



**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

PROPUESTA CONCILIATORIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA MATERIA  
GRAVADA DE APORTACIÓN DESDE LAS PERSPECTIVAS DEL SERVICIO DE  
RENTAS INTERNAS Y DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Docente Guía

Ing. Maritza Malena Barberán Benavides

Autores

Guisella Elizabeth Mantuano Bravo

Pablo David Palacios Herrería

Año 2024

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>7</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>8</b>
<b>1    Diseño Teórico de la investigación.....</b>	<b>9</b>
1.1    Determinación del problema .....	9
1.1.1    Justificación .....	10
1.2    Hipótesis .....	10
1.3    Objetivos.....	11
1.3.1    Objetivo general .....	11
1.3.2    Objetivos específicos.....	11
1.4    Variables.....	12
<b>2    Marco referencial.....</b>	<b>13</b>
2.1    Macroentorno.....	13
2.1.1    Inflación .....	14
2.1.2    Salario básico unificado (SBU) .....	15
2.2    Microentorno .....	17
2.3    Situación inicial .....	19
2.4    Marco teórico .....	20
<b>3    Diseño metodológico de la investigación .....</b>	<b>35</b>
3.1    Diseño de investigación .....	35
3.2    Método de investigación .....	35
3.3    Tipo de investigación. ....	36

3.4	Técnicas para aplicarse .....	36
<b>4</b>	<b>Evaluación de riesgos y beneficios .....</b>	<b>37</b>
4.1	Escenario 1.- Todos los conceptos pagados a los empleados forman parte de la materia gravada .....	39
4.2	Escenario 2.- Todos los conceptos pagados a los empleados, en estricto apego a las normas laborales, tributaria y de seguridad social, serán considerados como parte de la materia gravada .....	42
4.3	Escenario 3.- Análisis con rubros que deben formar parte de la materia gravada, sin embargo, los empleadores deciden no aportar .....	51
4.4	Análisis individual de 3 personas con un sueldo máximo, medio y básico vigente para el año 2024 .....	59
<b>5</b>	<b>Selección de propuesta y plan de implementación de control .....</b>	<b>63</b>
5.1	Reformar el Art. 11 de la Ley de Seguridad Social: .....	72
<b>6</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>75</b>
6.1	Conclusiones .....	75
6.2	Recomendaciones .....	76
<b>7</b>	<b>Referencias .....</b>	<b>78</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Salarios mínimos en América Latina y el Caribe .....	16
<b>Figura 2</b>	Reforma al Art. 11 de la Ley del Seguridad Social .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Distribución de los aportes al IESS de los trabajadores del sector privado o bajo relación de dependencia .....	14
<b>Tabla 2</b> Beneficiarios de prestaciones realizadas por tipo y domicilio registrado .....	18
<b>Tabla 3</b> Número de afiliados activos según Régimen .....	19
<b>Tabla 4</b> Grupo de rubros pagados a los empleados en el Ecuador .....	37
<b>Tabla 5</b> Resumen de los rubros contenidos en el rol de pagos del mes de enero.....	38
<b>Tabla 6</b> Resumen de rol de pagos de los rubros afectados por la materia gravada para los empleados .....	40
<b>Tabla 7</b> Tabla del Impuesto a la Renta personas naturales vigente para el año 2024 .	41
<b>Tabla 8</b> Resumen de rol de pagos de los rubros afectados por la materia gravada para los empleadores .....	41
<b>Tabla 9</b> Resumen de los rubros pagados en el mes de enero clasificados de acuerdo a la normativa del IESS y tributaria en aportable y no aportable.....	48
<b>Tabla 10</b> Resumen de rol de pagos de los rubros que afectan al empleado por la materia gravada .....	50
<b>Tabla 11</b> Resumen de rol de pagos de los rubros que afectan al empleador por la materia gravada .....	50
<b>Tabla 12</b> Resumen del rol de pagos del mes de enero con los aportables y no aportables .....	53
<b>Tabla 13</b> Resumen de rol de pagos de los rubros afectados a los empleados por la materia gravada no aportada .....	54

<b>Tabla 14</b> Resumen de rol de pagos de los rubros afectados a los empleadores por la materia gravada no aportada .....	54
<b>Tabla 15</b> Resumen comparativo de los 3 escenarios, de los rubros que afectan a los empleados.....	56
<b>Tabla 16</b> Resumen comparativo de los 3 escenarios, de los rubros que afectan a los empleadores .....	57
<b>Tabla 17</b> Rubros no aportados y su efecto en el pago del Impuesto a la Renta.....	59
<b>Tabla 18</b> Resumen de los valores de 3 sueldos de empleados y su afectación de la materia gravada en los rubros que se ven afectado .....	61
<b>Tabla 19</b> Resumen del 9,45% de Aporte Individual al IESS, en cada uno de escenarios .....	62
<b>Tabla 20</b> Resumen de materia gravada es aportable o no .....	64

## Introducción

El impacto que tiene la aplicación de la materia gravada dentro de las empresas ecuatorianas, sus trabajadores, incluso para los entes de control y recaudación como lo son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Servicio de Rentas Internas, no solo se ve reflejado en las declaraciones de Impuesto a la Renta de los contribuyentes, sino también al momento de registrar el pago de beneficios sociales en nómina y en la recaudación de los entes de control.

Las normativas legales ecuatorianas, Ley de Régimen Tributario Interno, Código del Trabajo y Ley de Seguridad Social, al detallar de forma muy general los rubros considerados como materia gravada, ocasiona que los contribuyentes bajo su propio criterio, determinen lo que es gravado para el IESS y lo que pueden deducirse del Impuesto a la Renta. Esto genera comportamientos elusivos al no aportar sobre todos los rubros pagados a la seguridad social, o que se deduzcan rubros no permitidos con el fin de reducir su carga impositiva. Por lo tanto, crear un listado de rubros más comunes con el análisis respecto a su aportación al IESS, servirá de guía y de sustento legal para las empresas, al momento de aplicar correctamente la deducibilidad de sus gastos y los rubros gravados de aportación.

Finalmente, el presente proyecto de investigación propone unificar los criterios en la determinación de la materia gravada de aportación por parte del IESS y del SRI, lo que contribuya a disminuir las controversias, consultas, reclamos por parte de los contribuyentes, por errores en interpretación de la norma con respecto a materia gravada de aportación.

## Resumen

Se pretendió que este proyecto de investigación sirva como guía de implementación para las empresas ecuatorianas en la determinación de la materia gravada.

La investigación utilizó principalmente el método inductivo, que significó implementar desde el análisis específico de los rubros que conforman la materia gravada, para establecer conclusiones que son de aplicación general.

El objetivo fue generar un listado de los rubros más comunes y definir si deben o no ser aportados como materia gravada del IESS.

Se analizaron 3 escenarios donde se puede ver cómo varían los beneficios sociales pagados por el empleador y que están relacionados con la base gravada de aportación y cómo afecta el pago del IESS e Impuesto a la Renta desde el punto de vista de los empleados. Adicionalmente se identificó tres casos con sueldo: alto, intermedio y básico, donde se pudo ver como afectó la base de aportación en el pago de IESS personal e Impuesto a la Renta.

Para finalizar, los resultados del presente estudio son de utilidad para los empleadores al momento de decidir si un determinado rubro se aporta o no; y, se llegó a la conclusión de que la norma está desactualizada proponiendo una reforma en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social considerando la unificación salarial determinada en el artículo 131 del Código del Trabajo e incluyendo una definición de “otras remuneraciones accesorias que tengan carácter de normal” con el fin de que el artículo sea claro y específico en lo que se debe considerar como materia gravada de aportación.

## **Abstract**

The purpose of this research study was to create a guide for Ecuadorian companies in determining the taxable matter.

The investigation mainly used the inductive method, which meant implementing the specific analysis of the items that make up the taxable matter and to establish conclusions that are of general application.

The main objective was to generate a list of the most common items and to define whether or not they should be contributed as taxable matter of the IESS.

We analyzed three scenarios where the social benefits paid by the employer vary and are related to the taxable contribution base, and how it affects the payment of the IESS and Income Tax from the point of view of the employees. Additionally, three cases with salaries were identified: high, intermediate and basic. We found that the contribution base was affected in the payment of personal IESS and Income Tax.

Finally, the results of this study are useful for employers when deciding whether a certain item is contributed or not. We concluded that the norm is outdated. As a result, we propose a reform in article 11 of the Social Security Law considering the salary unification determined in article 131 of the Labor Code and including a definition of other accessory remunerations that have “normal nature” in order for the article to be clear and specific in what should be considered as taxable contribution matter



# 1 Diseño Teórico de la investigación

## 1.1 Determinación del problema

Dentro de la normativa tributaria ecuatoriana y de seguridad social hace falta lineamientos claros, específicos y actualizados de lo que se considera materia gravada para la aportación al IESS. Esto se puede observar en las disposiciones del numeral 9 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno y del artículo 11 de la Ley de Seguridad Social, en donde se considera como una deducción los rubros que se encuentren aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (en adelante IESS), y/o es parte materia gravada todos los ingresos percibidos por el trabajador, más no especifican qué rubros incluye.

Es importante resaltar que el sector público y privado se rigen únicamente por lo que está escrito, por lo tanto, al no estar especificado puede generarse diferentes interpretaciones de las leyes.

Es potestad del IESS como entidad que regula los aportes de los empleados, emitir un pronunciamiento de todos aquellos rubros más usuales pagados por las empresas y personas naturales del Ecuador como valores adicionales a los rubros de sueldos y salarios y horas extras, y controlar al sector empleador sobre el cumplimiento, con el fin de que se aporten todos los rubros mencionados, evitando posibles casos de elusión.

Los contribuyentes en su declaración de Impuesto a la Renta pueden consignar rubros que no fueron aportados al IESS como parte de la materia gravada, cuando sí debieron serlo, lo que genera que no se considere el correspondiente gasto no deducible y por lo tanto, un menor Impuesto a la Renta causado.

### **1.1.1 Justificación**

La Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI), el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social tienen contenido relacionado con sueldos, materia gravada, gratificaciones y la recurrencia.

Los contadores y profesionales encargados de elaborar los roles de pago no tienen claro cuáles son los rubros que deben formar parte de su materia gravada y que sea sujeta de aportación al IESS, por lo que errores de conceptos pueden llevar a que no se esté aportando todo, por lo tanto, al momento de una revisión por parte del SRI se puedan levantar glosas por falta de aportación al IESS.

Por tal motivo es importante contar con los rubros más utilizados dentro de las empresas ecuatorianas y que deben formar parte de la materia gravada de cada uno de los empleados dentro de las nóminas de las empresas, lo que les permitirá contar con un sustento legal para poder determinar su base gravada.

### **1.2 Hipótesis**

La claridad de las normas sobre la materia gravada desde la perspectiva tributaria y de la seguridad social, permite que los empleadores tengan un mejor conocimiento de los conceptos gravados y por tanto la deducibilidad de sus gastos a efectos del pago del Impuesto a la Renta, evitando que terminen en lo posterior en glosas emitidas por parte de la Administración Tributaria.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Proponer una solución que de claridad sobre los rubros que deben ser aportados al IESS y que sea de utilidad para los empleadores, de tal manera que disminuyan al máximo la posibilidad de generar contingencias con el SRI y el IESS.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la normativa tributaria vigente para el ejercicio fiscal 2024 respecto a sueldos y salarios.
- Identificar la normativa legal vigente para el ejercicio fiscal 2024 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social respecto de la materia gravada para aportación.
- Identificar normativa dentro del Código del Trabajo relacionado con sueldos y salarios y gratificaciones.
- Identificar la jurisprudencia de los Tribunales del Ecuador como material de consulta para la materia gravada.
- Consultar en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conceptos básicos relacionados con el tema de sobresueldos, remuneración, accesoria entre otros conceptos que a lo largo del desarrollo del presente documento vayan siendo de utilidad su aclaración.
- Generar un listado de los rubros más comunes que deben ser aportados como materia gravada del IESS, amparado en las normas tributarias y de seguridad social.

- Analizar si es necesaria una reforma a la normativa para dar claridad sobre la aportación al IESS.

#### **1.4 Variables**

Este documento, no solo se enmarca en el cumplimiento de la normativa en lo que a materia gravada se refiere, sino que brinda una guía de aplicación de los rubros gravados conforme las empresas ecuatorianas requieren, para esto se definen las siguientes variables:

- Rubros pagados por empleadores en roles de pago.
- Conceptos pagados fuera de roles de pago.
- Sentencias emitidas por los tribunales con relación a las glosas emitidas por el SRI en relación con la materia gravada del IESS.
- Casillas de la declaración de Impuesto a la Renta donde se deben declarar los rubros relacionado a la materia gravada.
- Boletines o listados de rubros considerados recurrentes del IESS.

## 2 Marco referencial

La falta de especificación detallada de los rubros gravados de aportación al IESS provoca que los contribuyentes creen suposiciones de lo que es gravado y no gravado, y al existir vacíos legales, determinan bajo sus propios criterios la deducibilidad de los rubros aportables al IESS.

Al determinar la materia gravada de aportación de forma clara y conforme la normativa legal y tributaria hace que los entes de control y recaudación, como lo son el SRI y el IESS mejoren su recaudación y así aumenten la capacidad contributiva del sujeto pasivo con miras a obtener beneficios en el pago del Impuesto a la Renta y a su vez evitar costos o gastos por posibles glosas.

Con este análisis se va a tratar la falta de claridad de los conceptos de materia gravada al momento de aportar los diferentes rubros al IESS, de tal manera que los contribuyentes tengan una guía práctica para llevar a cabo los procedimientos contables.

Con estos antecedentes, a continuación, el marco de referencia considerado en el presente estudio:

### 2.1 Macroentorno

Los aportes mensuales que se realizan al IESS sirven de fondo para las jubilaciones patronales de todos los individuos que, al momento de cumplir determinados parámetros, se hacen acreedores a una prestación mensual. El aporte consiste en el 9.45% por parte de los empleados y el 12,15% que asume el patrono.

