 2019 muestra que 45.0 millones son hombres, de los cuales casi ocho de cada 10 son económicamente activos, y 49.6 millones son mujeres, de ellas, cuatro de cada 10 participan en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo. En otras palabras, no obstante que hay más mujeres que hombres en la denominada edad legal para trabajar, las que efectivamente participan en el mercado laboral son únicamente la mitad en comparación con los hombres, siendo éstas sobrerrepresentadas en el sector informal.

Conforme a la propia ENOE, al segundo trimestre de 2019, 55.1% de las mujeres económicamente activas de 15 y más años de edad no tienen acceso a trabajos formales.

**Mujeres de 15 y más años sin acceso a trabajos formales y con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral por grupo de edad Segundo trimestre de 2019**  
Porcentaje

Grupo de edad	Sin acceso a trabajos formales <sup>1</sup>	Con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral <sup>2</sup>
Total	55.1	7.7
15 a 19 años	70.5	11.4
20 a 29 años	51.8	7.5
30 a 39 años	49.3	5.7
40 a 49 años	52.8	6.8
50 a 59 años	58.1	7.6
60 y más años	72.3	8.6

Nota: mujeres sin acceso a trabajos formales: Se refiere a la proporción de la población femenina que al momento de la entrevista estaba desocupada u ocupada, pero que no contaban con acceso a las instituciones de salud provenientes de su trabajo. Mujeres con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral: se refiere a la proporción de la población femenina que, al momento de la entrevista, se encontraba disponible para trabajar, sin embargo dejó de buscar trabajo o no lo buscó por considerar que no tenía oportunidad para ello.

<sup>1</sup> El porcentaje se calcula: la población femenina que al momento de la entrevista estaba desocupada u ocupada, con respecto al total de la población económicamente activa (PEA) femenina.

<sup>2</sup> El porcentaje se calcula: la población femenina que, al momento de la entrevista, se encontraba disponible para trabajar, sin embargo dejó de buscar trabajo o no lo buscó por considerar que no tenía oportunidad para ello, con respecto a la población femenina de 15 y más años de edad.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género. En [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx) (12 de septiembre de 2019).



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

Aguilar, Arceo y De la Cruz (2019) aseveran que en México la mayoría de los hombres que se auto emplean con un trabajo informal afirma que cambiaron a dicho sector para ser independiente (37%) o para obtener un mejor salario (22%), mientras que la mayoría de las mujeres que cambian al sector informal han manifestado que lo han hecho debido al matrimonio (46%) o porque fueron despedidas (12%).

En cuanto al nivel de instrucción, con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior y superior en mayor proporción que los hombres: 41.3% de ellas frente a 36.5% de ellos.

De acuerdo con los grupos de ocupación, el más alto porcentaje para las mujeres corresponde a las actividades relacionadas con el comercio y de los servicios (25.8% en el primero y 53.2% en los segundos). Este último sector representa la actividad donde se inserta el mayor porcentaje de población ocupada femenina, mientras que el mayor porcentaje para los hombres se ubica en los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (31.0%).

La posición en la ocupación distingue a la población ocupada según su relación de propiedad con el negocio, empresa o establecimiento, de ahí que, tanto mujeres como hombres presentan distribuciones semejantes cuando se ubican como trabajadores subordinados y remunerados. Existe una situación desfavorable entre las mujeres que no reciben pago por su trabajo y entre las empleadoras; ya que las primeras duplican al porcentaje de hombres sin ingresos por tal concepto, mientras que las segundas, alcanzan 2.4% del total del empleo femenino.

**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

En lo que se refiere a la duración de la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, participan con 45.4% las mujeres y con 55.3% los hombres. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 8.3 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación.

