Revista científica Sociedad & Tecnología

ISSN: 2773-7349

Fecha de presentación: 22/09/2026 Fecha de aceptación: 20/10/2026 Fecha de publicación: 01/11/2026

Edison Andres Fernandez-Cali
**Email:** efernande5@utmachala.edu.ec
**Orcid:** https://orcid.org/0009-0009-5017-5929

Melissa Nicole Miranda-Capa
**Email:** mmiranda6@utmachala.edu.ec
**Orcid:** https://orcid.org/0009-0007-9959-5372

Néstor Daniel Gutiérrez-Jaramillo
**Email**: ngutierrez@utmachala.edu.ec
**Orcid:** https://orcid.org/0000-0001-9487-6342

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

**Cita sugerida (APA, séptima edición).**

Fernandez-Cali, E. A., Miranda-Capa, M. N., & Gutiérrez-Jaramillo, N. D. (2026). Deducciones laborales de la Ley Violeta: Revisión de cálculo, requisitos y aplicación. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S3), 1884-1902, DOI: https://doi.org/10.51247/5dkn3m80

**==== o ====**

# Deducciones laborales de la Ley Violeta: Revisión de cálculo, requisitos y aplicación.

**RESUMEN**

Este estudio analiza la deducción adicional por contratación de mujeres prevista en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en Ecuador, con énfasis en sus requisitos, cálculo y aplicación tributaria. Se empleó una revisión documental de la legislación, su reglamentación y la Resolución NAC-DGERCG24-00000040 del Servicio de Rentas Internas, complementada con casos hipotéticos calculados en hojas de cálculo. Los resultados muestran deducciones adicionales de 100%, 120%, 130%, y 140% según la permanencia laboral prevista en la ley. Con un sueldo mensual referencial de USD 482 y una tarifa supuesta de impuesto a la renta del 25%, los ejercicios de seis y doce meses muestran deducciones adicionales de USD 2.892 a USD 8.097,60. También se identifican limitaciones en los supuestos de reemplazo, incompatibilidad de incentivos y proporción de nuevas plazas en la nómina. Se concluye que la correcta aplicación requiere verificar condiciones laborales, documentar el beneficio y distinguir entre cálculo tributario y evidencia de impacto sobre el empleo.

**Palabras clave:** Ley Violeta; contratación femenina; impuesto a la renta; incentivos tributarios.

**==== o ====**

# Labor deductions under the Violet Law: Calculation, requirements, and application.

**ABSTRACT**

This study examines the additional tax deduction for hiring women established under Ecuador's Violet Economy Law, focusing on eligibility requirements, calculation and tax application. A documentary review of tax legislation and Resolution NAC-DGERCG24-00000040 of the Internal Revenue Service was complemented by hypothetical examples

calculated in spreadsheets. The findings illustrate additional deduction rates of 100%, 120%, 130%, and 140%, depending on the periods of employment specified by law. Assuming a monthly wage of USD 482 and a hypothetical corporate income tax rate of 25%, the six-to-twelve-month examples generate additional deductions ranging from USD 2,892 to USD 8,097.60. The study also identifies issues involving replacement workers, incompatible incentives and the proportion of newly created positions for women. Proper application requires verification of employment conditions, adequate documentation and a clear distinction between tax calculation and evidence of employment impacts.

**Keywords:** Additional deduction; Violet Law; women's employment; income tax; tax incentives.

**==== o ====**

## Deduções laborais ao abrigo da Lei Violeta: Uma revisão do cálculo, requisitos e aplicação.

**RESUMO**

Este estudo analisa a dedução adicional para a contratação de mulheres prevista na Lei Orgânica de Promoção da Economia Violeta no Equador, com ênfase nos seus requisitos, cálculo e aplicação fiscal. Foi realizada uma revisão da legislação, dos seus regulamentos e da Resolução NAC-DGERCG24-00000040 do Serviço de Finanças, complementada por casos hipotéticos calculados em folhas de cálculo. Os resultados mostram deduções adicionais de 100%, 120%, 130% e 140%, dependendo do tempo de emprego estipulado por lei. Com um salário mensal de referência de 482 dólares e uma taxa de imposto sobre o rendimento presumido de 25%, os cenários de seis e doze meses mostram deduções adicionais que variam entre 2.892 e 8.097,60 dólares. Foram ainda identificadas limitações em relação às premissas de substituição, incompatibilidade de incentivos e a proporção de novos cargos na folha de pagamentos. Concluiu-se que a correta aplicação exige a verificação das condições de trabalho, a documentação do benefício e a distinção entre os cálculos fiscais e a prova do impacto no emprego.