Adicionalmente, todos los aportantes al IESS tienen acceso a varios servicios como son: prestación del seguro de salud, prestaciones del seguro de riesgos del trabajo, prestaciones del seguro de pensiones (jubilación por vejez, por invalidez y por

incapacidad), pensión de montepío, auxilio funerario, préstamos hipotecarios y quirografarios, seguros de desempleo, entre otros.

**Tabla 1**

*Distribución de los aportes al IESS de los trabajadores del sector privado o bajo relación de dependencia*

Sector del afiliado	Concepto	Aporte personal	Aporte patronal	Total Aporte
De los trabajadores del sector privado o bajo relación de dependencia	<b>SEGURO GENERAL DE PENSIONES</b>	6,64	4,32	10,96 <sup>2</sup>
	Pensiones mensuales de Invalidez, Vejez y Muerte, XIII y XIV Pensiones y Auxilio de Funerales			
	Ley Orgánica de Discapacidades	0,10	0,00	0,10
	<b>DE SALUD</b>	0,00	5,16	5,16
	Enfermedad y maternidad, general, Subsidio Enfermedad, Enfermedad Riesgos			
	<b>SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO</b>	0,00	0,38	0,38
	Pensiones mensuales, XIII y XIV Pensiones y Prevención			
	<b>SEGURO DE CESANTÍA</b>	2,00	0,50	2,50
	-Cesantía	2,00	0,00	2,00
	-Desempleo	0,00	0,50	0,50
<b>SEGURO SOCIAL CAMPESINO</b>	0,35	0,35	0,70	
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	0,36	0,44	0,80	
<b>Total Aportes</b>	<b>9,45</b>	<b>11,15</b>	<b>20,60</b>	

Fuente: Boletín Estadístico del IESS No.27, (2022 p. 30).

### 2.1.1 Inflación

En el Ecuador cada año se ajustan los salarios básicos en función de la inflación, y en un país ésta afecta en el poder adquisitivo de los ciudadanos, por lo tanto, los ingresos de las personas se verán disminuidos por la misma.

La inflación es una de las variables que está relacionada con la distribución equitativa de la carga impositiva dentro de un país, especialmente de quienes sus sueldos crecen por debajo de la inflación.

Es importante acotar, que el Impuesto a la Renta busca gravar al ingreso real percibido por los contribuyentes, sin embargo, la ganancia fiscal en muchas ocasiones puede ser diferente de la ganancia contable, debido a divergencias entre la normativa del IESS y la del SRI.

Podemos definir a esta variable como un producto de la distribución del ingreso y de las políticas monetarias, lo que repercute e influye en la economía del país.

### **2.1.2 Salario básico unificado (SBU)**

Un salario básico unificado más real y eficiente no solo disminuye la desigualdad y permite determinar el verdadero poder adquisitivo de un trabajador o de una familia, sino que está estrechamente relacionado a un sistema donde el factor vital es la producción.

Si se habla de un crecimiento de la economía, también se debe tratar sobre los incrementos progresivos de los sueldos y salarios, pero para que esto suceda un factor fundamental de empuje debe ser un mercado laboral robusto, que genere estabilidad, que permita más y mejores oportunidades de negociación para los trabajadores, esto definitivamente permitiría tener un sueldo sin inflación que mejore la distribución del ingreso en favor del empleo.

No todos están de acuerdo con esta visión, ni todas las economías se benefician con estos incrementos. Muchos de los sectores productivos se ven afectados por las recesiones económicas a causa de eventos catastróficos provocados por la naturaleza o pandemias y los incrementos salariales sin sustentos ni soportes técnicos provocan que los empresarios tomen medidas extremas para soportar las pérdidas como: incumplimientos y hasta la necesidad de recortar sus nóminas.

Sin duda que el salario básico unificado es una variable de impacto económica-social, anualmente es revisado por los diferentes sectores sociales y productivos, los cuales deben de estar de acuerdo por ser este un insumo relacionado directamente con la recaudación fiscal- tributaria y que afecta al resto de variables macroeconómicas.

De acuerdo a las estadísticas publicadas Ecuador ocupa el cuarto lugar de los SBU más altos en los países de América Latina y el Caribe tal como se puede ver en la siguiente figura:

**Figura 1**

*Salarios mínimos en América Latina y el Caribe*



Fuente: Estatista (2024) <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>



## 2.2 Microentorno

En el país en los últimos años se ha visto una decadencia de los servicios que presta el IESS a sus afiliados, ya que los mismos se ven saturados por el acceso que tienen tanto asegurados como todos sus miembros de familia. Todo esto debido a los cambios en las políticas de afiliación y de prestación de servicios en los últimos 10 años. Las políticas gubernamentales y el uso de sus recursos financieros que se dan en la última década posicionan al IESS en situación de escasez, por lo tanto, la calidad del servicio se ve disminuido, lo que lleva a muchos de los afiliados a contratar seguros privados de salud.

Sin embargo, la contratación de un seguro privado de salud o jubilación está dado por el nivel de ingresos de los aportantes, ya que existen trabajadores que por el mismo valor que pagarían al IESS han contratado planes de jubilación privados, lo que hace que estos recursos ya no ingresen al IESS.

A continuación, se presentan estadísticas del número de afiliados que ha hecho uso de las prestaciones que brinda el IESS por provincia en el año 2022:

Tabla 2

Beneficiarios de prestaciones realizadas por tipo y domicilio registrado

Domicilio Registrado	Pacientes Atendidos en Enfermedad <sup>1</sup>	Pacientes Atendidos en Maternidad <sup>1</sup>	Jubilación por Invalidez	Jubilación por Vejez	Auxilio para funerales <sup>3</sup>	Total
<b>Total</b>	<b>528.078▲</b>	<b>4.747▲</b>	<b>6▲</b>	<b>15.942▲</b>	<b>356▲</b>	<b>534.851▲</b>
Azuay	43.969▲	380▲		1.081▲	16▲	44.309▲
Bolívar	14.877▲	118▲		433▲	24▼	15.141▲
Cañar	14.723▲	109▲		497▲	2▲	14.852▲
Carchi	11.435▲	87▲		291▲	13▲	11.560▲
Chimborazo	42.733▲	292▲		729▲	16▲	42.891▲
Cotopaxi	21.901▲	152▲	1▲	521▲	28▼	22.067▲
El Oro	10.645▲	37▲	1▲	387▲	9▲	10.791▲
Esmeraldas	9.767▲	214▲		498▲	▼	10.189▲
Galápagos	363▲			10▼		363▲
Guayas	45.575▲	297▲		1.588▲	5▲	46.683▲
Imbabura	19.166▲	138▲		482▲	21▼	19.292▲
Loja	35.421▲	237▲	2▲	1.323▲	78▲	36.046▲
Los Ríos	23.623▲	236▲		1.175▲	2▲	24.380▲
Manabí	149.866▲	1.164▲	1▼	4.334▲	77▲	151.589▲
Morona Santiago	6.288▲	81▲		190▲	7▲	6.343▲
Napo	5.305▼	170▲		117▲	14▲	5.404▲
Orellana	4.448▲	121▲		146▲	5▲	4.534▲
Pastaza	2.812▲	24▲		66▲	5▲	2.831▲
Pichincha	21.216▲	326▲		572▲	6▼	21.583▲
Santa Elena	10.789▲	146▲		303▲		10.976▲
Santo Domingo	20.786▲	162▲	▼	429▲	10▲	20.935▲
Sucumbíos	9.010▲	127▲		215▲	3▼	9.096▲
Tunguragua	11.777▲	97▲	1▲	400▲	2▲	11.835▲
Zamora Chinchipe	6.434▲	85▲		155▲	13▲	6.491▲

Fuente: Boletín Estadístico del IESS No.27 (2022, p. 107).

Es importante mencionar el número de afiliados activos que existen entre los periodos 2022 y 2044:

**Tabla 3***Número de afiliados activos según Régimen*

AÑO	PERIODO	SEGURO GENERAL OBLIGATORIO	CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA	PÚBLICA	PRIVADA	INDEPENDIENTES	TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR	RÉGIMEN VOLUNTARIO	VOLUNTARIOS ECUADOR	VOLUNTARIOS EXTERIOR	SEGURO SOCIAL CAMPESIÑO	TOTAL AFILIADOS ACTIVOS
2022	DICIEMBRE	3.182.367	2.590.305	633.176	1.957.129	287.553	304.509	209.901	191.483	18.418	363.439	<b>3.755.707</b>
2023	ENERO	3.171.174	2.578.752	625.642	1.953.110	289.052	303.370	214.073	195.270	18.803	362.299	<b>3.747.546</b>
	FEBRERO	3.166.364	2.575.477	629.606	1.945.871	289.671	301.216	213.464	194.593	18.871	362.148	<b>3.741.976</b>
	MARZO	3.177.196	2.585.506	629.358	1.956.148	291.126	300.564	214.415	195.413	19.002	361.210	<b>3.752.821</b>
	ABRIL	3.182.234	2.591.336	630.803	1.960.533	291.316	299.582	215.316	196.205	19.111	360.578	<b>3.758.128</b>
	MAYO	3.202.789	2.611.808	639.657	1.972.151	292.685	298.296	215.551	196.388	19.163	359.582	<b>3.777.922</b>
	JUNIO	3.202.363	2.611.453	634.783	1.976.670	293.986	296.924	217.126	197.937	19.189	359.286	<b>3.778.775</b>
	JULIO	3.204.483	2.613.928	636.847	1.977.081	294.957	295.598	218.042	198.828	19.214	359.470	<b>3.781.995</b>
	AGOSTO	3.211.549	2.622.121	637.672	1.984.449	295.707	293.721	217.419	198.127	19.292	359.820	<b>3.788.788</b>
	SEPTIEMBRE	3.219.754	2.631.120	638.201	1.992.919	296.079	292.555	217.594	198.324	19.270	359.413	<b>3.796.761</b>
	OCTUBRE	3.231.482	2.643.950	639.954	2.003.996	295.986	291.546	217.629	198.347	19.282	358.552	<b>3.807.663</b>
	NOVIEMBRE	3.223.068	2.649.261	641.070	2.008.191	295.559	278.248	216.404	197.159	19.245	358.408	<b>3.797.880</b>
	DICIEMBRE	3.208.786	2.636.581	639.996	1.996.585	294.674	277.531	215.585	196.339	19.246	358.133	<b>3.782.504</b>
2024	ENERO	3.188.009	2.615.305	625.733	1.989.572	295.955	276.749	218.861	199.388	19.473	357.884	<b>3.764.754</b>

Fuente: Información y Estudios. Subdirección Nacional de Afiliación, Cobertura y Gestión de Información

### 2.3 Situación inicial

La existencia de una extensa normativa tributaria y sus cambios recurrentes hacen que los contribuyentes cometan errores al momento de determinar la materia gravada.

La LRTI y su reglamento cambian al menos una vez al año en el país, por el contrario, la Ley de Seguridad Social se ha mantenido vigente desde el año 2001 lo que hace que no se hayan incorporado nuevos conceptos de aportación al IESS, el Reglamento a la Ley del IESS no existe lo que genera vacíos legales y no permite que la ley cuente con regulaciones claras para que las empresas del Ecuador tengan una referencia de los conceptos que forman parte de la materia gravada.

Un correcto pago de los aportes al IESS, producto de un cálculo eficiente por parte de los empleadores, permite que los fondos con los que cuenta esta institución sean mayores, el mismo que ve reflejado en la calidad de los servicios a los que tiene acceso el afiliado.

## **2.4 Marco teórico**

A continuación, se detallan las normas jurídicas y conceptos generales aplicables en el presente estudio:

La Ley de Seguridad Social manifiesta lo siguiente:

Art. 11.- Materia gravada. - Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar. En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo. Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio. La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada.

Para efecto del aporte, en ningún caso el sueldo básico mensual será inferior al sueldo básico unificado, al sueldo básico sectorial, al establecido en las leyes de defensa profesional o al sueldo básico determinado en la escala de remuneraciones de los servidores públicos, según corresponda, siempre que el afiliado ejerza esa actividad.

Art. 12.- Determinación de la materia gravada. - Para la determinación de la materia gravada, el IESS se regirá por los siguientes principios:

a. Principio de Congruencia. - Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.

(...)

c. Principio de la Determinación Objetiva. - El IESS como ente regulador de las aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio deberá determinar objetivamente la materia gravada de los afiliados en relación de dependencia, y sólo se hará excepción de aquellos componentes del ingreso laboral, en dinero o en especie, que excedan los límites máximos de imposición establecidos en esta Ley.

Art. 14.- Exenciones. - No constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación (BPA):

1. Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador;
2. El pago total o parcial, debidamente documentado, de los gastos de atención médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, cubiertos por el empleador y otorgados al trabajador o a su cónyuge o a su conviviente con derecho o a sus hijos menores de dieciocho (18) años o a sus hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;
3. Las primas de los seguros de vida y de accidentes personales del trabajador, no cubiertos por el Seguro General Obligatorio, pagadas por el trabajador o su empleador;
4. La provisión de ropas de trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al trabajador;

5. El beneficio que representen los servicios de orden social con carácter habitual en la industria o servicio y que, a criterio del IESS, no constituyan privilegio; y,
6. La participación del trabajador en las utilidades de la empresa.

La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada. (Art. 11, 12 y 14, Ley de Seguridad Social, 2001).

La Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI) señala:

Art. 10.- Deducciones. - (...).

En particular se aplicarán las siguientes deducciones:

(...).

9.- Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código del Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra.

Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio, a la fecha de presentación de la declaración del Impuesto a la Renta (...).

(...)