**Características socioeconómicas  
seleccionadas de las mujeres  
y de los hombres ocupados(os)  
Segundo trimestre de 2019**  
Porcentaje

Concepto	Mujeres	Hombres
<b>Nivel de instrucción</b>		
Primaria incompleta	9.1	11.2
Primaria completa	15.5	17.7
Secundaria completa	34.1	34.8
Medio superior y superior	41.3	36.5
<b>Grupos de ocupación</b>		
Comerciantes	25.4	13.3
Trabajadores en servicios personales	22.8	9.2
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	18.2	31.0
Oficinistas	11.9	6.0
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	10.6	9.8
Trabajadores de la educación	5.5	2.1
Trabajadores agropecuarios	3.4	17.8
Los demás grupos de ocupación <sup>1</sup>	2.1	10.9
<b>Posición en la ocupación</b>		
Trabajadores subordinados y remunerados	67.0	88.8
Trabajadores por cuenta propia	24.0	21.9
Trabajadores no remunerados	6.6	3.1
Empleadores	2.4	6.2
<b>Nivel de ingresos</b>		
Hasta dos salarios mínimos	59.1	47.1
Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	19.5	30.4
Más de 5 salarios mínimos	2.4	3.9
No recibe ingresos <sup>2</sup>	6.7	5.3
<b>Duración de la jornada de trabajo</b>		
Menos de 40 horas	41.8	24.1
De 40 a 56 horas	45.4	55.3
Más de 56 horas	9.2	17.5
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.9	2.1

Nota: porcentajes respecto a la población ocupada total de cada sexo. La suma de los parciales no da 100 por ciento, debido a que no se presenta en el cuadro, para cada caso, el no especificado.

<sup>1</sup> Comprende funcionarios y directivos, trabajadores en protección y vigilancia y operadores de transporte.

<sup>2</sup> Incluye a la población ocupada no remunerada y a los que reciben únicamente ingreso no monetario (autoconsumo).

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos. En: [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx) (10 de septiembre de 2019).

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Asimismo, la incorporación de las mujeres a la vida laboral ha traído la necesidad de establecer previsiones para la maternidad. El acceso a guarderías o a cuidados maternos es una necesidad importante para las mujeres que trabajan, sin embargo,



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

de acuerdo con las cifras de la ENOE al primer trimestre de 2019, el 77.7% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.3% tienen acceso a estos servicios.

Solo el 6.1% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de una a dos hijas o hijos y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas o hijos. En contrapartida, tres de cada 10 trabajadoras tienen de una a dos hijas y hijos y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos.

En consecuencia, las madres también tienen más probabilidades de trabajar en el mercado laboral informal y en trabajos que no ofrecen contratos, en comparación con las mujeres sin hijos, lo que indica que las madres tienen preferencia por horarios de trabajo flexibles para combinar las tareas de cuidados con las responsabilidades laborales. Esto también se puede observar en la brecha de género y familia trabajo doméstico y el tiempo dedicado a cuidados que no son remunerados.

Estos hallazgos están en línea con la literatura que muestra que los lugares de trabajo amigables con la familia pueden ser el mecanismo que facilita la capacidad de las madres para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares (Hotz et al., 2017). Como las madres son las principales cuidadoras de los niños y niñas podría explicarse por qué los lugares de trabajo amigables con la familia benefician principalmente a las madres.

Por otro lado, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) nos permite conocer la disponibilidad de ingresos, tanto propios como de otras fuentes, de las mujeres de 15 y más años que no asisten a la escuela. Se observa que el 25.6% de las mujeres mayores de 15 años no dispone de ningún tipo de ingreso. Al analizar por estado conyugal, se advierten porcentajes ligeramente mayores entre las casadas o unidas (31.7%) y entre las solteras (23.0%), destaca el grupo de las mujeres separadas en el que solamente el 9.5% no dispone de ingresos.

Siete de cada 10 mujeres casadas o unidas disponen de ingresos propios y no tienen otra fuente de ingresos. Entre las mujeres separadas, en esta misma



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

situación, el porcentaje es superior en 22.2 puntos porcentuales, para ubicarse en 90.5 por ciento.

El 88.7% de las mujeres solteras disponen de ingresos propios y además cuentan con el ingreso por trabajo, negocio o financiero. Este porcentaje es menor en las mujeres del resto de los estados conyugales: 73.6% entre las separadas, divorciadas o viudas y 54.4% de las casadas. Los apoyos por becas y programas sociales son otra fuente por la cual las mujeres pueden tener ingresos, cuatro de cada 10 mujeres separadas, divorciadas o viudas tienen ese beneficio. Para las solteras y casadas o unidas son una y dos de cada 10 mujeres, respectivamente. Las mujeres en condición de separadas, divorciadas o viudas en 3.8% reciben apoyo de algún familiar o conocido.