**Palavras-chave:** Lei Violeta; emprego feminino; imposto sobre o rendimento; incentivos fiscais.

**==== o ====**

### INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al empleo formal constituye un tema esencial del desarrollo inclusivo ya que las desigualdades de género no solo están limitadas al acceso a un puesto de trabajo, sino también en la remuneración, estabilidad y calidad de empleo. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) mantiene que la inclusión en el ámbito laboral cumple un papel fundamental para mitigar la desigualdad regional y advierte que las brechas de género se relacionan con la carga en forma desproporcionada de trabajo no remunerado que asumen las mujeres. De acuerdo con recientes investigaciones, en Ecuador, se pueden identificar brechas salariales y barreras estructurales que surgen como limitantes para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad.

Como respuesta a esta problemática, el 20 de enero de 2023 se publicó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta reformando la Ley de Régimen Tributario Interno e incorporando una deducción adicional sobre las remuneraciones y beneficios sociales sujetos a aportación al Instituto de Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por la creación de nuevas plazas de trabajo para mujeres. En el artículo 10, numeral 9.1, se detallan los porcentajes adicionales que van del 100% hasta el 140%, que van en función del tiempo de permanencia continua de la trabajadora. La Resolución NAC-DGERCG24-00000040 complementó su correcta aplicación al detallar las condiciones de verificación, continuidad y reemplazo de las trabajadoras.

Cedeño Zambrano et al. (2025) concluyen que, a pesar de que Ecuador cuente con un marco legal progresista, aún existen prácticas discriminatorias sostenidas por factores estructurales, culturales y una débil fiscalización por parte del Estado. De acuerdo con el Boletín Técnico N° 09-2026 -ENEMDU del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el 3,6% de las mujeres que están dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) estuvieron en situación de desempleo, mientras que, la tasa de desempleo de los hombres fue de 2,7%. Por otro lado, en cuestión de empleo adecuado, la tasa de los hombres fue de 42,2%, mientras que, para las mujeres fue de 29,1% (INEC, 2026).

Es así que, a pesar del desarrollo normativo existente, el cual trata de incentivar la contratación de mujeres y reducir la desigualdad de género en el ámbito laboral, aún se sigue observando una marcada diferencia en las oportunidades de trabajo que se presentan entre el género masculino y femenino, ya que este último sector tiende a tener menos opciones de ocupar un puesto de trabajo, las cuales incluso en su mayoría se caracterizan por tener una baja remuneración, mala calidad de empleo y escazas oportunidades de ascenso (Frisancho et al., 2023).

En América Latina, la continua brecha laboral y la elevada carga de trabajo no remunerado que afecta a las mujeres justifican la implementación de políticas destinadas a su inserción laboral. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, solo una de cada dos mujeres participa en el mercado laboral regional y que el tiempo que dedicaban al trabajo no remunerado o trabajo doméstico era casi tres veces mayor que el registrado para los hombres. En Ecuador, estas diferencias también son notorias y se ven reflejadas en la calidad del empleo. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo para diciembre de 2025 la tasa de empleo adecuado fue de 41,6% para los hombres y el 30,4% para las mujeres, en este contexto surge la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, cuyo objetivo es integrar la igualdad de género mediante incentivos y políticas orientadas a reducir barreras institucionales, brechas salariales y discriminación relacionadas a los roles de género.

El presente trabajo toma relevancia al ser la desigualdad de género en el ámbito laboral, que afecta a un sector en específico y no contribuye a su desarrollo. Desde el punto de vista normativo, la deducción conecta disposiciones laborales, de seguridad social y tributarias, por lo cual la sola lectura aislada del conocimiento del porcentaje adicional puede generar confusión respecto a quienes son los sujetos beneficiarios, el tiempo de permanencia y la duración aplicables para este beneficio, así como los documentos de respaldo que se necesitan para gozar de este incentivo. Por otro lado, desde el punto de vista social y académico, el análisis de estos beneficios contribuye a comprender de qué forma un instrumento tributario puede aportar a la creación de oportunidades laborales para las mujeres, sin asumir que la sola existencia de un beneficio adicional produce de forma automática mayor empleo para el sector femenino. Para lo cual por medio del presente trabajo se desagregarán todos los escenarios que puedan darse en la aplicación de este beneficio.

A partir de lo antes mencionado, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son los requisitos que deben cumplir los empleadores para aplicar la deducción adicional por contratación de mujeres previstas en la Ley Violeta? Y ¿cómo se calcula la deducción adicional según el tiempo de permanencia de la trabajadora y cuáles son los principales escenarios prácticos de aplicación que se pueden presentar? El objetivo general es analizar las deducciones laborales derivadas de la Ley Violeta en Ecuador, mediante la revisión de su marco normativo, requisitos de procedencia y forma de cálculo, con el fin de sistematizar casos prácticos que orienten su correcta aplicación tributaria por parte de los empleadores.