Art. 17.- Base imponible de los ingresos del trabajo en relación de dependencia.- La base imponible de los ingresos del trabajo en relación de dependencia está constituida por el

ingreso ordinario o extraordinario que se encuentre sometido al impuesto, menos el valor de los aportes personales al IESS, excepto cuando éstos sean pagados por el empleador, sin que pueda disminuirse con rebaja o deducción alguna; en el caso de los miembros de la Fuerza Pública se reducirán los aportes personales a las cajas Militar o Policial, para fines de retiro o cesantía.

Cuando los contribuyentes que trabajan en relación de dependencia sean contratados por el sistema de ingreso neto, a la base imponible prevista en el inciso anterior se sumará, por una sola vez, el impuesto a la renta asumido por el empleador. El resultado de esta suma constituirá la nueva base imponible para calcular el impuesto.

Las entidades y organismos del sector público, en ningún caso asumirán el pago del impuesto a la renta ni del aporte personal al IESS por sus funcionarios, empleados y trabajadores.

La base imponible para los funcionarios del Servicio Exterior que presten sus servicios fuera del país será igual al monto de los ingresos totales que perciban los funcionarios de igual categoría dentro del país. (Num. 9, Arts. 10 y 17, LRTI, 2004).

Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del Estado, menciona:

#### “DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- A partir del mes siguiente de la entrada en vigencia de la presente ley el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La autoridad competente verificará que el empleador cumpla con esta obligación.

El fondo de reserva no estará sujeto al pago de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni al pago de impuesto, retenciones o deducción alguna. (Disposición Primera, Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del Estado, 2009).

El Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario dispone:

Art. 28.- Gastos generales deducibles. –

(...).

1. Remuneraciones y beneficios sociales

a) Las remuneraciones pagadas a los trabajadores en retribución a sus servicios, como sueldos y salarios, comisiones, bonificaciones, y demás remuneraciones complementarias, así como el valor de la alimentación que se les proporcione, pague o reembolse cuando así lo requiera su jornada de trabajo;

b) Los beneficios sociales pagados a los trabajadores o en beneficio de ellos, en concepto de vacaciones, enfermedad, educación, capacitación, servicios médicos, uniformes y otras prestaciones sociales establecidas en la ley, en contratos individuales o colectivos, actas transaccionales o sentencias ejecutoriadas;

(...)

e) Las indemnizaciones laborales de conformidad con lo detallado en el acta de finiquito debidamente legalizada o constancia judicial respectiva en la parte que no exceda a lo determinado por el Código del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo, Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y demás normas aplicables.

(...).

l) Los gastos correspondientes a agasajos para trabajadores. Serán también deducibles las bonificaciones, subsidios voluntarios y otros emolumentos pagados a los trabajadores



a título individual, siempre que el empleador haya efectuado la retención en la fuente que corresponda.

Para los casos establecidos en este numeral, solo se deducirá la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el Seguro Social obligatorio, cuando corresponda, a la fecha de la presentación de la declaración del Impuesto a la Renta, la que no podrá superar el plazo del vencimiento de dicha obligación tributaria y deberá observar los límites de remuneraciones establecidos por el ministerio rector del trabajo. (Numeral 1, Art. 28, Reglamento a la LRTI, 2010).

Vale anotar el siguiente Recurso de Casación Nro. 482-2011, en la sentencia de la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia emitida el 27 de diciembre de 2013, la cual en lo pertinente indica:

3.2.- (...) En este aspecto es indiscutible qué dentro de la facultad determinadora, el Servicio de Rentas Internas puede calificar la deducibilidad o no de los gastos de los sujetos pasivos. Dentro del caso materia de análisis, esta Sala Especializada considera que de conformidad con el inciso segundo del numeral 9 del Art. 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, la deducibilidad de los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales se encuentran condicionado a que el contribuyente demuestre que esos rubros cuenten con el respaldo de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

(...) se concluye que la Administración Tributaria no reconoce la deducibilidad de los bonos de Responsabilidad y Navideño por cuanto al considerarlos como retribuciones de carácter ordinario y permanente y de no haber formado parte de la materia gravada y por ende no haber sido aportados y cancelados por parte del sujeto pasivo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo cual como se ha señalado ut supra es parte de la facultad determinadora de la Administración Tributaria (...)."

Respecto a lo anterior, la Corte Suprema menciona que, para que los rubros pagados a los empleados que cumplen las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social sean considerados como gastos deducibles, los sujetos pasivos deben cumplir con los aportes al Seguro Social, esto se puede observar en el Recurso Nro. 63-2007 de 28 de marzo de 2008, que sostiene:

**(...) CUARTO:**

(...) Al propósito a menester considerar que el Art. 11 de la Ley de Seguridad Social regula la materia gravada para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, disposición que especifica los ítems sobre los que se debe contribuir (...).

Los correspondientes a bono de responsabilidad, gastos de representación, bono especial y aguinaldos cumplen con los requisitos referidos, inclusive como gratificaciones, y por lo tanto, debían ser tomados en cuenta como materia gravada para efectos del Seguro Social. Al no haberse efectuado los aportes al Seguro Social, mal cabe que sean tomados en cuenta como deducciones para establecer la base imponible del Impuesto a la Renta del ejercicio 2004 (...)."

En el Recurso de Casación Nro. 246-2012, la sentencia de 13 de junio de 2013 de la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador en su considerando cuarto señala:

(...) la deducibilidad de los emolumentos pagados a los trabajadores, en concepto de remuneraciones y beneficios sociales está condicionada al cumplimiento del aporte al seguro social, lo cual implica que el contribuyente debe demostrar que en efecto ha cumplido con tal aportación para que el gasto sea deducible.

En el Recurso de Casación Nro. 482-2011, la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, el 27 de diciembre de 2013 manifiesta:

(...) 3.2.- (...) En este aspecto es indiscutible qué dentro de la facultad determinadora, el Servicio de Rentas Internas puede calificar la deducibilidad o no de los gastos de los sujetos pasivos. Dentro del caso materia de análisis, esta Sala Especializada considera que de conformidad con el inciso segundo del numeral 9 del Art. 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, la deducibilidad de los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales se encuentran condicionado a que el contribuyente demuestre que esos rubros cuenten con el respaldo de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Juicio Nro. 585-2011 de la Corte Nacional de Justicia en el numeral 2.2. menciona:

Así entendidas las cosas, la Sala advierte, que el Art. 42 del Código del Trabajo, establece las obligaciones a cargo del empleador, entre las que consta la del numeral 29, "Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios."; queda clara, entonces, la obligación del empleador de proporcionar a sus trabajadores, al menos una vez por año, el uniforme de trabajo, situación que en el presente caso el recurrente ha desoído, pues, no ha demostrado procesalmente haber satisfecho tal obligación. En este orden de ideas, la Sala hace notar que la referida disposición, si bien, establece el derecho a la ropa de trabajo, no establece el monto al que deberá ceñirse el empleador (...)"

La Sentencia S/N de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 421, 28 de Enero de 1983, manifiesta: "Se dispone que el empleador cancele en dinero el valor de la ropa de trabajo, si no hubiere cumplido con la obligación correspondiente estipulada en el Código del Trabajo".

La Resolución Nro. IESS-DG-2023-0046-R, del IESS del 24 de noviembre de 2023 con relación al pago de guarderías del personal del IESS menciona:

(...) PRIMERA.- En el término de 45 días, la Dirección Nacional de Servicios Corporativos a través de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, elaborará el Proyecto de resolución administrativa que contenga la norma de carácter secundaria que permita regular en el IESS, EL BENEFICIO DE GUARDERÍA PARA EL CUIDADO DIARIO INFANTIL A FAVOR DE LAS HIJAS Y LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LOS TRABAJADORES, O NIÑAS Y NIÑOS QUE SE ENCUENTREN BAJO CUIDADO O PATRIA POTESTAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LOS TRABAJADORES, HASTA EL DÍA QUE CUMPLAN LOS 5 AÑOS DE EDAD, en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente.

SEGUNDA.- Hasta que entre en vigencia la resolución administrativa determinada en la disposición transitoria primera, para el reconocimiento económico del beneficio de Guardería para el cuidado infantil, se observaran las regulaciones y requisitos contemplados en Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085 y demás normativa legal aplicable. (...).

TERCERA.- En lo respecto al pago mensual por el servicio de guardería, a partir del mes de julio de 2023 y que se paga de forma vencida en el mes de agosto, se reconocerá a sus servidores y trabajadores el valor de USD.93,00 (noventa y tres dólares de los Estados Unidos de América), de conformidad a lo establecido en el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085. Se realizará el mismo procedimiento para los siguientes meses”; (...)

El Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 que se emitió para las empresas del sector público o donde el sector público tiene mayor participación accionaria y que tienen contratos colectivos, define los límites en el pago de los rubros relacionados con:

- a) SUBSIDIO FAMILIAR: Se podrá pagar mensualmente el valor de hasta el 1% del salario básico unificado del trabajado en general por cada hija o hijo hasta los

dieciocho (18) años de edad, sin embargo, se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad, de cualquier edad, que hayan acreditado legalmente la condición de discapacidad.

- b) SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD: Se podrá pagar hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero del 2015.
- c) SERVICIO DE TRANSPORTE: En los sitios en los cuales la institución no pueda proveer del servicio de transporte, se podrá pagar el valor de hasta cincuenta centavos de dólar (USD 0.50) por cada día laborado por este concepto.
- d) SERVICIO DE ALIMENTACIÓN: Se podrá proveer el servicio de alimentación cuyo techo de negociación será cuatro dólares (USD 4,00) por persona y por día laborado.  
(...)
- f) BENEFICIO DE VESTIDO O ROPA DE TRABAJO: En virtud de lo establecido en el numeral 29 del artículo 42 de la Codificación del Código del Trabajo, se podrá proveer de vestido de trabajo, elaborado con materia prima ecuatoriana y de confección nacional, cuyo techo de negociación estará establecido en ciento sesenta y nueve dólares (USD 169) al año. (...).

Los beneficios económicos y sociales determinados en los literales del a) al f) del presente artículo no forman parte de la remuneración mensual unificada y o serán considerado para efectos del cálculo de fondos de reserva ni aportaciones a la seguridad social.

La suma de todos los rubros correspondientes a los subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones y aniversarios instituciones conforme el artículo 9 del Decreto Ejecutivo No. 225 que sustituye al numeral 1.2.13 del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 1701, incluyendo los señalados en el presente artículo, no podrán exceder en total al monto de un salario básico unificado. (...) (Num. 5, Decreto Ejecutivo, 2009).

El Código del Trabajo menciona:

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

(...)

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

(...)

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

(...)

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos

extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 131.- Unificación salarial.- A partir del 13 de marzo del 2000, unifícase e incorpórase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio (...).

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva. Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva .- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador. (Art. 42, 69, 80, 95, 111,113, 131, 155, 196, 201, Código del Trabajo, 2005)



El Reglamento para la aplicación del artículo 156 (155) del Código del Trabajo (Decreto No. 178), manifiesta:

Art. 1.- El servicio de Guardería Infantil que deben brindar las empresas permanentes en que trabajen 50 o más trabajadoras, tiene como finalidad proteger a la madre trabajadora que tiene hijos bajo su cuidado, a fin de que pueda cumplir adecuadamente sus tareas, sin descuidar sus obligaciones familiares de crianza de sus descendientes.

Por excepción también podrá acogerse a este beneficio el padre trabajador bajo cuya custodia se encuentren sus hijos, por razones de índole legal o fallecimiento o por imposibilidad física de la madre, siempre que la empresa deba prestar el servicio por tener 50 o más trabajadores. (Art. 1, Reglamento para la aplicación del artículo 156 (155) del Código del Trabajo, 1985)

Por otro lado, cabe mencionar algunos conceptos de rubros pagados por las empresas a sus trabajadores y términos usados para la determinación de la materia gravada:

Sobresueldos. - Valor que se paga adicionalmente al sueldo “retribución o consignación que se añade al sueldo fijo” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023).

Gratificaciones. - “Recompensa pecuniaria de un servicio eventual” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023)

Participación en beneficios. - Como su nombre lo indica constituye un valor que se paga al afiliado cuando existen beneficios.

Remuneración. - “Aquello que se da o sirve para remunerar” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023). Es decir, es la retribución por el trabajo que realiza el empleado.

Accesoria. – “Que depende de lo principal o se le une por accidente”. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023). En relación con los sueldos y salarios se refiere a que es un complemento adicional de la remuneración principal.

En el derecho de dos obligaciones una es principal y la otra accesoria cuando la primera es la razón de la existencia de la otra. La obligación que tiene existencia propia e independiente de la otra con la cual ésta conectada es una obligación principal, mientras que la obligación accesoria no encuentra en si misma la razón de su existencia, sino que depende de la existencia y legitimidad de una primera obligación. Ejm: es el caso típico de la obligación de indemnizar el daño contractual, que es accesoria de la obligación incumplida proveniente del mismo contrato. (Enciclopedia jurídica, 2020).

Carácter de normal. – “Se ajusta a normas o políticas fijadas de antemano”. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023).

En la industria o servicio. – “Suma o conjunto de las industrias de un mismo o de varios géneros, de todo un país o de parte de él. La industria algodonera. La industria agrícola”. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2023).

### 3 Diseño metodológico de la investigación

El presente proyecto analiza las diferentes variables que influyen en la determinación de la materia gravada de las empresas ecuatorianas desde la perspectiva del SRI y el IESS.

#### 3.1 Diseño de investigación

Su estructura será tipo descriptivo mismo que consiste en la caracterización de un hecho o comportamiento. Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, mismas que aparecen enunciadas en los objetivos de investigación.

El diseño será de tipo no experimental ya que es un proceso que consiste en someter a un objeto a determinadas condiciones, para observar los efectos que se producen en la investigación.

#### 3.2 Método de investigación

Para la elaboración del presente proyecto se aplicarán diferentes métodos como son: Inducción, Deducción, Síntesis y Análisis.