De acuerdo con los datos a 2018 de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los hogares, de los más de 13 millones de personas de 15 y más años de edad que no tienen ingresos propios ni estudian, el 17.4% son hombres y el 82.6% mujeres.

De acuerdo con la información que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la ocupación donde se registra el mayor porcentaje de accidentes de trabajo para mujeres, es el que corresponde a las actividades barrenderos y trabajadores de la limpieza (73.2%). Le siguen demostradoras y promotoras (64.4%). Entre los hombres, los que se dedican al transporte, representan la ocupación más accidentada (98.7%).

Según los datos de la Memoria Estadística del IMSS en lo referente a los casos de defunciones causadas por accidentes de trabajo, a los accidentes y enfermedades de trabajo, son los hombres quienes presentan mayor exposición con porcentajes de 92.3, 67.5 y 65.7, respectivamente.

Para 2018, el IMSS reporta que hay 555.0 mil casos de riesgos de trabajo, de los cuales 62.7% los tienen los hombres y 37.3% las mujeres. Entre los actos inseguros con mayor número de riesgos, se encuentran, para el caso de los hombres, las fallas al asegurar o prevenir (37.0%); en el caso de las mujeres, es la falta de atención a la base de sustentación o sus alrededores (39.9%).

Como puede apreciarse de lo hasta aquí vertido, si bien hay más mujeres en edad legal para trabajar (49.6 millones), sólo 4 de cada 10 está en el mercado laboral, estando éstas sobrerrepresentadas en el sector informal (el 55.1% no tiene acceso



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

a trabajos formales). Un porcentaje importante trabaja en la informalidad debido al matrimonio (46%) o bien por haber sido despedidas (12%). Se ocupan principalmente en el comercio y los servicios, en éstos últimos en mayor proporción (53.2%), siendo las labores de cuidado las que principalmente las limitan en su oportunidad de acceso al trabajo remunerado, y en consecuencia a contar con ingresos propios, siendo las mujeres casadas las que más carecen de ellos. Sin embargo, cuando trabajan y tienen ingresos propios, los beneficios no son únicamente para ellas, sino que contribuyen de manera importante en el desarrollo económico de las empresas y los países.

En otras palabras, cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo — o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido<sup>1</sup>.

Datos empíricos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos<sup>2</sup>.

Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se calcula que esto tiene un valor global de 17 billones de dólares estadounidenses<sup>3</sup>.

Razón por la cual se considera importante e impostergable impulsar y fortalecer las políticas públicas de inserción laboral de las mujeres, principalmente de aquellas que no han podido incorporarse al mercado del trabajo por el tiempo dedicado a las tareas de cuidado no remuneradas en el hogar, ya sea cuidando a sus hijas e hijos, a alguna persona enferma, a alguien con alguna discapacidad o a las personas

---

<sup>1</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17. Véase también, Klasen, S. y Lamanna, F. (2009), "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries", *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, Capítulo 4, p.8, de próxima aparición).

<sup>2</sup> El Banco Mundial, 2012, *Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo*, p. 5.

<sup>3</sup> Actionaid, 2015, "Close the Gap! The cost of inequality in women's work", p. 9.

[http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens\\_rights\\_on-line\\_version\\_2.1.pdf](http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf)



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

adultas mayores, debiéndose realizar las adecuaciones necesarias en el ámbito legislativo a efecto de incentivar el empleo de estas mujeres, garantizando su derecho constitucional al trabajo y tomando en consideración el deber social que todas y todos tenemos para con ellas.

Desde este punto de vista es importante establecer el marco legal que reconozca, proteja e impulse el derecho al trabajo de las mujeres que han tenido que dedicarse a los trabajos de cuidado no remunerado, reivindicando para ellas su derecho a incorporarse al mercado laboral.