## MARCO TEÓRICO

### 1. La política tributaria y la función extrafiscal de los tributos

El régimen tributario ecuatoriano se fundamenta en el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador la cual precisa que la tributación se rige por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De lo antes mencionado se desprende que los tributos en el país no cumplen sólo con la función recaudatoria, sino también extrafiscal, ya que el Estado puede diseñar figuras impositivas o beneficios fiscales orientados a transformar el comportamiento de los agentes económicos logrando objetivos de política pública, como la reducción de desigualdades y la generación de nuevas plazas de trabajo.

En este sentido, la deducción adicional por contratación de mujeres que se encuentra dentro de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se convierte en un caso de tributo con finalidad extrafiscal, ya que su finalidad no es aumentar la recaudación tributaria sino incentivar, a través de una reducción en el pago del impuesto a la renta, la creación de plazas de trabajo destinadas para las mujeres. Es por ello por lo que para comprender esta forma de deducción es necesario comprender de forma previa qué es un incentivo tributario y como es su tratamiento.

### 2. Incentivos Tributarios, deducciones y gasto tributario

Los incentivos tributarios son tratamientos fiscales que comprenden las exoneraciones, deducciones y rebajas en el pago de ciertos impuestos, se encuentran establecidos en la normativa ya sea por cuestiones económicas o de interés social, con el propósito de beneficiar a un sector, dinamizar la economía o fomentar la inversión. En el caso del impuesto a la renta, las deducciones operan restando de los ingresos gravados los gastos deducibles permitidos por la ley, de forma que disminuye la base imponible sobre la cual se liquida el tributo (Rodríguez, 2026).

Cangui et al. (2023) encontraron que la inclusión de incentivos fiscales busca mejorar la calidad de vida y crear nuevas plazas de empleo al mismo tiempo que disminuye el gasto por impuesto a la renta; sin embargo, los autores advierten que estos beneficios son aprovechados más por las empresas grandes que por las pequeñas. Este resultado es esencial para la presente investigación ya que el correcto aprovechamiento y aplicación de la deducción de la ley violeta dependerá en mayor proporción del conocimiento que tienen los empleadores para aplicar de forma correcta este incentivo.

### 3. Brechas de género en el mercado laboral: evidencia nacional y regional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que en el periodo 2024 la tasa de participación laboral en el caso del sector femenino en América Latina y el Caribe se mantuvo en 52,1%, porcentaje que se mantiene por debajo del 74,3% registrado por los hombres, demás están expuestas a empleos de menor calidad con una remuneración inferior (OIT, 2025).

De igual forma, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que las brechas de género con respecto a la inclusión laboral se encuentran determinadas por la distribución desigual de la carga de cuidados que recae sobre las mujeres, y que la inclusión laboral es la clave para combatir la pobreza, informalidad y avanzar hacia el desarrollo social (CEPAL, 2024). El informe elaborado en conjunto por la CEPAL y la OIT sobre coyuntura laboral manifiesta que, a pesar de la recuperación tras la pandemia, aún permanecen brechas de género dentro de las tasas de participación y desocupación de la región (CEPAL y OIT, 2023).

De acuerdo con la organización internacional del trabajo (2024), el estándar de equidad exige que la brecha salarial no explicada sea del 0%, sin embargo, las evaluaciones de políticas

laborales establecen que un margen diferencial superior al 5% entre hombres y mujeres refleja fallas estructurales de discriminación laboral.

## 4. Experiencias comparadas de incentivos y políticas para la inserción laboral femenina

### 4.1 Colombia:

El antecedente regional más cercano al incentivo ecuatoriano se ubica en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, en la cual los empleadores que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios que ocupen trabajadoras que fueron víctima de violencia comprobada, tienen derecho a deducir el doscientos por ciento del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o el periodo gravable, desde que existiese la relación laboral y hasta por un periodo de tres años.

El Decreto 2733 de 2012 precisó los requisitos para gozar del beneficio, en donde se estableció la necesidad de un contrato de trabajo con la mujer víctima de violencia, la exigencia de que las medidas de protección hubiesen sido dictadas con posterioridad a la expedición de la ley y que la vinculación laboral haya iniciado tras su adopción, así como la exclusión expresa de los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales.

La comparación entre el régimen ecuatoriano y colombiano revela una diferencia de técnica legislativa. Por un lado, el modelo colombiano orienta el incentivo en un subgrupo definido por la condición de haber sido víctima de violencia y que esta pueda ser acreditada, lo cual limita el alcance del beneficio, pero añade una carga probatoria susceptible de desalentar tanto al empleador como a la trabajadora por la exposición de su situación personal. Mientras tanto, el modelo ecuatoriano extiende el beneficio a toda contratación femenina que constituya nueva plaza de trabajo, lo cual amplía la cobertura al punto de cubrir contrataciones que se hubiesen producido de todos modos.

### 4.2 Brasil: Programa Emplea más Mujeres

La Ley N° 14.457, de 21 de septiembre de 2022, implantó el Programa Emplea más Mujeres el cual está destinado a la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. El programa se articula en torno al apoyo a la crianza en la primera infancia, mediante la figura del "reembolso-creche", la cualificación profesional, el apoyo al retorno tras la licencia de maternidad, la creación de un sello de reconocimiento empresarial y la prevención del acoso sexual a través de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso.