- **Inducción:** Que es una forma de razonamiento mediante la recolección de datos concretos para llegar a conclusiones generales.
- **Deducción:** forma de razonamiento a través de recolección datos generales para llegar a conclusiones concretas.
- **Síntesis:** Resumen de los aspectos relevantes del proceso.
- **Análisis:** Analizar los resultados cuantitativos para establecer conclusiones del proyecto.

### **3.3 Tipo de investigación.**

La presente investigación utiliza principalmente el método inductivo, que significa implementar desde el análisis específico de los rubros que conforman la materia gravada, para establecer conclusiones que son de aplicación general.

### **3.4 Técnicas para aplicarse**

El proyecto se sustentará en la investigación documental y bibliográfica basada en la normativa tributaria, laboral y de seguridad social, donde se identifica como técnica primaria el análisis documental, para lo cual se utiliza un rol de pago con los rubros más recurrentes como: movilización, alimentación, subsidios de antigüedad, viáticos y subsistencias, transporte de personal, guardería, comisariato, entre otros.

Esta revisión permite diagnosticar y proponer mejoras a la problemática planteada en el tratamiento de la materia gravada, así también la técnica bibliográfica, con la finalidad de contar con el sustento normativo como son las sentencias, leyes y resoluciones y técnico en la investigación a aplicarse.

Con la revisión se generará un detalle como base de los rubros que se aportan al IESS con el fin de disminuir las contingencias ante posibles revisiones por parte de la Administración Tributaria y del IESS por falta de aporte en determinados conceptos.

## 4 Evaluación de riesgos y beneficios

En el presente capítulo se abordan los rubros más utilizados dentro de las empresas del Ecuador, con su análisis desde tres perspectivas y su impacto dentro de la empresa y empleados, en apego a las normativas del IESS, laborales y tributarias.

Con el fin de iniciar el análisis, los rubros más comunes pagados a los empleados, han sido agrupados como se aprecia a continuación:

**Tabla 4**

*Grupo de rubros pagados a los empleados en el Ecuador*

GRUPO DE CONCEPTO	RUBRO EN ROL DE PAGOS
<b>Sueldo, salarios y demás remuneraciones</b>	Sueldo / Salario
	Comisiones
	Retroactivo Horas Extras 100%
	Retroactivo Sueldo
	Horas Extraordinarias 100%
	Horas Suplementarias 50%
	Horas Recargo Nocturno 25%
	Incremento Contrato Eventual 35%
<b>Bonos</b>	Bono Responsabilidad
	Bono Aniversario Comité
	Bono Primero de Mayo
	Bono Feriados Contrato Colectivo
	Bono de Merchandising
	Bono Productividad
	Tarjeta Cumpleaños
	Bono Supermaxi
<b>Transporte</b>	Ayuda Para Mantenimiento De Vehículos Personales
	Movilización Ventas
	Movilización Fin De Mes
	Movilización Administrativa
	Reposición Movilización variable
	Transporte
<b>Subsidios</b>	Subsidio Escolar
	Subsidio Familiar
	Subsidio Nacimiento
	Subsidio de Antigüedad

GRUPO DE CONCEPTO	RUBRO EN ROL DE PAGOS
	Ayuda Mortuoria
	Subsidio por Matrimonio
<b>Pago de beneficios sociales</b>	Pago Vacaciones por Provisión Acumulada
	Compensación Salario Digno
	Fondo de Reserva Mensual
	Pago Mensual 13ro Remuneración
	Pago Mensual 14ta Remuneración
<b>Provisiones de Beneficios sociales</b>	Provisión Décimo Cuarto Sueldo
	Provisión Décimo Tercer Sueldo
	Provisión Fondo de Reserva
	Provisión IESS Patronal
<b>Indemnizaciones pagadas a los empleados</b>	Bonificaciones Por Despido
	Bonificaciones por Despido Voluntarias Pagadas por los Empleadores
<b>Otros conceptos</b>	Uniforme
	Alimentación
	Compensación Pago por Uso de Moto y Vehículo
	Devolución Seguro Vehículo
	Otros Ingresos
	Guardería

A continuación, se hace un análisis de cada uno de los escenarios, con los supuestos de si el empleador decide aportar o no sobre los rubros que paga a sus empleados; Cabe señalar que para el presente estudio se trabajó con el rol de pagos de 194 empleados por el mes de enero del año 2024.

Un resumen de los rubros que contiene el rol de pagos del mes de enero de los 194 empleados se presenta a continuación:

**Tabla 5**

*Resumen de los rubros contenidos en el rol de pagos del mes de enero*

Rubro pagado	Monto USD
Sueldo / Salario	202.406,11
Comisiones	11.997,02
Retroactivo Sueldo	4.392,00
Horas Extraordinarias 100%	14.582,36
Horas Suplementarias 50%	12.041,85

<b>Rubro pagado</b>	<b>Monto USD</b>
Horas Recargo Nocturno 25%	1.106,40
Incremento Contr.Event35%	269,08
Otros Ingresos	620,07
Ayuda para Mantenimiento de Vehículos Personales	4.912,33
Movilización Ventas	2.164,00
Movilización Administrativa	3.214,00
Movilización Fin de Mes	1.439,70
Transporte	227,80
Subsidio Nacimiento	300,00
Subsidio de Antigüedad	1.744,06
Subsidio por Matrimonio	30,00
Ayuda Mortuoria	50,00
Bono Responsabilidad	1.352,00
Bono Aniversario Comité	300,00
Subsidio Familiar	4.600,00
Bono Feriados Contrato Colectivo	122,00
Alimentación	1.620,00
Tarjeta Cumpleaños	1.150,00
Guardería	372,00
Bono Supermaxi	250,00
Uniforme	48.500,00
<b>Total pagos</b>	<b>319.762,78</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos enero 2024

#### **4.1 Escenario 1.- Todos los conceptos pagados a los empleados forman parte de la materia gravada**

Primeramente, se analiza el escenario donde los empleadores, para evitar contingencias con los entes de control, prefieren aportar sobre el total de los rubros contenidos en la Tabla 5 Resumen de los rubros contenidos en el rol de pagos del mes de enero

Este escenario es el que más impacto tiene, tanto en el aporte como en el cálculo de, en este caso el décimo tercer sueldo se calcula en función de las remuneraciones que perciben durante el año calendario (Art. 111 del Código del Trabajo), entiéndase por

remuneraciones según lo indicado en el Art. 95 de la misma norma: Todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies; se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneración, y el beneficio que representan los servicios de orden social, por lo tanto el cálculo del décimo tercer sueldo para el presente caso se hace en función de la materia gravada ya que los rubros no aportados se consideran que son servicios de orden social. El valor que corresponde pagar al empleador por fondo de reserva es el equivalente al 8,33% del salario de aportación de cada afiliado. El IESS es recaudador del fondo de reserva de los empleados, obreros y servidores públicos, y el aporte patronal y personal se calcula en función del valor de la materia gravada del IESS.

Este escenario 1 implica para los empleados un mayor valor a pagar por concepto de 9,45% de aporte personal al IESS ya que su base de aportación se ve incrementada en función a que todos los beneficios adicionales sean parte de la materia gravada.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de estos valores considerando un el mes de enero desde la perspectiva de los empleados:

**Tabla 6**

*Resumen de rol de pagos de los rubros afectados por la materia gravada para los empleados*

		<b>RESUMEN DE ESCENARIO 1</b>
<b>Rubro</b>	<b>Ref.</b>	<b>Valor</b>
<b>BASE DE APORTE</b>	<b>A</b>	319.762,78
<b>IESS PERSONAL</b>	<b>B = A * 9,45%</b>	30.217,58
<b>IMPUESTO A LA RENTA</b>	<b>B (*)</b>	16.520,63
<b>TOTAL</b>	<b>C = A + B</b>	<b>46.738,21</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos



(\*) De acuerdo a los ingresos de cada empleado que cumple con la base gravada de Impuesto a la Renta, de conformidad con la siguiente tabla:

**Tabla 7**

Tabla del Impuesto a la Renta personas naturales vigente para el año 2024

<b>AÑO 2024 - En dólares</b>			
<b>Fracción Básica</b>	<b>Exceso hasta</b>	<b>Impuesto Fracción Básica</b>	<b>% Impuesto Fracción Excedente</b>
0	11.902	0	0%
11.902	15.159	0	5%
15.159	19.682	163	10%
19.682	26.031	615	12%
26.031	34.255	1.377	15%
34.255	45.407	2.611	20%
45.407	60.450	4.841	25%
60.450	80.605	8.602	30%
80.605	107.199	14.648	35%
107.199	En adelante	23.956	37%

A continuación, se presenta un cuadro resumen de estos valores considerando un mes de sueldo desde la perspectiva de los empleadores:

**Tabla 8**

*Resumen de rol de pagos de los rubros afectados por la materia gravada para los empleadores*

		<b>RESUMEN DE ESCENARIO 1</b>
<b>RUBRO</b>	<b>REF.</b>	<b>VALOR</b>
BASE PARA EL CALCULO DE PROVISIONES	<b>A</b> (Tabla 5)	319.762,78
PRV. DECIMO TERCER SUELDO	<b>B = A /12</b>	26.646,90
PROV. FONDO DE RESERVA	<b>C = A * 8,33%</b>	26.646,90
PROV. IESS PATRONAL	<b>D = A *12,15%</b>	38.851,18
<b>TOTAL</b>	<b>E = B+C+D</b>	<b>92.144,97</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos

En función del Num. 9 del Art. 10 de la LRTI, el literal a) y l) del numeral 1 del Art 28 del RLRTI, Art. 80 y 95 del Código del Trabajo y Art. 11 de la Ley de Seguridad Social, se determina que forman parte de la materia gravada los sueldos, salarios y remuneraciones adicionales que el trabajador haya recibido en dinero o especie, por lo tanto, el 100% los rubros adicionales pagados en este escenario formarán parte del cálculo de la materia gravada de aportación considerando que los empleadores prefieren evitar contingencias futuras con las entidades de control como son el SRI y el IESS.

#### **4.2 Escenario 2.- Todos los conceptos pagados a los empleados, en estricto apego a las normas laborales, tributaria y de seguridad social, serán considerados como parte de la materia gravada**

En este escenario se analizan todos los rubros en el estricto apego a las normas tributaria legales y laborales para la verificación de si los rubros cancelados a los empleados deben o no formar parte de la materia gravada de los empleados.

##### **a) Grupo de sueldos, comisiones, horas extraordinarias, horas suplementarias, horas recargo nocturno, incrementos contratos eventuales, retroactivos.**

Este tipo de rubros, como lo son sueldos, bonificaciones, horas extras, retroactivos, hasta los incrementos por contratos eventuales, se los considera dentro de los rubros sueldos y salarios, que generalmente reciben los empleados y forman parte de la materia gravada de aportación.

Por lo tanto, de acuerdo del numeral 9 del Art. 10 de la LRTI, el literal a) y l) del numeral 1 del Art 28 del RLRTI, y Art. 11 y 14 de la ley de Seguridad Social forman parte de la materia gravada de aportación, por lo tanto, el 100% de estos rubros forman parte del cálculo de la materia gravada de aportación.

**b) Bonos**

Los bonos, bonos Supermaxi y tarjeta de cumpleaños son habitualmente pagados por cumplimiento de metas, para cubrir derechos adquiridos en contratos colectivos o por Código del Trabajo o por otras razones que buscan incentivar a los empleados.

Los rubros aportables no se encuentran claramente especificados en la Ley del IESS, únicamente se encuentran 6 numerales de las exenciones, lo que puede dar lugar a que se aplique la deducibilidad justificándose en criterios propios de los empleadores.

Sin embargo, para que dichos rubros sean deducibles del Impuesto a la Renta deben ser aportados al IESS en atención a lo dispuesto por el Num. 9 del Art. 10 de la LRTI, el literal a) y l) del numeral 1 del Art 28 del RLRTI, y Art. 11 y 14 de la ley de Seguridad Social, por lo tanto, en este escenario se considera al 100% de estos rubros para el cálculo de la materia gravada de aportación. Esto se apoya en la sentencia judicial donde la Corte Suprema menciona que, para que los rubros pagados a los empleados que cumplen las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social sean considerados como gastos deducibles, los sujetos pasivos deben cumplir con los aportes al Seguro Social, esto se puede observar en el Recurso Nro. 63-2007 de 28 de marzo de 2008, antes mencionado.

**c) Subsidios**

Son valores que se entregan por el cumplimiento de ciertas condiciones entre las cuales se encuentran las siguientes: años de servicio, cargas familiares, ayudas económicas, entre otras; en muchos de los casos establecidos en contratos colectivos, amparados por Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Según el Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 (2010) para empleados del sector público o empresas donde el sector público tiene su mayor participación y que pertenecen a contratos colectivos no se deben considerar como parte de la materia gravada los rubros relacionados con: subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte, subsidio de comisariato, servicio de alimentación entre otros.

Sin embargo, para los empleados del Código del Trabajo se deben considerar que estos subsidios forman parte de la materia gravada de aporte al IESS puesto que se consideran remuneraciones accesorias a sus sueldos, tal como lo menciona la sentencia judicial donde la Corte Suprema menciona que, para que los rubros pagados a los empleados que cumplen las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social sean considerados como gastos deducibles, los sujetos pasivos deben cumplir con los aportes al Seguro Social, esto se puede observar en el Recurso Nro. 63-2007 de 28 de marzo de 2008. Por lo tanto, en el presente escenario se considera como parte de la materia gravada de aporte al IESS.

De acuerdo con la Ley de Seguridad Social en el Num. 5 del Art. 14 la ayuda mortuoria se la puede considerar como un beneficio de orden social y no habitual, como un tipo de ayuda económica para los empleados amparados por contratos colectivos y el Código del Trabajo, por lo tanto, para este escenario no forma parte de la materia gravada de aportación.

