

Novedades tributarias emitidas en el mes de diciembre de 2024

NORMAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS DEDUCCIONES ADICIONALES POR BENEFICIOS TRIBUTARIOS

Previstos en los Numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del Artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno (Contratación de Mujeres y Generación de Incremento Neto de Trabajo)

El Servicio de Rentas Internas (SRI), mediante la **resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040**, ha establecido las condiciones para la correcta aplicación de las deducciones adicionales contempladas en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Deducciones Adicionales por Creación de Plazas de Trabajo

- **Numeral 9.1: Contratación de Mujeres**
Introducido por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- **Numeral 9.2: Contratación de Jóvenes y Otros Grupos Vulnerables**
Establecido por la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo.
- **Numeral 9.3: Contratación de Personas Privadas de Libertad**
Establecido por la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo.

Condiciones:

Para acceder a estos beneficios, es obligatorio:

- Incremento neto de plazas de trabajo al 31 de diciembre.
- Cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios, incluyendo la inscripción de los contratos en el IESS.
- Se aplica exclusivamente sobre sueldos y salarios reportados al IESS.
- Llevar un registro de los movimientos de entradas y salidas de los trabajadores que se generen en cada año, a fin de poder identificar a los trabajadores sobre los cuales aplique el beneficio.

¿Cuáles son los puntos importantes?

CÁLCULO DEL INCREMENTO NETO DE PLAZAS DE TRABAJO

- El incremento neto se calcula comparando el número total de contratos en relación de dependencia registrados al 31 de diciembre del año fiscal en el que se solicita el beneficio, frente al 31 de diciembre del año inmediato anterior.
- Esto incluye todas las modalidades de contrato reconocidas en el Código del Trabajo.

Cálculo general:

$$\text{Incremento neto} = \text{Total de trabajadores al cierre del año fiscal} - \text{Total de trabajadores al cierre del año inmediato anterior}$$

Excepción para jóvenes:

- Para los trabajadores jóvenes, el cálculo considera únicamente los trabajadores de este grupo.
- Se comparan las nóminas de jóvenes al 31 de diciembre del año fiscal y del año anterior.

Nota: Los empleadores deben asegurar que todos los contratos en relación de dependencia estén debidamente registrados ante el Ministerio del Trabajo, ya que estos datos serán la base para validar el beneficio tributario.

MONTOS SOBRE LOS QUE SE CALCULA EL BENEFICIO

Gastos que se incluyen en la deducción adicional:	Sueldos y salarios mensuales: Se consideran únicamente los valores que sean sujetos de aporte a la seguridad social . Estos incluyen jornales y cualquier ingreso que cumpla con la definición del artículo 80 del Código del Trabajo.
Gastos excluidos:	Beneficios sociales y rubros no gravados por la seguridad social: <i>Ejemplo: bonificaciones ocasionales, subsidios o pagos que no estén sujetos a aportes al IESS.</i> Aporte patronal al IESS: No forma parte de la base de cálculo para la deducción.
No hay duplicidad de beneficios:	Si el sueldo o salario del trabajador es financiado por el Estado, como en el caso de beneficios para el empleo joven según las leyes vigentes, esto no genera un conflicto ni limita la aplicación de esta deducción adicional.

TIEMPO DE APLICACIÓN DEL BENEFICIO

La deducción adicional podrá aplicarse por un período de **hasta 12 meses** consecutivos.

- El plazo empieza desde el **inicio de la relación laboral** y puede extenderse:
 - Durante el **ejercicio fiscal en curso**.
 - Hasta el siguiente ejercicio fiscal, siempre que el contrato de trabajo continúe vigente.
- Si un trabajador nuevo deja de laborar antes del **31 de diciembre** del año fiscal en el que se aplicará el beneficio, este puede mantenerse si se cumplen las siguientes condiciones:
 - La plaza vacante debe cubrirse dentro del mes siguiente a la terminación del contrato.
 - El nuevo trabajador debe reunir las condiciones legales para calificar dentro de este beneficio (por ejemplo, ser joven en el caso de deducciones relacionadas con empleo juvenil).