El caso brasileño resulta especialmente ilustrativo por la valoración crítica que ha recibido en sede doctrinal. Von Zuben (2023) precisa que gran parte de las medidas contenidas en dicha ley posee naturaleza propositiva, es decir, faculta, pero no obliga. A su vez, concluye que la protección efectiva de las mujeres en el mercado de trabajo requiere de medidas estatales concretas, como por ejemplo programas de incentivos fiscales dirigidos al incremento de la empleabilidad femenina y al combate de la discriminación.

### 4.3 Chile:

El artículo 21 de la Ley N° 20.595 estableció el Subsidio al Empleo de la Mujer, dirigido a las trabajadoras dependientes e independientes de entre veinticinco y sesenta años pertenecientes al cuarenta por ciento de la población socioeconómicamente más vulnerable, así como sus respectivos empleadores. La trabajadora puede percibir el subsidio durante cuatro años continuos y una misma trabajadora genera hasta un máximo de veinticuatro meses de subsidio para el o los empleadores que tenga durante dicho periodo.

El artículo 203 del Código de Trabajo de Chile, exige una provisión de sala cuna únicamente a las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2026) reconoce expresamente que dicha regla ha desincentivado la contratación de mujeres.

Reljic y Zezza (2025) demuestran a través de un modelo vectorial autorregresivo estructural de panel aplicado a las regiones italianas, que el gasto público en infraestructura social reduce la brecha de empleo por sexo, si bien con un efecto favorable pero transitorio.

### 4.4 México:

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación representa un mecanismo de adopción y certificación voluntaria, impulsado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social juntamente con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Dentro de esta se exige incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de selección, ascenso, reclutamiento y capacitación, así como prevenir la violencia laboral y garantizar la igualdad salarial, todo esto siendo verificado mediante auditoría de tercera parte.

Su relevancia comparada es doble. Por una parte, la norma demuestra la existencia de una alternativa institucional que no compromete la recaudación, a diferencia de la deducción ecuatoriana, la cual constituye gasto tributario. Por otra, evidencia que la fuerza de este tipo de instrumento depende íntegramente del valor reputacional que el mercado asigne al distintivo. Dentro de esta misma familia de mecanismos se inscriben las políticas de transparencia retributiva analizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023), conforme a las cuales más de la mitad de sus países miembros exige a las empresas privadas informar de forma periódica su brecha salarial de género; el mismo organismo proyecta que hacia finales de 2026 dicha exigencia alcanzará al ochenta y cuatro por ciento de los países miembros (OCDE, 2026).

Al contrastar estas experiencias internacionales, se evidencia que los países de la región han empleado diversas herramientas para abordar la brecha laboral de género, fluctuando entre los incentivos tributarios y los subsidios directos. Mientras que Colombia centra el beneficio fiscal en un grupo especifico mediante deducciones del 200%, pero con un alto costo probatorio que limita su cobertura, Chile en cambio combina subsidios a la demanda y oferta laboral para sectores vulnerables, aunque enfrenta pocos incentivos estructurales por normativas de cuidado atadas a umbrales de personal. Por otra parte, Brasil adopta un enfoque no vinculante centrado en la conciliación y la prevención de la violencia, cuya efectividad ha sido cuestionadas por la doctrina al carecer de incentivos fiscales concretos. Finalmente, México implementa mecanismos de certificación e igualdad voluntaria sin costo fiscal para el Estado, alineados con las tendencias de transparencia retributiva de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2026), cuyo éxito depende fundamentalmente del valor reputacional del mercado.

El modelo ecuatoriano de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se posiciona como una propuesta hibrida y amplia ya que adopta la vía tributaria mediante el gasto fiscal al igual que Colombia, pero extiende el incentivo a la contratación general de mujeres como nuevas plazas, buscando superar la ineficacia de las medidas meramente propositivas, pero asumiendo el reto de balancear el sacrificio fiscal frente a la efectividad real en la generación de empleo formal.

## 5. La economía violeta como respuesta de política pública en Ecuador

La Economía Violeta surge de un intento por parte del gobierno para disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres dentro del sector laboral, político, económico y social, por lo que esta ley tiene como propósito crear un espacio más inclusivo, en donde prevalezca el bienestar colectivo. De esta forma, se convierte en un enfoque innovador dentro del campo de la teoría económica (Morán y Tapia, 2021).