#### **d) Transporte y todos los rubros relacionados con el tema de movilización**

Son valores consignados de forma mensual en apoyo a los trabajadores por su desplazamiento hasta el lugar de cumplimiento de sus labores, ya sea porque no puede usar el servicio de transporte de la empresa, porque la empresa no cuenta con este

servicio particular o por la necesidad del uso de carros particulares de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la industria.

Según el Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 (2010) para empleados del sector público o empresas donde el sector público tiene su mayor participación y que pertenecen a contratos colectivos se deben considerar que el rubro de servicio de transporte no forma parte de la materia gravada, hasta los montos que se mencionan en dicho Decreto Ejecutivo.

Para el pago del beneficio de transporte a los empleados bajo el Código del Trabajo se debe tener en cuenta todos los soportes que amparan el pago del rubro de transporte, ya que en el mismo Código se lo considera un beneficio social, sin embargo el abuso de estos pagos por parte de los empleadores hacen que las entidades de control verifiquen la verdadera esencia económica del pago de este beneficio.

Al ser un beneficio de orden social, a pesar de que en unos casos se les paga a los empleados de departamentos que son la fuerza de ventas de las empresas y están relacionados con los ingresos gravados de las empresas, se define que se encuentra exento de aportación al IESS.

#### **e) Beneficios sociales y provisiones**

Son valores que el empleador debe cubrir obligatoriamente, de forma mensual o acumulada, en conjunto con el sueldo y salario, desde el inicio de las labores del empleado tales como: décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo; una vez cumplido el año de trabajo el empleador debe pagar también: fondos de reserva y vacaciones.

Estos beneficios deben ser excluidos del cálculo de la materia gravada de aportación por ser considerados como beneficios de orden social. Es importante mencionar que las

vacaciones son un derecho del trabajador, sin embargo, si las vacaciones son pagadas sin hacer uso de estas, formarán parte de la materia gravada de aportación al IESS y su deducibilidad del Impuesto a la Renta está en función de si se aporta o no.

De acuerdo con el Num.9 del Art. 10 de la LRTI, literal b) del Num.1 del Art. 28 RLTRI el Art. 95 del Código del Trabajo, estos rubros se encuentran exentos por ser considerados como beneficios sociales y sus provisiones no formarán parte del cálculo de la materia gravada de aportación, excepto cuando se pagan las vacaciones sin gozar de las mismas.

#### **f) Bonificación por despido**

Son valores que la empresa debe consignar o indemnizar a sus empleados, a causa de su separación antes del vencimiento del plazo estipulado en el contrato, ya sea de forma unilateral o por mutuo acuerdo. Para el pago de la indemnización en los reclamos vía judicial presentados por los trabajadores en contra de sus empleadores, estos deberán ser determinados o resueltos en favor de los trabajadores, es decir que exista la resolución por parte del organismo de control como es el Ministerio de Relaciones Laborales.

Este atiende a lo establecido en el Código del Trabajo por lo tanto, según nuestro análisis, no debe ser parte de la materia gravada en cumplimiento de lo establecido en el Num.9 del Art. 10 de la LRTI, el literal e) del Num.1 del Art 28 del RLRTI y el Art. 95 del Código del Trabajo.

Sin embargo, si existen rubros pagados de forma voluntaria por parte de los empleadores, que deben ser considerados como parte de la materia gravada de

aportación al IESS, al tratarse de un pago adicional no contenido dentro de las exenciones del Art. 14 de la Ley del IESS.

**g) Otros conceptos**

Son rubros que la empresa consigna o restituye a sus trabajadores, por descuentos excesivos o como reembolso de valores por diversas contingencias que fueron cubiertas por los empleados, previa justificación documentada, al ser descuentos que en su momento ya fueron aportados al IESS o se trata de reembolso de gastos los mismos no son objetos de aportación.

Además, dentro de estos conceptos hay dos rubros: uniforme y alimentación. Estos son beneficios de orden social de acuerdo a lo enunciado en el Código del Trabajo, y al Art. 14 de las exenciones de aportación al IESS donde se encuentran detallados de forma explícita.

Adicionalmente, existe la Sentencia S/N de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 421, 28 de Enero de 1983, donde manifiesta: "Se dispone que el empleador cancele en dinero el valor de la ropa de trabajo, si no hubiere cumplido con la obligación correspondiente estipulada en el Código del Trabajo", por tanto, se puede concluir que si no se da el beneficio se puede compensar el mismo con dinero.

Para el concepto de guardería se considera que es un beneficio de orden social incluido para los empleados del sector público mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085. Sin embargo, para los empleados del sector privado se deben regir por el Art. 155 del Código del Trabajo y lo establecido en el Reglamento para la Aplicación del mismo artículo, donde es una obligación de las empresas que tienen más de 50 empleados paguen este rubro, y al estar establecido en el Código del Trabajo el momento que las

empresas no pueden cumplir con estas guarderías, al sustituir por un valor económico, el mismo debe estar exento porque es un beneficio de orden social y ser habitual en las industrias.

En el caso de existir dudas sobre la aportación de determinados conceptos que no se encuentran dentro de las exenciones, se deben plantear consultas directamente al IESS que el organismo que de acuerdo con el literal c del Art. 12 del Principio de Determinación Objetiva es el ente regulador de las aportaciones y contribuciones y es quien determina objetivamente la materia gravada de los afiliados.

Por otro lado, este escenario 2 implica para los empleadores un menor valor a pagar por concepto beneficios sociales con relación al escenario 1 ya que la base de aportación al IESS se disminuye al existir normativa que permite varias deducciones. A continuación, se presenta un cuadro resumen de estos valores considerando el mes de enero y su clasificación en aportable o no aportable de acuerdo con la Tabla 20 Resumen de materia gravada es aportable o no

:

### **Tabla 9**

*Resumen de los rubros pagados en el mes de enero clasificados de acuerdo a la normativa del IESS y tributaria en aportable y no aportable*

Rubro pagado	Es gravado Si / No	Monto USD	Valor aportable	Valor no aportable
Sueldo / Salario	SI	202.406,11	202.406,11	
Comisiones	SI	11.997,02	11.997,02	
Retroactivo Sueldo	SI	4.392,00	4.392,00	
Horas Extraordinarias 100%	SI	14.582,36	14.582,36	
Horas Suplementarias 50%	SI	12.041,85	12.041,85	
Horas Recargo Nocturno 25%	SI	1.106,40	1.106,40	



Rubro pagado	Es gravado Si / No	Monto USD	Valor aportable	Valor no aportable
Incremento Contr.Event35%	SI	269,08	269,08	
Otros Ingresos	SI	620,07	620,07	
Ayuda para Mantenimiento de Vehículos Personales	SI	4.912,33	4.912,33	
Movilización Ventas	NO	2.164,00		2.164,00
Movilización Administrativa	NO	3.214,00		3.214,00
Movilización Fin de Mes	SI	1.439,70	1.439,70	
Transporte	NO	227,80		227,80
Subsidio Nacimiento	NO	300,00		300,00
Subsidio de Antigüedad	SI	1.744,06	1.744,06	
Subsidio por Matrimonio	NO	30,00		30,00
Ayuda Mortuoria	NO	50,00		50,00
Bono Responsabilidad	SI	1.352,00	1.352,00	
Bono Aniversario Comité	SI	300,00	300,00	
Subsidio Familiar	SI	4.600,00	4.600,00	
Bono Feriados Contrato Colectivo	SI	122,00	122,00	
Alimentación	NO	1.620,00		1.620,00
Tarjeta Cumpleaños	SI	1.150,00	1.150,00	
Guardería	NO	372,00		372,00
Bono Supermaxi	SI	250,00	250,00	
Uniforme	NO	48.500,00		48.500,00
<b>Total pagos</b>		<b>319.762,78</b>	<b>263.284,98</b>	<b>56.477,80</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos enero 2024

Sin embargo, del análisis individualizado a cada uno de los empleados se pudo determinar que existen empleados que los valores adicionales pagados por beneficios supera el 20% de la materia gravada y de acuerdo al Art. 14 de la Ley del IESS se debe aportar por dichos valores pagados en exceso el mismo que para el presente caso suman USD 1.330,52.

Con los antecedentes expuestos para el escenario 2 se puede ver que los valores pagados por IESS personal e Impuesto a la Renta se ven disminuidos, tal como se resume en el siguiente cuadro:

**Tabla 10**

*Resumen de rol de pagos de los rubros que afectan al empleado por la materia gravada*

		SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	
		RESUMEN DE ESCENARIO 1	RESUMEN DE ESCENARIO 2	
RUBRO	REF.	VALOR	VALOR	DIFERENCIA
		A	B	c = a - b
BASE APORTABLE	A	319.762,78	263.284,98	56.477,80
BASE EXCEDENTE DE 20% MATERIA GRAVADA	B		14.079,61	-14.079,61
IESS PERSONAL	C = (A + B) *9,45%	30.217,58	26.210,95	4.006,63
IMPUESTO A LA RENTA	D	16.520,63	12.133,94	4.386,69
<b>TOTAL</b>	<b>E = C + D</b>	<b>46.738,21</b>	<b>38.344,89</b>	<b>8.393,32</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos

(\*) De acuerdo a los ingresos de cada empleado que cumple con la base gravada de Impuesto a la Renta de acuerdo a la Tabla 7.

**Tabla 11**

*Resumen de rol de pagos de los rubros que afectan al empleador por la materia gravada*

		SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	
		RESUMEN DE ESCENARIO 1	RESUMEN DE ESCENARIO 2	
RUBRO	REF.	VALOR	VALOR	DIFERENCIA
		A	b	c = a - b
BASE PARA EL CALCULO DE PROVISIONES	A (Tabla 5 (a) y Tabla 9 (b))	319.762,78	263.284,98	56.477,80

		SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES		
		RESUMEN DE ESCENARIO 1	RESUMEN DE ESCENARIO 2		
RUBRO	REF.	VALOR	VALOR	DIFERENCIA	
PRV. DECIMO TERCER SUELDO	$B = A / 12$	26.646,90	21.940,42	4.706,48	
PROV. FONDO DE RESERVA	$C = A * 8,33\%$	26.646,90	21.940,42	4.706,48	
PROV. IESS PATRONAL	$D = A * 12,15\%$	38.851,18	31.989,13	6.862,05	
<b>TOTAL</b>	$E = B+C+D$	<b>92.144,97</b>	<b>75.869,96</b>	<b>16.275,02</b>	

Fuente: Análisis de rol de pagos

En función del Num.9 del Art. 10 de la LRTI, el literal a) y l) del Num.1 del Art 28 del RLRTI, Art. 95 del Código del Trabajo y Art. 11 y 14 de la ley de Seguridad Social, la Resolución Nro. IESS-DG-2023-0046-R, Recurso de Casación Nro. 246-2012, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085 y el Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo Nro. 225, se determina que forman parte de la materia gravada los sueldos, salarios y remuneraciones adicionales que el trabajador haya recibido en dinero o especie, por lo tanto, en este escenario forman parte del cálculo de la materia gravada de aportación todos los rubros que de acuerdo a la normativa laboral, tributaria y del IESS deben ser considerados, adicionalmente se consideran como no aportables lo que en el estricto cumplimiento de las normas vigentes se encuentran exentos de aportación.

#### **4.3 Escenario 3.- Análisis con rubros que deben formar parte de la materia gravada, sin embargo, los empleadores deciden no aportar**

Dentro del sector empresarial y las personas naturales aportantes al IESS, existen diferentes criterios de aportación, y en muchos casos la falta de conocimiento de las normas tributarias, laborales y de seguridad social llevan al cometimiento de errores o en su defecto la decisión arbitraria por parte de ellos de no aportar ciertos rubros.

De acuerdo con el Num.5 del Art. 14 de la Ley del IESS, para el presente análisis, de los rubros enlistados al inicio del presente capítulo, se parte de la premisa que los siguientes rubros no forman parte de la materia gravada por ser considerados beneficios de orden social, habituales ni constituyen privilegios, y son pagados a todos los empleados de acuerdo a las políticas de la empresa:

1. Bono responsabilidad
2. Bono aniversario comité
3. Bono primero de mayo
4. Subsidio familiar
5. Bono de merchandising
6. Bono Supermaxi

Por otro lado, este escenario 3 implica para los empleadores un menor valor a pagar por concepto de fondo de reserva y décimo tercer sueldo, partiendo de la premisa de que estos rubros son calculados a partir de la base de aportación al IESS, sin embargo, esto podría causar un incumplimiento al empleador de que, debiendo aportar sobre alguno de estos rubros, se deje de calcular el décimo tercer sueldo y fondo de reserva completo.

Por lo tanto, en este escenario los rubros que se consideran como no aportables, de acuerdo con el análisis realizado por el empleador a la norma y a la decisión voluntaria de no aportar ciertos conceptos por no existir norma legal laboral y de seguridad social expresa para las aportaciones de estos.