Así pues, esta propuesta es avanzar a través de acciones afirmativas, como el establecimiento de incentivos fiscales para quienes contraten a estas mujeres, y adecuando el marco jurídico aplicable en la materia, por lo cual en la presente iniciativa se proponen cambios a la Ley del Impuesto sobre la Renta, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Los cambios propuestos son los siguientes:

<b>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Reforma propuesta</b>
<p align="center"><b>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b></p> <p align="center"><b>TÍTULO VII</b></p> <p align="center"><b>DE LOS ESTÍMULOS FISCALES</b></p> <p align="center"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p align="center">...</p> <p align="center"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p align="center"><b>DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A PERSONAS QUE PADEZCAN DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES</b></p> <p><b>Artículo 186.</b> Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que ...</p> <p>El estímulo fiscal consiste en ...</p> <p>Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate ...</p> <p>Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo, deberán cumplir con las</p>	



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
Diputada Federal

obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.	
Sin correlativo	<p align="center"><b>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b> <b>TÍTULO VII</b> <b>DE LOS ESTÍMULOS FISCALES</b></p> <p align="center"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p align="center">...</p> <p align="center"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p align="center">...</p> <p align="center"><b>CAPÍTULO II BIS</b> <b>DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A</b> <b>MUJERES DEDICADAS A LAS TAREAS DE</b> <b>CUIDADO NO REMUNERADAS</b></p> <p>Artículo 186-A. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a mujeres dedicadas a las tareas de cuidado no remuneradas, que causen alta inicial al Seguro Social o no hubieren estado dadas de alta en los dos años inmediatamente anteriores.</p> <p>El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las mujeres contratadas bajo el supuesto de este capítulo. 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 de la trabajadora de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.</p> <p>Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo, deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.</p>

<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Reforma propuesta</b>
<b>TITULO QUINTO</b>	<b>TITULO QUINTO</b>

Trabajo de las Mujeres	Trabajo de las Mujeres
<p><b>Artículo 164.-</b> Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p><b>Artículo 164.-</b> Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, <b>y de la protección de las mujeres que se dedican a las tareas de cuidado, entendidas como el hacerse cargo de personas en dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</b></p>

<b>LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Reforma propuesta</b>
<p align="center"><b>CAPÍTULO SEGUNDO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA NACIONAL</b></p> <p><b>Artículo 33.-</b> Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y</p> <p>V. ...</p>	<p align="center"><b>CAPÍTULO SEGUNDO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA NACIONAL</b></p> <p><b>Artículo 33.-</b> Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Establecimiento de medidas <b>con perspectiva de género</b> para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de <b>oportunidades</b>, trato y no discriminación en el <b>acceso y en</b> las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y</p> <p>V. ...</p>

Cabe destacar, que esta propuesta de reforma se presenta de manera complementaria y conjunta a la iniciativa<sup>4</sup> que adiciona el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para reconocer a nivel constitucional el derecho al cuidado e impulsar un sistema nacional en la materia.

<sup>4</sup> <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2020/abr/20200407-1.html#Iniciativa14>



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en las disposiciones invocadas en el proemio de este escrito, someto a consideración del Pleno la siguiente iniciativa con

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPÍTULO II BIS Y EL ARTÍCULO 186-A AL TÍTULO VII DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; SE REFORMA EL ARTÍCULO 164 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 33 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – Se adiciona el CAPÍTULO II BIS y el Artículo 186-A al TÍTULO VII de la LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, para quedar como sigue:

## **TÍTULO VII**

### **DE LOS ESTÍMULOS FISCALES**

#### **CAPÍTULO II BIS**

##### **DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A MUJERES DEDICADAS A LAS TAREAS DE CUIDADO NO REMUNERADAS**

**Artículo 186-A.** Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a mujeres dedicadas a las tareas de cuidado no remuneradas, que causen alta inicial al Seguro Social o no hubieren estado dadas de alta en los dos años inmediatamente anteriores.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las mujeres contratadas bajo el supuesto de este capítulo. 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 de la trabajadora de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo, deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.



**María Wendy Briceño Zuloaga**  
**Diputada Federal**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – Se reforma el Artículo 164 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, para quedar como sigue:

**Artículo 164.-** Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y de la protección de las mujeres que se dedican a las tareas de cuidado, entendidas como el hacerse cargo de personas en dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

**ARTÍCULO TERCERO.** – Se reforma el Artículo 33 de la LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, para quedar como sigue:

**Artículo 33.-** Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. a III. ...

IV. Establecimiento de medidas con perspectiva de género para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación en el acceso y en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y

V. ...

**Transitorios**

**ÚNICO.** - El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San Lázaro, 28 de mayo de 2020.

**Diputada María Wendy Briceño Zuloaga**