La economía violeta es un enfoque de política pública que está orientado a incorporar la perspectiva de género en la actividad económica, disminuyendo las barreras existentes que limitan la participación laboral de las mujeres. En el Ecuador, este enfoque se materializó en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, publicada en el Registro Oficial

Suplemento No. 234 del 20 de enero de 2023, cuyo objetivo es promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género mediante políticas e incentivos tributarios prestando más atención a aquellas mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad (Asamblea Nacional, 2023). El Banco Interamericano de Desarrollo (2023) calificó esta ley como un punto de cambio en la generación de oportunidades laborales para el sector femenino, destacando entre sus medidas los incentivos y de seguridad social en la contratación de mujeres.

## 6. Marco normativo de la deducción adicional por contratación de mujeres

El eje principal de la Ley Violeta es la reforma a la Ley de Régimen Tributario Interno, en la cual se incorporó a continuación del numeral 9 del Art. 10 de la LRTI, el numero 9.1 en donde las deducciones correspondientes a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por la generación de nuevas plazas de trabajo destinadas a la contratación de mujeres, serán deducibles hasta en un ciento cuarenta por ciento adicional, esto en función del tiempo de permanencia de la trabajadora, sin que dicha plaza pueda contabilizarse simultáneamente para el incentivo de incremento neto de empleo ni en más de un elemento (Ley de Régimen Tributario Interno, 2023).

El desarrollo reglamentario de la ley se originó mediante el Decreto Ejecutivo No. 928, firmado el 20 de noviembre de 2023, que expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y estableció las normas para su implementación. Por otro lado, en el ámbito tributario, el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (RLRTI) precisa las condiciones generales de deducibilidad de los gastos de nómina en el impuesto a la renta por contratación de mujeres.

Finalmente, el Servicio de Rentas Internas (SRI) mediante la Resolución No. NAC-DGERCGC24-00000040, emitió las normas específicas para la correcta ejecución de las deducciones adicionales previstas en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la LRTI, otorgando a los contribuyentes sobre las condiciones, montos para el cálculo, tiempos de aplicación y documentación de sustento necesaria.

El marco normativo se complementa con el Código de Trabajo en el cual se define la relación laboral de dependencia y las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador como, por ejemplo, el pago de remuneraciones y beneficios sociales, requisitos esenciales sin los cuales la deducción no podría ser aplicada.

## 7. Requisitos para el goce de la deducción adicional

De acuerdo con la Resolución NAC-DGERCGC24-00000040, del Reglamento a la Ley Violeta y el numeral 9.1 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno se desprenden los requisitos para gozar de este beneficio de deducibilidad. En primer lugar, debe de existir el acto de creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de una mujer, de las cuales sus remuneraciones y beneficios sociales se aporten al IEES. En segundo lugar, la duración depende de cuanto represente las nuevas plazas femeninas en la nómina total: si alcanza entre el 10% y el 25% de la nómina, el beneficio puede aplicarse por doce meses; si se ubica entre el 25,01% y el 50%, se extiende a veinticuatro meses; y si supera el 50%, se amplía a treinta y seis meses, pudiendo gozar del incentivo hasta por tres ejercicios fiscales, ya que el tiempo de permanencia en la plaza de trabajo es acumulable.

En tercer lugar, la norma contempla las siguientes exclusiones: la deducción adicional no procede respecto de trabajadoras que durante los tres ejercicios fiscales anteriores a su contratación, hayan sido dependientes del mismo empleador del mismo empleador o estén comprendidas en las demás exclusiones legales, incluidas a las relaciones de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, las condiciones del representante legal y las supuestas partes relacionadas previstos en el artículo 10, numeral 9.1 de la LRTI.

En cuarto lugar, la continuidad de este beneficio está prevista para el caso de terminación de la relación laboral siempre y cuando la plaza sea ocupada por otra trabajadora en las mismas

condiciones tanto salariales como contractuales, o ajustando el incentivo a las nuevas condiciones. Finalmente, conforma a la Resolución del SRI, el empleador deberá encontrarse al día con sus obligaciones tanto en el Servicio de Rentas Internas (SRI), así como con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Trabajo; además, debe de conservar los documentos que soporten la condición de cada trabajadora contratada por un plazo de siete años los cuales serán contados desde la declaración del impuesto a la renta en la que se aplicó el beneficio.

## 8. Cálculo de la deducción y aplicación en la conciliación tributaria

El cálculo de la deducción adicional inicia desde la identificación de la base: en concordancia con la Resolución NAC-DGERCGC24-00000040, la deducción adicional corresponde de forma exclusiva a aquellos gastos mensuales de sueldos y salarios sobre los que se aporte a la seguridad social, en los casos que así lo determine la ley. Es así como, sobre dicha base se aplica el porcentaje adicional que corresponda de acuerdo con el tiempo de permanencia de la trabajadora, hasta el tope máximo del ciento cuarenta por ciento determinado en el numeral 9.1 del artículo 10 de la LRTI. El efecto que tiene este beneficio tributario se explica porque el gasto de nómina, ya deducible al cien por ciento como gasto ordinario, se incrementa con la deducción adicional dentro de la conciliación tributaria, reduciendo de esta manera el impuesto a la renta y, por consiguiente, el impuesto causado del ejercicio.