A continuación, se presenta un cuadro resumen del rol de pagos del mes de enero de los conceptos que son aportables y no aportables:

**Tabla 12**

*Resumen del rol de pagos del mes de enero con los aportables y no aportables*

Rubro pagado	Es gravado Si / No	Monto USD	Valor aportable	Valor no aportable
Sueldo / Salario	SI	<b>202.406,11</b>	202.406,11	
Comisiones	SI	<b>11.997,02</b>	11.997,02	
Retroactivo Sueldo	SI	<b>4.392,00</b>	4.392,00	
Horas Extraordinarias 100%	SI	<b>14.582,36</b>	14.582,36	
Horas Suplementarias 50%	SI	<b>12.041,85</b>	12.041,85	
Horas Recargo Nocturno 25%	SI	<b>1.106,40</b>	1.106,40	
Incremento Contr.Event35%	SI	<b>269,08</b>	269,08	
Otros Ingresos	SI	<b>620,07</b>	620,07	
Ayuda para Mantenimiento de Vehículos Personales	SI	<b>4.912,33</b>	4.912,33	
Movilización Ventas	NO	<b>2.164,00</b>		2.164,00
Movilización Administrativa	NO	<b>3.214,00</b>		3.214,00
Movilización Fin de Mes	SI	<b>1.439,70</b>	1.439,70	
Transporte	NO	<b>227,80</b>		227,80
Subsidio Nacimiento	NO	<b>300,00</b>		300,00
Subsidio de Antigüedad	SI	<b>1.744,06</b>	1.744,06	
Subsidio por Matrimonio	NO	<b>30,00</b>		30,00
Ayuda Mortuoria	NO	<b>50,00</b>		50,00
Bono Responsabilidad	NO	<b>1.352,00</b>		1.352,00
Bono Aniversario Comité	NO	<b>300,00</b>		300,00
Subsidio Familiar	NO	<b>4.600,00</b>		4.600,00
Bono Feriados Contrato Colectivo	SI	<b>122,00</b>	122,00	
Alimentación	NO	<b>1.620,00</b>		1.620,00
Tarjeta Cumpleaños	SI	<b>1.150,00</b>	1.150,00	
Guardería	NO	<b>372,00</b>		372,00
Bono Supermaxi	NO	<b>250,00</b>		250,00
Uniforme	NO	<b>48.500,00</b>		48.500,00
<b>Total pagos</b>		<b>319.762,78</b>	<b>256.782,98</b>	<b>62.979,80</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos de enero 2024

Sin embargo, del análisis individualizado a cada uno de los empleados se pudo determinar que existen personas cuyos valores adicionales pagados por beneficios supera el 20% de la materia gravada y de acuerdo con el Art. 14 de la Ley del IESS se

debe aportar por dichos valores pagados en exceso el mismo que para el presente caso suman USD 2.000,20.

Con los antecedentes expuestos para el escenario 3 se puede ver los valores pagados por IESS personal se incrementan por el efecto que tiene el exceso del 20% de la materia gravada no aportada tal como se resumen en el siguiente cuadro:

**Tabla 13**

*Resumen de rol de pagos de los rubros afectados a los empleados por la materia gravada no aportada*

		VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	EXISTEN RUBROS QUE DEBEN SER APORTADOS PERO NO SE HACE EL APORTE POR ESOS MONTOS AL IESS		
		RESUMEN DE ESCENARIO 2	RESUMEN DE ESCENARIO 3		
		Tabla 10			
RUBRO	REF.	VALOR	VALOR	DIFERENCIA	
BASE APORTABLE	A	263.284,98	256.782,98	-6.502,00	
BASE EXCEDENTE DE 20% MATERIA GRAVADA	B	14.079,61	21.166,09	7.086,48	
IESS PERSONAL	C = (A + B) *9,45%	26.210,95	26.266,19	55,23	
IMPUESTO A LA RENTA	D	12.133,94	11.897,69	-236,25	
TOTAL	E = C + D	38.344,89	38.163,88	-181,01	

Fuente: Análisis de rol de pagos

**Tabla 14**

*Resumen de rol de pagos de los rubros afectados a los empleadores por la materia gravada no aportada*

		VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	EXISTEN RUBROS QUE DEBEN SER APORTADOS PERO NO SE HACE EL APOORTE POR ESOS MONTOS AL IESS		
		RESUMEN DE ESCENARIO 2	RESUMEN DE ESCENARIO 3		
RUBRO	REF.	VALOR	VALOR	DIFERENCIA	
		A	b	c = b - a	
BASE PARA EL CALCULO DE PROVISIONES	A (Tabla 5 (a) y Tabla 12(b))	263.284,98	256.782,98	-6.502,00	
PRV. DECIMO TERCER SUELDO	$B = A / 12$	21.940,42	21.398,58	-541,83	
PROV. FONDO DE RESERVA	$C = A * 8,33\%$	21.940,42	21.398,58	-541,83	
PROV. IESS PATRONAL	$D = A * 12,15\%$	31.989,13	31.199,13	-789,99	
<b>TOTAL</b>	$E = B+C+D$	<b>75.869,96</b>	<b>73.996,30</b>	<b>-1.873,66</b>	

Fuente: Análisis de rol de pagos

En función del Num.9 del Art. 10 de la LRTI, el literal a) y l) del Num.1 del Art 28 del RLRTI, Art. 95 del Código del Trabajo y Art. 11 y 14 de la ley de Seguridad Social, la Resolución Nro. IESS-DG-2023-0046-R, Recurso de Casación Nro. 246-2012, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085 y el Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo Nro. 225 forman parte de la materia gravada de aportación al IESS, todos los conceptos establecidos en las normas del IESS, Laboral y Tributaria, y al existir rubros no aportados en este escenario, el valor base de aportación al IESS se ve disminuido, sin embargo, al existir un mayor valor de beneficios pagados a los empleados el valor de la materia gravada es superior por el excedente del 20% que debe ser aportado al IESS.

Adicionalmente implica para los empleadores un menor valor a pagar por concepto de fondo de reserva y décimo tercer sueldo, lo que podría causar un incumplimiento de que, debiendo aportar sobre alguno de estos rubros, se deje de calcular el décimo tercer sueldo y fondo de reserva completo.

A continuación, se presenta un resumen comparativo de los 3 escenarios para ver la afectación de la no aportación en el pago de beneficios sociales por parte de los empleadores y el pago del 9,45% de aportación al IESS de los empleados:

Tabla 15

Resumen comparativo de los 3 escenarios, de los rubros que afectan a los empleados

		SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	EXISTEN RUBROS QUE DEBEN SER APORTADOS PERO NO SE HACE EL APORTE POR ESOS MONTOS AL IESS		
		RESUMEN DE ESCENARIO 1	RESUMEN DE ESCENARIO 2	RESUMEN DE ESCENARIO 3		
		Tabla 6 <i>Resumen de rol de pagos de los rubros afectados por la materia gravada para los empleados</i>	Tabla 10	Tabla 13		
RUBRO	REF.	VALOR A	VALOR b	DIFERENCIA c = a - b	VALOR D	DIFERENCIA e = d - b
IESS PERSONAL	A	30.217,58	26.210,95	4.006,63	26.266,19	55,23
IMPUESTO A LA RENTA	B	16.520,63	12.133,94	4.386,69	11.897,69	-236,25
TOTAL	C = A + B	46.738,21	38.344,89	8.393,32	38.163,88	-181,01
TOTAL INGRESOS GRAVADOS		319.762,78	263.284,98	56.477,80	256.782,98	-6.502,00

Fuente: Análisis de rol de pagos



Tabla 16

Resumen comparativo de los 3 escenarios, de los rubros que afectan a los empleadores

RUBRO	REF.	SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	DIFERENCIA	EXISTEN RUBROS QUE DEBEN SER APORTADOS PERO NO SE HACE EL APORTE POR ESOS MONTOS AL IESS	DIFERENCIA
		RESUMEN DE ESCENARIO 1 Tabla 8 VALOR A	RESUMEN DE ESCENARIO 2 Tabla 11 VALOR b		RESUMEN DE ESCENARIO 3 Tabla 14 VALOR d	
				c = a - b		e = d - b
PRV. DECIMO TERCER SUELDO	A	26.646,90	21.940,42	4.706,48	21.398,58	-541,83
PROV. FONDO DE RESERVA	B	26.646,90	21.940,42	4.706,48	21.398,58	-541,83
PROV. IESS PATRONAL	C	38.851,18	31.989,13	6.862,05	31.199,13	-789,99
<b>TOTAL</b>	<b>D = A+B+C</b>	<b>92.144,97</b>	<b>75.869,96</b>	<b>16.275,02</b>	<b>73.996,30</b>	<b>-1.873,66</b>

Fuente: Análisis de rol de pagos

Como conclusión del análisis del presente estudio se observa que:

1. En el escenario 1 al aportar por todos los rubros se genera un mayor valor a pagar para los empleados como aporte al IESS de USD 4.006,63 con relación al escenario 2 y el Impuesto a la Renta en este escenario es superior ya que para el presente análisis se proyectaron los ingresos para 12 meses sin ningún tipo de descuentos. Los pagos por estos conceptos son proporcionales a los valores que se les sean considerados para la materia gravada de aportación al IESS.
2. En el escenario 2 para la empresa significa un menor valor a pagar en beneficios sociales como en décimo tercer sueldo, fondos de reserva y aporte patronal en USD 16.275,02, lo que significa un ahorro, puesto que a diferencia del escenario 1, al aportar en estricto apego a las laborales y de seguridad social, el gasto deducible para el Impuesto a la Renta es superior.
3. En el escenario 3 para la empresa significa un menor valor a pagar en beneficios sociales como en décimo tercer sueldo, fondos de reserva y aporte patronal en USD 1.873,66 con relación al escenario 2, lo que significa un ahorro en pago de beneficios sociales, sin embargo, existe el riesgo de que estos valores sean considerados como un gasto no deducible por parte de la Administración Tributaria, sí se llega a determinar que dichos rubros son aportables.
4. En el escenario 3 ante una posible determinación del SRI, y al observar que existen rubros que debían ser aportados a la seguridad social y el empleador ha considerado que dentro de su industria son un beneficio de orden social y de carácter habitual, por lo que podría tener un valor determinado como materia no aportada al IESS, que para el presente caso se compone de:

**Tabla 17**

*Rubros no aportados y su efecto en el pago del Impuesto a la Renta*

CONCEPTO	VALOR USD	REF.
BONO RESPONSABILIDAD	1.352,00	A
BONO ANIVERSARIO COMITE	300,00	B
BONO PRIMERO DE MAYO	0,00	C
SUBSIDIO FAMILIAR	4.600,00	D
BONO DE MERCHANDISING	0,00	e
BONO SUPERMAXI	250,00	f
Total rubros no aportados (*)	<b>6.502,00</b>	<b>g = a+b+c+d+e+f</b>
<b>Impuesto a la Renta a pagar (**)</b>	<b>1.625,50</b>	<b>h = g*25%</b>

Notas:

(\*) Valor determinado como un gasto no deducible.

(\*\*) Se considera que es una sociedad, por lo tanto, se aplica tarifa del 25% de Impuesto a la Renta.

#### **4.4 Análisis individual de 3 personas con un sueldo máximo, medio y básico vigente para el año 2024**

Dentro de este análisis, se puede evidenciar que el pago al IESS de los rubros reconocidos por los empleadores está relacionado directamente con los beneficios que se consideran como parte de la materia gravada de aporte al IESS, entre mayor materia gravada aportable mayor pago de beneficios por parte de los empleadores como décimos, aporte patronal y fondos de reserva, porque los valores a pagar por beneficios sociales, como décimo tercer sueldo como décimo tercer sueldo está en función de las remuneraciones que perciben durante el año calendario de acuerdo a la mencionado en el Art. 111 del Código del Trabajo, entiéndase por remuneraciones de acuerdo al Art. 95 de la misma norma todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies; se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneración, y el beneficio que representan los servicios

de orden social, por lo tanto el cálculo del décimo tercer sueldo para el presente caso se hace en función de la materia gravada ya que los rubros no aportados se consideran que son servicios de orden social.

El valor que corresponde pagar al empleador por fondo de reserva es el equivalente al 8,33% del salario de aportación de cada afiliado. El IESS es recaudador del fondo de reserva de los empleados, obreros y servidores públicos, y el aporte patronal y personal se calcula en función del valor de la materia gravada del IESS, al igual que a los empleados les afecta en su pago de Impuesto a la Renta y del 9,45% de aportación al IESS.

Tabla 18

Resumen de los valores de 3 sueldos de empleados y su afectación de la materia gravada en los rubros que se ven afectado

AÑO	MES	DIAS	CEDULA	FECHA DE INGRESO (*)	NOMBRE_EMPLEADO	ESCENARIO 1						
						SUELDO / SALARIO	PRV. DECIMO TERCER SUELDO	PROV. FONDO DE RESERVA	PROV. IESS PATRONAL	IMPUESTO A LA RENTA	TOTAL INGRESOS GRAVADOS	CALCULO DEL 9.45% APOORTE AL IESS
2024	1	30	1	01/12/2022	EMPLEADO 1	5.000,00	472,33	472,33	688,66	-905,98	5.668,00	535,63
2024	1	30	28	01/12/2022	EMPLEADO 28	1.200,00	152,50	152,50	222,35	-74,03	1.830,00	172,94
2024	1	30	13	01/12/2022	EMPLEADO 13	460,00	127,07	127,07	185,26	-39,74	1.524,78	144,09

NOMBRE_EMPLEADO	ESCENARIO 2												
	SUELDO / SALARIO	PRV. DECIMO TERCER SUELDO	PROV. FONDO DE RESERVA	PROV. IESS PATRONAL	IMPUESTO A LA RENTA	TOTAL INGRESOS GRAVADOS	CALCULO DEL 9.45% APOORTE AL IESS	Suma exenciones Art. 14 Ley del IESS	20% Materia gravada	Verificación del no >20% materia gravada	Valor del excedente	Aporte IESS excedente	
EMPLEADO 1	5.000,00	441,67	441,67	643,95	795,58	5.300,00	500,85	368,00	1.060,00	OK			
EMPLEADO 28	1.200,00	131,67	131,67	191,97	45,26	1.014,60	95,88	250,00	316,00	OK			
EMPLEADO 13	460,00	98,48	98,48	143,59	9,50	1.181,78	111,68	250,00	236,36	EXCEDENTE	13,64	1,29	

NOMBRE_EMPLEADO	ESCENARIO 3												
	SUELDO / SALARIO	PRV. DECIMO TERCER SUELDO	PROV. FONDO DE RESERVA	PROV. IESS PATRONAL	IMPUESTO A LA RENTA	TOTAL INGRESOS GRAVADOS	CALCULO DEL 9.45% APOORTE AL IESS	Suma exenciones Art. 14 Ley del IESS	20% Materia gravada	Verificación del no >20% materia gravada	Valor del excedente	Aporte IESS excedente	
EMPLEADO 1	5.000,00	416,67	416,67	607,50	707,44	5.000,00	472,50	668,00	1.000,00	OK			
EMPLEADO 28	1.200,00	119,17	119,17	173,75	30,26	1.430,00	135,14	400,00	286,00	EXCEDENTE	114,00	10,77	
EMPLEADO 13	460,00	73,48	73,48	107,14	0,00	881,78	83,33	550,00	176,36	EXCEDENTE	373,64	35,31	

De lo que se evidencia en la tabla precedente en cada uno de los escenarios, a mayor materia gravada mayor pago de rubros de beneficios sociales y mayor Impuesto a la Renta y 9,45% de aporte personal al IESS que deben pagar los empleados.