PORCENTAJES DE DEDUCCIÓN ADICIONAL

Trabajador que ocupa una nueva plaza de trabajo	Porcentaje de deducción adicional
Personas de entre 18 a 29 años	50 %
Personas de entre 18 a 29 años, graduadas o egresadas de universidades públicas o instituciones educativas públicas, municipales o fiscomisionales	75 %
Personas obligadas a pagar pensiones alimenticias	50 %
Persona de cualquier edad, siempre que la actividad económica del empleador sea: construcción o agricultura	75 %
Personas que hayan cumplido con una pena privativa de la libertad superior a un año, o a sus cónyuges o parejas en unión de hecho	75 %
Personas que hubiesen estado privadas de la libertad con medidas cautelares sin sentencia condenatoria ejecutoriada	50 %

REQUISITOS INDIVIDUALES

Requisito	Condición
Contrato juvenil	Tener entre 18 y 28 años de edad durante la relación laboral. Aplicable hasta el mes en que el trabajador cumpla 29 años.
Egresados o graduados de entidades educativas públicas, municipales o fiscomisionales	Acreditar la condición con títulos, certificados o registros correspondientes de instituciones educativas indicadas en la Ley de Régimen Tributario Interno.
Personas que paguen pensiones alimenticias	La obligación de pagar pensiones debe constar en sentencia o acuerdo transaccional. El beneficio solo aplica si las pensiones han sido pagadas hasta la declaración del impuesto a la renta.
Reinserción laboral de personas privadas de la libertad	Debe haber cumplido una pena privativa de libertad superior a un año, estar en régimen semiabierto o haber tenido medidas cautelares levantadas. Condición verificable mediante documento del SNAI. También aplica a cónyuges o parejas en unión de hecho con documentación respaldatoria.

Conservación de documentos: *El empleador que aplique los beneficios de deducción adicional debe conservar todos los documentos de soporte y prueba que respalden la condición de cada trabajador nuevo contratado. Estos documentos deben guardarse por un plazo de **siete años**, contados desde la fecha de la declaración del impuesto a la renta en la que se aplicó el beneficio.*

INCREMENTO NETO DE EMPLEO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y AGRICULTURA

- **Requisitos para el sector construcción:** La actividad económica principal registrada en el RUC debe estar en la sección **F de la CIU** (Construcción).
- **Requisitos para el sector agrícola:** La actividad económica principal registrada debe pertenecer a los códigos CIU:
 - **A011:** Cultivo de plantas no perennes.
 - **A012:** Cultivo de plantas perennes.
 - **A013:** Propagación de plantas.
 - **A015:** Explotación mixta (agricultura combinada con cría de animales).

Exclusión: *Los contribuyentes sujetos al **Régimen del Impuesto Único** no pueden aplicar esta deducción.*

Cálculo proporcional del beneficio

Empresas con actividades mixtas (construcción/agricultura y otras):

- Deben diferenciar en su nómina los empleados asignados a cada actividad mediante centros de costos.
- El incremento neto se calculará exclusivamente sobre los trabajadores involucrados en construcción o agricultura.

Restricción del beneficio

No aplica si los empleados nuevos:

- Fueron dependientes del empleador o de parientes hasta el **cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad** en los **tres ejercicios fiscales anteriores**.
- Ocupan plazas de trabajo ya consideradas en otros incentivos tributarios.

Obligaciones requeridas:

El empleador debe estar al día con:

- **SRI:** Pago de impuestos.
- **IESS:** Aportes o acuerdos de purga vigentes.
- **Ministerio del Trabajo:** Cumplimiento de obligaciones laborales.

Nota: Todo debe estar regularizado hasta la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta correspondiente.

DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA:

- Deducción de hasta **140 %** adicional del gasto deducible por la contratación de mujeres.
- Incluir **una o más mujeres en la nómina** durante el período establecido en la Ley de Régimen Tributario Interno.
- Si la trabajadora deja la plaza, el beneficio se mantiene si la plaza es cubierta por otra mujer.
- Se debe garantizar que las **condiciones salariales y contractuales** sean iguales o ajustadas según corresponda.