Desde el punto operativo, la deducción adicional debe de ser registrado en la conciliación tributaria de la declaración anual del impuesto a la renta, como una partida que reduce la utilidad gravable sin que se vea afectada la utilidad contable, puesto que no representa un desembolso adicional sino un incentivo fiscal. Esto exige que el empleador mantenga un estricto control en la identificación de nuevas plazas de trabajo ocupadas por mujeres, el porcentaje que representa sobre la nómina total, un seguimiento riguroso de los aportes al IESS y la constatación del periodo durante el cual está vigente el beneficio.

## 9. Estudios previos sobre la implementación de la Ley Violeta

De acuerdo con los estudios empíricos disponibles sobre la implementación de la Ley Violeta se observa que existe una adopción todavía limitada. En un estudio comparativo aplicado a las mujeres trabajadoras en relación de dependencia residentes en la ciudad de Quito durante el año 2024 y 2025, se pudo evidenciar que el conocimiento de la normativa entre las posibles beneficiarias no mostro ningún incremento significativo entre ambos periodos, lo que indica barreras de difusión que pueden trasladarse al ámbito empresarial (Aguas y Suarez, 2026). Por otro lado, Aguas et al. (2025) desarrollaron una evaluación comparativa de la economía violeta en el emprendimiento del Distrito Metropolitano de Quito para los años 2023 y 2024, en donde identificaron mejoras y retos pendientes en la materialización de los objetivos de la ley.

Lo antes mencionado, revela que existe un vacío de investigación aplicada en la dimensión estrictamente tributaria del incentivo: la revisión del cálculo, sus requisitos correspondientes y la correcta aplicación por parte de los empleadores. Por lo cual**,** el presente trabajo propone contribuir a llenar ese vacío mediante la aplicación y resolución de casos prácticos, conforme con lo establecido en la normativa ecuatoriana vigente, y de esta manera instruir en la correcta aplicación del beneficio en la conciliación tributaria del impuesto a la renta.

## Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental-bibliográfico mediante la revisión de artículos científicos, normativas legales e informes emitidos por organismos legales, con alcance descriptivo y aplicado, complementado con una fase de sistematización cuantitativa mediante la elaboración de casos prácticos. El estudio tuvo como propósito analizar las deducciones laborales derivadas de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en Ecuador, considerando tanto su marco normativo y requisitos, así como el procedimiento de cálculo aplicable a los empleadores. En concordancia

con los objetivos planteados, se adoptó un diseño no experimental debido a que no se manipularon variables ni se intervino directamente sobre sujetos de estudio, sino que se examinó información tanto normativa como documental disponible durante el periodo de investigación.

La población de estudio estuvo constituida por fuentes documentales relacionadas con las deducciones tributarias vinculadas a la contratación laboral de mujeres y con la aplicación de la Ley Violeta. Para su selección se utilizó un muestreo documental intencional, en donde se consideró los criterios de inclusión, la vigencia de las disposiciones y la posibilidad de verificar la información consultada. Se dio prioridad a fuentes oficiales como la Ley de Régimen Tributario Interno, su Reglamento y resoluciones emitidas por el Servicio de Rentas Internas. Asimismo, se consideraron artículos científicos publicados entre 2020 y 2026 que contribuyeran a contextualizar la participación laboral femenina y el tratamiento de los incentivos tributarios.

La investigación se desarrolló en un entorno académico y documental, mediante la consulta de bases de datos académicas y plataformas oficiales de organismos ecuatorianos. La recolección de la información se ejecutó mediante la técnica de revisión documental, utilizando como instrumento una matriz de análisis normativo elaborada para registrar de manera sistemática la fuente consultada, el artículo, los requisitos establecidos, los porcentajes de deducción, las restricciones y demás elementos que se deben tomar en cuenta para determinar la aplicación del beneficio tributario. Este procedimiento permitió examinar el marco normativo aplicable a las deducciones laborales derivadas de la Ley Violeta y establecer la relación existente entre las diferentes disposiciones legales y reglamentarias.

El procedimiento metodológico fue desarrollado en tres etapas que se relacionaron de forma directa con los objetivos específicos. En la primera etapa se realizó la búsqueda, selección, lectura y análisis de las disposiciones legales relacionadas con las deducciones laborales, con la finalidad de examinar el marco normativo aplicable. En la segunda etapa se comparó y clasificó la información obtenida, esto para identificar que requisitos, criterios y condiciones son necesarios para gozar del incentivo tributario. Finalmente, en la tercera etapa se sistematizó la información obtenida mediante el desarrollo de casos prácticos, los cuales fueron diseñados tomando en cuenta los distintos escenarios de contratación y permanencia laboral, con el propósito de demostrar el procedimiento para determinar la deducción correspondiente.