A continuación, se presenta un resumen de cómo afecta a los empleados un mayor rubro de materia gravada aportada al IESS:

**Tabla 19**

*Resumen del 9,45% de Aporte Individual al IESS, en cada uno de escenarios*

NOMBRE EMPLEADO	SE APORTA SOBRE TODOS LOS RUBROS PAGADOS Y SE EVITA CONTINGENCIAS CON EL SRI E IESS	VERIFICANDO LOS BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, RESOLUCIONES Y SENTENCIAS DONDE SE ACEPTAN DETERMINADOS RUBROS COMO NO APORTABLES	DIFERENCIA	EXISTEN RUBROS QUE DEBEN SER APORTADOS PERO NO SE HACE EL APORTE POR ESOS MONTOS AL IESS	DIFERENCIA
	RESUMEN DE ESCENARIO 1	RESUMEN DE ESCENARIO 2		RESUMEN DE ESCENARIO 3	
	VALOR	VALOR		VALOR	
	a	B	$c = a - b$	d (*)	$e = d - b$
EMPELADO 1	535,63	500,85	34,78	472,50	-28,35
EMPELADO 2	144,09	112,97	31,12	118,64	5,67
EMPELADO 3	172,94	95,88	77,06	145,91	50,03

(\*) En el escenario 3 a pesar de que se aporta sobre menos rubros, el valor de aporte al IESS se ve incrementado por el exceso del 20% en la materia gravada no aporta al IESS. El valor de aportes al IESS es proporcional a los rubros que el empleador decida aportar entre más beneficios adicionales mayor es el valor del 9,45% del aporte personal al IESS. Lo mismo sucede con una persona que gana un salario básico y recibe igualmente estos beneficios adicionales, su aporte se ve incrementado en la misma proporción.

## **5 Selección de propuesta y plan de implementación de control**

Con el análisis realizado a cada uno de los rubros pagados por los empleadores en los escenarios propuestos, mediante la agrupación por concepto y la aplicación de la normativa correspondiente, se ha logrado determinar cuáles de ellos forman parte o no de la materia gravada, por lo que se propone que este listado sea incluido en el reglamento a la Ley de Seguridad Social, ya que permitirá reducir controversias con los entes de control. A continuación, el detalle en la siguiente tabla:

Tabla 20

Resumen de materia gravada es aportable o no

GRUPO DE CONCEPTO	CONCEPTOS SEGÚN ROL DE PAGOS				MOTIVO DE APORTACIÓN					OBSERVACIÓN
	RUBRO EN ROL DE PAGOS	DESCRIPCIÓN RUBRO	PERIODICIDAD	APORTACIÓN IESS SEGÚN NORMATIVA DEL IESS Y SRI Si/No	LRTI	REGLAMENTO LRTI	CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY DEL IESS	OTRAS NORMAS	
Sueldo, salarios y demás remuneraciones	SUELDO / SALARIO	1)	MENSUAL	SI	Art. 10. Num.9	Art. 28.- Num.1. Literal a)	Art. 80 Art. 95	Art. 11	Resolución C.D.467 Art 4.	
	COMISIONES	2)	MENSUAL	SI						
	RETROACTIVO HORAS EXTRAS 100%	3)	MENSUAL	SI						
	RETROACTIVO SUELDO	4)	MENSUAL	SI						
	HORAS EXTRAORDINARIAS 100%	5)	MENSUAL	SI						
	HORAS SUPLEMENTARIAS 50%	5)	MENSUAL	SI						
	HORAS RECARGO NOCTURNO 25%	5)	MENSUAL	SI						
	INCREMENTO CONTR.EVENT35%	6)	MENSUAL	SI		Art. 28. Litera l)				
Bonos	BONO RESPONSABILIDAD	7	MENSUAL	SI	Art. 10.- Num.9	Art. 28 Num.1. Literal a) y b)	Art. 80 Art. 95	Art. 11 Art. 12.- Literales a) y.c) Art. 14 Num.5	Recurso de Casación Nro. 482-2011 emitido el 27 de diciembre de 2013,  Recurso de Casación Nro. 246-2012, la sentencia de 13 de junio de 2013.	
	BONO ANIVERSARIO COMITE	8)	ANUAL	SI						
	BONO PRIMERO DE MAYO	9)	ANUAL	SI						
	BONO FERIADOS CONTR. COL.	10)	INDETERMINADO	SI						
	BONO DE MERCHANDISING	11)	INDETERMINADO	SI						
	BONO PRODUCTIVIDAD	12)	INDETERMINADO	SI						
	TARJETA CUMPLEAÑOS	13)	ANUAL	SI						
	BONO SUPERMAXI	14)	ANUAL	SI						
Transporte	AYUDA PARA MANTENIMIENTO DE	15)	TRIMESTRAL	SI	Art. 10.- Num.9	Art. 28. Litera l)		Art. 11		



GRUPO DE CONCEPTO	CONCEPTOS SEGÚN ROL DE PAGOS				MOTIVO DE APORTACIÓN								
	RUBRO EN ROL DE PAGOS	DESCRIPCIÓN RUBRO	PERIODICIDAD	APORTACIÓN IESS SEGÚN NORMATIVA DEL IESS Y SRI Si/No	LRTI	REGLAMENTO LRTI	CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY DEL IESS	OTRAS NORMAS	OBSERVACIÓN			
	VEHÍCULOS PERSONALES												
	MOVILIZACION VENTAS	16)	MENSUAL	NO		Art. 28 Num.1 Literal a)		Art. 14.- Num.5	<b>Normativa aplicable para contratos colectivos Empresas Públicas y empresas donde el Estado es el accionista mayoritario:</b> I Art. 5 del Decreto Ejecutivo Nro. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo Nro. 225, de 18 enero de 2010				
	MOVILIZACION FIN DE MES	17)	INDETERMINADO	SI									
	MOVILIZACIÓN ADMINISTRATIVA	18)	MENSUAL	NO									
	REPOSICION MOVILIZ VARIABLE	19)	INDETERMINADO	SI									
	TRANSPORTE	20)	MENSUAL	NO				Art. 11					
<b>Subsidios</b>	SUBSIDIO ESCOLAR	21)	MENSUAL	SI	Art. 10.- Num.9	Art. 28. Litera l)	Art. 95.	Art. 11. y Art. 14 Num.5		(*)			
	SUBSIDIO FAMILIAR	22)	MENSUAL	SI									
	SUBSIDIO NACIMIENTO	23)	INDETERMINADO	NO									(**)
	SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD	24)	MENSUAL	SI									
	AYUDA MORTUORIA	25)	INDETERMINADO	NO									
	SUBSIDIO POR MATRIMONIO	26)	INDETERMINADO	NO									
<b>Pago de beneficios sociales</b>	PAGO VACACIONES POR PROV ACUMULADA	27)	INDETERMINADO	SI	Art. 10.- Num.9	Art. 28 Num.1. Literal b	Art. 69.			(***)			
	COMPENSACION SALARIO DIGNO	28)	INDETERMINADO	NO									
	FONDO DE RESERVA MENSUAL	29)	MENSUAL	NO						Art. 14 Num.5			
	PAGO MENSUAL 13RO REMUNERACION	30)	MENSUAL	NO					Art. 95			(****)	
	PAGO MENSUAL 14TA REMUNERACION	31)	MENSUAL	NO									

GRUPO DE CONCEPTO	CONCEPTOS SEGÚN ROL DE PAGOS				MOTIVO DE APORTACIÓN					
	RUBRO EN ROL DE PAGOS	DESCRIPCIÓN RUBRO	PERIODICIDAD	APORTACIÓN IESS SEGÚN NORMATIVA DEL IESS Y SRI Si/No	LRTI	REGLAMENTO LRTI	CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY DEL IESS	OTRAS NORMAS	OBSERVACIÓN
Provisiones de Beneficios sociales	PROVISION DECIMO CUARTO SUELDO	32)	MENSUAL	NO			Art. 111 Art. 113 Art. 196 Art. 201			(****)
	PROVISION DECIMO TERCER SUELDO	33)	MENSUAL	NO						
	PROVISION FONDO DE RESERVA	34)	MENSUAL	NO						
	PROVISION IESS PATRONAL	35)	MENSUAL	NO						
Indemnizaciones pagadas a los empleados	BONIFICACIONES POR DESPIDO	36)	INDETERMINADO	NO	Art. 10.- Num.9	Art. 28 Num.1 Literal e)	Art. 95 Art. 188	Art. 14 Num.5		
	BONIFICACIONES POR DESPIDO VOLUNTARIAS PAGADAS POR LOS EMPLEADORES	37)	INDETERMINADO	SI			No consta dentro de las exenciones del Art. 14 Ley del IESS			
Otros conceptos	UNIFORME	38)	ANUAL	NO	Art. 10 Num.9	Art. 28 Num.1. Literal b)	Art. 42 Art. 29	Art. 14 Num.4	Juicio Nº 585-2011 de la Corte Nacional de Justicia Num.2.2 Sentencia S/N publicada en el R.O. No. 421, 28 de Enero de 1983	
	ALIMENTACIÓN	39)	INDETERMINADO	NO			Art. 42 Numerales 4 y 22;	Art. 14 Num.1		
	COMPENSACION P.MOTOS_VEHIC	40)	INDETERMINADO	SI			Art. 28 Num.1. Literal a)	Art. 95	Art. 11	En el Recurso de Casación Nro. 246-2012, la sentencia de 13 de junio de 2013 de la Sala Especializada de lo Contencioso Tributario de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador considerando CUARTO

CONCEPTOS SEGÚN ROL DE PAGOS					MOTIVO DE APORTACIÓN					
GRUPO DE CONCEPTO	RUBRO EN ROL DE PAGOS	DESCRIPCIÓN RUBRO	PERIODICIDAD	APORTACIÓN IESS SEGÚN NORMATIVA DEL IESS Y SRI Si/No	LRTI	REGLAMENTO LRTI	CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY DEL IESS	OTRAS NORMAS	OBSERVACIÓN
	DEVOLUCION SEGURO VEHICULO	41)	INDETERMINADO	NO						(*****)
	OTROS INGRESOS	42)	INDETERMINADO	SI						
	GUARDERÍA	43)	MENSUAL	NO					Artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085.	

**Notas:**

(\*) Este rubro al ser recurrente y que se paga a más de un empleado en la industria ya se convierte en aportable.

(\*\*) Son rubros que no son recurrentes en el pago de los empleados, ya que en el ejemplo del matrimonio se casa una sola vez y los niños nacen uno por año.

(\*\*\*) Corresponde al valor que le corresponde por vacaciones y que el trabajador decide recibir en su rol de pagos.

(\*\*\*\*) Corresponden a los valores que se paga de forma mensual a los empleados que han decidido mensualizar.

(\*\*\*\*\*) No son parte de los valores pagados a los empleados, pero forman parte del presente análisis para ver sus variaciones de acuerdo a la materia gravada.

(\*\*\*\*\* ) No es gravado ya que corresponde a otros descuentos que se le hacen a los empleados y el exceso se le devuelve al empleado.

Descripción de los rubros:

- 1) Sueldo o salario del empleado.
- 2) Comisiones.
- 3) Ajustes por cambios o errores en el establecimiento de horas extras.
- 4) Ajustes por cambios o errores en el establecimiento de la remuneración.
- 5) Tiempo fuera de horas normales, remuneradas de acuerdo al incremental establecido en la normativa laboral vigente.
- 6) Valor que se cancela al personal que está trabajando bajo la figura de contrato eventual.

- 7) Es un beneficio no regular que se reconoce al personal que tiene bajo su responsabilidad inventarios, la frecuencia es mensual y está atado al cumplimiento de los objetivos establecidos para cada agencia, mismo que está en función de la disminución de faltantes y la exactitud en la toma de inventarios.
- 8) Este rubro solo se cancela a los socios del comité de empresa por el aniversario de esta organización.
- 9) Bono por contrato colectivo que se cancela una vez al año por el valor establecido en el mencionado documento. Este bono se paga a todo el personal y sustituye a agasajos que entregaba la empresa.
- 10) Beneficio cancelado a los trabajadores amparados en el contrato colectivo
- 11) Valor cancelado al personal de ventas por cumplir objetivos adicionales a sus funciones.
- 12) Es un beneficio no regular que se reconoce a los empleados de la empresa al sobrepasar el criterio de productividad fijado para el 2024 como proporción de las metas establecidas. Si la productividad supera la base señalada, la gerencia respectiva aprueba cancelar un porcentaje definido por la gerencia de operaciones, que a su vez varía dependiendo de factores de la producción u factores económicos.
- 13) Valor que se paga cada año en el mes del cumpleaños, que corresponde al 50% de un salario básico.
- 14) Tarjeta de regalo para todo el personal, que van desde los 100 dólares para el personal que gana hasta USD 1.000 y 150 de USD 1001 en adelante.
- 15) Rubro que se reconoce al personal de fuerza de ventas como apoyo a las labores de comercialización en las diferentes agencias, para el mantenimiento de su vehículo.