Para la elaboración de los casos prácticos se usaron variables monetarias simuladas, con relación a las remuneraciones y beneficios sociales, tiempo de permanencia y demás elementos necesarios para efectuar el cálculo conforme a las disposiciones tributarias vigentes. Cada escenario se desarrolló de forma independiente, identificando inicialmente los valores que cumplen las condiciones establecidas por la normativa, posteriormente la base susceptible de deducción y finalmente el porcentaje aplicable para determinar el beneficio tributario. Los cálculos se realizaron y comprobaron mediante Microsoft Excel, herramienta utilizada para organizar los datos, aplicar las fórmulas correspondientes, verificar las operaciones y presentar los resultados obtenidos.

El análisis de la información se realizó mediante la técnica de análisis de contenido jurídico, a partir de categorías relacionadas con los objetivos del presente trabajo. Estas categorías comprendieron el marco normativo, condiciones de aplicación, rubros considerados, permanencia laboral, porcentajes de deducción y procedimiento de cálculo. La información que se obtuvo fue contrastada y organizada para identificar coincidencias, diferencias y disposiciones aplicables a los empleadores. Posteriormente, los resultados documentales fueron vinculados con los ejercicios prácticos con la finalidad de comprobar la forma en que las disposiciones normativas ecuatorianas pueden representarse en situaciones concretas de cálculo tributario.

Finalmente, cada caso práctico y procedimiento de cálculo fue contrastado con las disposiciones normativas identificadas durante la revisión documental. Las condiciones, supuestos y valores empleados se establecieron de forma explícita, manteniendo coherencia con el régimen tributario aplicable al periodo analizado. En consecuencia, la metodología permitió integrar el análisis cualitativo del marco normativo con la sistematización cuantitativa de escenarios prácticos, generando de esta manera una base metodológica reproducible para orientar la correcta aplicación de las deducciones laborales derivadas de la Ley Violeta por parte de los empleadores.

## RESULTADOS

Con el propósito de analizar la aplicación de los incentivos tributarios contemplados en la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta en Ecuador, se gestionó ante el Servicio de Rentas Internas una solicitud de información estadística relacionada con la utilización de las deducciones por la contratación de mujeres. La obtención de estos datos se consideró relevante para complementar el análisis normativo con evidencia institucional y, a partir de ella, desarrollar casos prácticos que permitieran examinar los efectos tributarios derivados de la aplicación de este incentivo.

La información estadística sobre la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta resultaba necesaria para este estudio, puesto que permitiría contrastar los cálculos sobre las deducciones adicionales por contratación de mujeres con datos reales. Con ese propósito, el 1 de julio de 2026 se presentó una solicitud de información estadística ante el Servicio de Rentas Internas (SRI), registrada con el trámite 1070120260117561. Sin embargo, mediante oficio 107012026OIDF0003165, notificado el 21 de julio de 2026, la entidad consideró que el trámite no había sido presentado, por no constar en sus bases de datos documentación que sustentara la petición, y dispuso el archivo del expediente. Dado que el solicitante cuenta con evidencia del envío, la discrepancia se describe aquí tal como ocurrió, y el oficio se incorpora como anexo de este trabajo.

Por lo anterior, los datos estadísticos no se encuentran disponibles para esta investigación. El análisis se fundamenta, en consecuencia, en el marco normativo de la ley, particularmente en sus requisitos, porcentajes, y topes, y en simulaciones con casos hipotéticos cuyos supuestos se declaran de forma explícita. Esta decisión metodológica permite mantener el rigor del estudio sin presentar como obtenidos datos que no fueron recibidos.

Para evidenciar el efecto tributario de la deducción adicional derivada de la Ley Violeta, se plantearon casos prácticos a partir de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres. La base de cálculo utilizada corresponde exclusivamente a los sueldos y salarios sobre los que se aporte a la seguridad social, conforme al criterio operativo desarrollado por la Resolución NAC-DGERCG24-00000040 del Servicio de Rentas Internas. Por ello, no se incorporan en la base del beneficio rubros que no constituyan materia gravada para seguridad social ni el aporte patronal como parte del cálculo del incentivo.

En todos los ejercicios que considera un sueldo mensual de USD 482 para 2026, una tarifa hipotética del impuesto a la renta del 25 este ahorro no constituye un crédito tributario, sino una reducción de la base imponible mediante conciliación tributaria. Considerando la premisa de que el empleador cumple con los requisitos formales aplicables, que la trabajadora ocupa una nueva plaza de trabajo y que no existe relación laboral previa, vinculación societaria o parentesco que excluya el uso del beneficio.