- 16) Rubros pagados al personal de ventas, que no constituyen parte de su remuneración, por cuanto corresponden a valores para la movilización en sus vehículos particulares en su actividad laboral, siendo necesario e indispensable para su traslado en la generación de ingresos por ventas.
- 17) Apoyo eventual por motivos diversos para mantenimiento y uso de vehículo de propiedad del empleado.
- 18) Rubros pagados al personal, que no constituyen parte de su remuneración, por cuanto corresponden a valores para cumplir con su actividad laboral siendo necesario e indispensable para su traslado hacia las instalaciones de la empresa. Para las personas que viven fuera de zona donde queda la industria.
- 19) Valor reembolsado a empleados por rubros que no pueden ser justificados con facturas, como peajes, parqueaderos, alimentación y que se justifican a través de vales de caja.
- 20) Beneficio a los trabajadores que no hacen uso del servicio de transporte otorgado por la empresa a los empleados.
- 21) Subsidio para apoyo a la escolaridad de los trabajadores de la empresa, pagado de la forma establecida en el Art. 23 del Contrato Colectivo Vigente al año 2024.
- 22) Apoyo a los trabajadores para la manutención de sus cargas familiares, pagado de la forma establecida en el Art. 15 del Contrato Colectivo Vigente al año 2024 y se paga en el mes de enero.
- 23) Consiste en un permiso remunerado cuando el trabajador se convierte en padre, pagado de la forma establecida en el art. 19 del Contrato Colectivo Vigente al año 2024.

- 24) Este rubro se cancela a los empleados que están amparados en el contrato colectivo.  
Se cancela \$2.00 por cada año de antigüedad de cada trabajador, o la proporción.
- 25) Ayuda a trabajadores por el fallecimiento de él, cónyuge, hijos, hermanos, padres, pagado de la forma establecida en el art. 20 del Contrato Colectivo Vigente al año 2024.
- 26) Ayuda a trabajadores con una antigüedad mayor a 6 meses cuando contraen matrimonio.
- 27) Pago, según lo dispuesto en el art. 74 del Código del Trabajo, por el beneficio a días de descanso acumulados según el art 69 del Código Trabajo a la fecha de la terminación de la relación laboral.
- 28) Beneficio Social.
- 29) Pago de los Fondos de Reserva mensualizado, de conformidad con el Art.201 del Código del Trabajo.
- 30) Pago de la décima tercera remuneración mensualizada, de conformidad con el Art.111 del Código del Trabajo.
- 31) Pago de la décima cuarta remuneración mensualizada, de conformidad con el Art.113 del Código del Trabajo.
- 32) Provisión para Pago de la décima cuarta remuneración mensualizada, de conformidad con el art.113 del Código del Trabajo
- 33) Provisión de la décima tercera remuneración, de conformidad con el art.111 del Código del Trabajo.
- 34) Provisión del Fondo de Reserva en el IESS, de conformidad con el art.201 del Código del Trabajo.

- 35) Pago por la aportación patronal al IESS.
- 36) Pago por indemnización de acuerdo a lo establecido en el Art. 188 del Cod. Trabajo.
- 37) Pagos voluntarios pagados a los empleados al momento de desvincularse de las empresas.
- 38) Es un valor en efectivo que reemplaza a la entrega de uniformes por parte de la empresa.
- 39) Es un valor que se paga al personal cuando no hay comedores o existiendo no pueden hacer uso del mismo, y los empleados entregan un detalle con los comprobantes de ventas.
- 40) Valor que se cancela al personal que bajo autorización de la Gerencia le otorgan un porcentaje para poder adquirir un auto.
- 41) Este rubro corresponde a la restitución de descuentos efectuados en exceso a los empleados por la contratación del seguro de vehículo personal.
- 42) Este rubro corresponde a la restitución de descuentos efectuados en exceso a los empleados por diferentes rubros relacionados a alimentación, medicinas u hospedajes eventuales.
- 43) Valor monetario de ayuda para las madres y padres de familia que tienen niños y este rubro se les paga desde que se termina el periodo de maternidad.

#### **5.1 Reformar el Art. 11 de la Ley de Seguridad Social:**

La Ley de Seguridad Social emitida en el año 2001 en su Art. 11 establece la base de aportación al Seguro General Obligatorio, adicionalmente en este artículo se regula lo que es la materia gravada y cómo se conforma; como se ha explicado, esta norma no ha tenido reformas o actualizaciones en los últimos años, dando lugar a que este artículo



incorpore conceptos que ya no se encuentran vigentes; por esta razón se propone reformar este artículo de la siguiente manera:

## Figura 2

### *Reforma al Art. 11 de la Ley del Seguridad Social*

ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE SGURIDAD SOCIAL
<p>En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación <b>el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo.</b></p> <p>Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio.</p> <p>La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada.”</p>	<p>En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación <b>el valor mensual percibido por los trabajadores, que en ningún caso puede ser menor al salario básico unificado, excepto en los términos contractuales establecidos en el Código del Trabajo.</b></p> <p><b>Además,</b> integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal <b>en equivalente a 2 (dos) remuneraciones percibidas por el trabajador en diferentes lapsos de tiempo dentro de un mismo año bajo el mismo concepto</b> en la industria o servicio.</p> <p>La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada.</p>

Fuente: Art. 11 de la Ley de Seguridad Social.

En el Art. 131 del Código del Trabajo emitido el 13 de marzo del 2000, se estableció la unificación salarial de los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida, al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo, por lo tanto, en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social para 2024 ya no cabría seguir mencionando estos rubros.

Adicionalmente, respecto a “otras remuneraciones accesorias que tengan carácter de normal” se recomienda añadir el significado de “carácter de normal”, con el fin de que el artículo sea claro y específico en lo que se considere como materia gravada de aportación. En esta propuesta se incluye como “2 (dos) remuneraciones percibidas por el trabajador en diferentes lapsos de tiempo, dentro de un mismo año, bajo el mismo concepto.”

## 6 Conclusiones y recomendaciones

### 6.1 Conclusiones

- Con la revisión a la normativa laboral, tributaria y de seguridad social, se ha podido ver que las mismas no están en total armonía con todos los conceptos aplicables en los roles de pagos, y no existe un marco conceptual donde se pueda verificar de si estos rubros usados son aportables o no aportables a la Seguridad Social, por lo tanto las empresas pueden incurrir en gastos no deducibles del Impuesto a la Renta por falta de aportación.
- En la normativa vigente se evidencia que se generaliza el concepto de todos los ingresos adicionales que recibe el trabajador y si las empresas no presentan una justificación o sustento por los rubros no aportados, serán los entes de control y recaudación quiénes tengan la potestad de determinar que rubros son o no son aportables.
- Al no contar con aclaraciones a la Ley del IESS o no existir un Reglamento a dicha Ley, que permita a quienes manejan las nóminas dentro de las empresas tener una guía específica de rubros aportables y no aportables, lleva a los contribuyentes a decidir que forma parte de la materia gravada.
- Al existir una clasificación de los rubros más comunes pagados dentro de las empresas del Ecuador, éstas se regirían a lo estrictamente mencionado en las normativas aplicables.
- En caso de no existir normativa expresa con relación a los rubros considerados como beneficios sociales no aportados al IESS, los empleadores deben plantear consultas directamente al IESS, que de acuerdo al literal c del Art. 12 del Principio de

Determinación Objetiva, es el ente regulador de las aportaciones y contribuciones y es quien determina objetivamente la materia gravada de los afiliados. Sin embargo, al efectuar de forma individualizada cada empleador sus consultas se incurre en costos y tiempo adicionales, y ante una determinación por parte del SRI se pueden obtener glosas por dichos rubros lo que le generan un mayor Impuesto a la Renta a pagar a los contribuyentes.

- Dado que en varios casos los empleados no desean se les descuenta el 9,45% de aporte a la seguridad social, los empleadores en ocasiones deciden dejar de pagar beneficios a los empleados, para evitarse contingencias con el IESS por su no aportación.
- La realidad del IESS demanda cambios y actualización en su normativa, debido a la necesidad de recaudación de mayores ingresos que mejoren su liquidez y le permita continuar cubriendo el pago de prestaciones.
- De la revisión efectuada a la Ley del IESS se ha identificado que existen conceptos que ya se encuentran derogados como son: compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo y decimosexto sueldo.
- No contar con un Reglamento a la Ley de Seguridad Social, que especifique o aclare los conceptos, porcentajes y montos a pagar por bonificaciones, puede ocasionar que tanto empleadores como contribuyentes sean perjudicados o a su vez incurran en faltas, que terminen en sanciones con glosas por parte de los entes de control.

## **6.2 Recomendaciones**

- Es importante que los departamentos jurídicos y control del IESS y SRI realicen reuniones para unificar los criterios relacionados a materia gravada de aportación, y

finalmente crear Resoluciones o Circulares en conjunto y que sean de conocimiento de todos los empleadores del país.

- Que se publique el Reglamento a la Ley del IESS donde se mencionen todos los temas y se abarque la mayor cantidad de rubros pagados por los empleadores y que deban ser objeto de aportación, ya que el artículo 14 de la Ley es muy general en cuanto a la exenciones y el tema de que sean habitual es la industria es muy general.
- Respecto al Art. 14 de la Ley de Seguridad Social, en su numeral 5 sobre las exenciones, señala de forma general los beneficios de orden social, por tal razón, se recomienda que se incluya un listado de estos beneficios pagados por los empleadores, que a criterio del IESS no se consideren como un privilegio, que permita reducir las divergencias entre contribuyentes y los entes de control al momento de determinar la materia gravada de aportación.
- Es importante se expida el Reglamento a la Ley de Seguridad Social, donde conste como anexo todos los rubros que se pueden pagar a los empleados del Ecuador y que no estarían obligados a formar parte de la materia gravada de aportación al IESS y para que no existan abusos en estos pagos se coloquen límites de montos a pagar en función de los valores del salario básico.

## 7 Referencias

- Acuerdo Ministerial. (2015). Registro Oficial No. 491, 30 de abril de 2015. Última modificación: Suplemento del Registro Oficial No. 609, 03 de enero de 2022.
- Código del Trabajo. (2005). Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de diciembre del 2005. Última modificación: Suplemento del Registro Oficial No. 309, 12 de mayo de 2023.
- Corte Nacional de Justicia. Juicio Nro. 585-2011, 23 de mayo de 2016.
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia S/N. Registro Oficial No. 421, 28 de enero de 1983.
- Decreto ejecutivo No. 225. (2010). *Establecer los criterios que regirán en la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público; y entidades de derecho privado en las que el Estado tiene participación accionaria mayoritaria.* Suplemento del Registro Oficial No. 123, 4 de febrero de 2010.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2023). <https://dle.rae.es/>.
- Enciclopedia jurídica. (2020). Accesorio, accesoria. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/accesorio-accesoria/accesorio-accesoria.htm>
- Estatista (2024). *Los salarios mínimos en América Latina para 2024.* <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica>.
- Fekonja, J., Gonzalez, A., Hernandez, F., & Riveros, J. (2021). *El ajuste por inflación impositivo.* Biblioteca Digital UNCUIYO: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/16695/fekonja-fce.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/16695/fekonja-fce.pdf)
- Gregorio, J. (2007). *Teoría y Políticas.* Santiago, Chile: Pearson.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). *Boletín Estadístico No. 27.*

[https://www.iess.gob.ec/es/estadisticas/-/document\\_library\\_display/zlm8/view/8421754/136620?\\_110\\_INSTANCE\\_zlm8\\_redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Festadisticas%3Fp\\_p\\_id%3D110\\_INSTANCE\\_zlm8%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D3](https://www.iess.gob.ec/es/estadisticas/-/document_library_display/zlm8/view/8421754/136620?_110_INSTANCE_zlm8_redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Festadisticas%3Fp_p_id%3D110_INSTANCE_zlm8%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3)

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2024). *Variación de afiliados activos a enero de 2024.* Archivo magnético.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2024).

[https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/noticias?p\\_p\\_id=101\\_INSTANCE\\_3dH2&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=4&\\_101\\_INSTANCE\\_3dH2\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_INSTANCE\\_3dH2\\_assetEntryId=2466281&\\_101\\_INSTANCE\\_3dH2\\_type=content&\\_101\\_INSTANCE\\_3dH2\\_groupId=10174&\\_101\\_INSTANCE\\_3dH2\\_urlTitle=los-fondos-de-reserva%3A-una-opcion-de-ahorro-para-el-afiliado&redirect=%2Fen%2Fweb%2Fafiliado%2Fnoticias?mostrarNoticia=1#:~:text=El%20valor%20que%20corresponde%20pagar,empleados%2C%20obreros%20y%20servidores%20p%C3%BAblicos.](https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_3dH2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&_101_INSTANCE_3dH2_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_3dH2_assetEntryId=2466281&_101_INSTANCE_3dH2_type=content&_101_INSTANCE_3dH2_groupId=10174&_101_INSTANCE_3dH2_urlTitle=los-fondos-de-reserva%3A-una-opcion-de-ahorro-para-el-afiliado&redirect=%2Fen%2Fweb%2Fafiliado%2Fnoticias?mostrarNoticia=1#:~:text=El%20valor%20que%20corresponde%20pagar,empleados%2C%20obreros%20y%20servidores%20p%C3%BAblicos.)

Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del Estado (2009). Suplemento del Registro Oficial 644, 29 de julio de 2009. Fe de Erratas s/n. Suplemento del Registro Oficial 649, 05 de agosto de 2009.

Ley de Régimen Tributario Interno. (2004). Suplemento del Registro Oficial No. 463, 17 de noviembre de 2004. Última modificación: Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 488, 30 de enero de 2024.

Ley de Seguridad Social. (2001). Suplemento del Registro Oficial No. 465, 30 de Noviembre 2001. Última modificación: Suplemento del Registro Oficial No. 222, 04 de enero de 2023.

Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno. (2010). Suplemento del Registro Oficial No. 209, 08 de junio de 2010. Última modificación: Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 496, 09 de febrero de 2024.

Reglamento para la Aplicación del Artículo 156 (155) del Código del Trabajo, (1985), Registro Oficial Nro. 179, 06 de mayo de 1985, Última modificación: Registro Oficial Nro. 315, 08 de noviembre de 2010.