**Fórmulas de cálculo utilizada:**

- **Base aportada** = sueldo mensual aportado al IESS * Meses consecutivos.
- **Deducción adicional** = Base aportada * Porcentaje de la escala.
- **Efecto deducible total =** Gasto ordinario por sueldo + Deducción adicional.
- **Ahorro referencial de IR** = Deducción adicional * Tarifa de IR asumida

**Tabla 1.**

*Casos prácticos por permanencia de la trabajadora*

| Caso | Trabajadora | Meses consecutivos | Base aportada | % adicional | Deducción adicional | Efecto deducible total | Ahorro IR estimado |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Ana Castro | 6 | $2.892,00 | 100% | $2.892,00 | $5.784,00 | $723,00 |
| 2 | Belén Vite | 7 | $3.374,00 | 120% | $4.048,80 | $7.422,80 | $1.012,20 |
| 3 | Carla Capa | 8 | $3.856,00 | 130% | $5.012,80 | $8.868,80 | $1.253,20 |
| 4A | Diana Torres | 10 | $4.820,00 | 140% | $6.748,00 | $11.568,00 | $1.687,00 |
| 4B | Elena Barre | 12 | $5.784,00 | 140% | $8.097,60 | $13.881,60 | $2.024,40 |

*Fuente:* Elaborado por los autores con base en el art. 10 numeral 9.1 de la LRTI.

La tabla 1 muestra que la deducción adicional aumenta según el tiempo de permanencia de la trabajadora en la nueva plaza. En el caso de Ana, cuenta con seis meses consecutivos, la base aportada asciende a $2.892,00 y la deducción adicional corresponde al 100%, por lo que el beneficio adicional también es de $2.892,00. En el extremo superior, en el caso de Elena, con doce meses consecutivos, mantiene el porcentaje tope del 140%, generando una deducción adicional de $8.097,60. La separación entre Diana (10 meses) y Elena (12 meses) evita mezclar bases de cálculo y permite mostrar que el porcentaje máximo se alcanza desde los diez meses, aunque la base aportada continúa aumentando si la permanencia cubre el ejercicio completo.

**Determinación del plazo de goce según nuevas plazas femeninas**

Además del porcentaje adicional determinado por permanencia, la normativa contempla una regla de extensión del beneficio de acuerdo con la proporción de nuevas plazas destinadas a mujeres respecto de la nómina total. Esta regla no modifica el porcentaje aplicable a cada trabajadora, sino el plazo durante el cual puede sostenerse e incentivo tributario: doce meses cuando las nuevas plazas se ubican entre el 10% y el 25% de la nómina; veinticuatro meses cuando se ubican entre el 25,01% y el 50%; y treinta y seis meses cuando superan el 50%.

**Tabla 2.**

*Determinación del plazo según nuevas plazas femeninas.*

| Empleador / Caso | Nómina total | Nuevas plazas mujeres | % sobre nómina | Plazo de goce |
|---|---|---|---|---|
| A | 40 | 6 | 15% | 12 meses |
| B | 20 | 6 | 30% | 24 meses |
| C | 10 | 6 | 60% | 36 meses |
| Límite 25% | 20 | 5 | 25% | 12 meses |
| Límite superior 50% | 12 | 6 | 50% | 24 meses |
| Supera 50% | 13 | 7 | 54% | 36 meses |
| Inferior a 10% | 100 | 5 | 5% | Sin extensión plurianual |

*Fuente:* Elaborado por los autores con base en la escala de extensión del art. 10 numeral 9.1 de la LRTI.

Los casos limite resultan relevantes para evitar errores de interpretación. Cuando las nuevas plazas representan exactamente el 25% de la nómina, corresponde el tramo de doce meses; cuando alcanzan exactamente el 50% corresponde al tramo de veinticuatro meses. Solo cuando el porcentaje supera el 50% se activa el plazo de treinta y seis meses. Por su parte, el supuesto inferior al 10% de la nómina no activa una extensión plurianual automática regulada en el artículo 10 numeral 9.1 de la LRTI.

Como complemento, en el caso del empleador B, las seis nuevas plazas femeninas representan el 30% de la nómina, supuesto asociado a una duración normativa de 24 meses. El cálculo presentado, sin embargo, corresponde únicamente a diez meses de remuneración aportada por cada trabajadora durante el periodo ejemplificado; no constituye el cálculo total del beneficio a 24 meses.

En este escenario, la deducción adicional por trabajadores asciende a $6.748,00; para seis trabajadores, el beneficio total alcanza $40.488,00 y el ahorro referencial de impuesto a la renta, bajo una tarifa del 25% sería de $10.122,00.

**Tabla 3.**

*Cuantificación del empleador B.*

| Sueldo mensual | Meses | % adicional | Deducción por trabajadora | Nº trabajadoras | Deducción total | Ahorro IR estimado |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $ 482,00 | 10 | 140% | $ 6.748,00 | 6 | $40.488,00 | $10.122,00 |

*Fuente:* Elaborado por los autores a partir del modelo de cálculo de permanencia y proporción de nuevas plazas femeninas.

**Casos especiales y riesgo de aplicación**

Para fortalecer el carácter aplicado del artículo, se incorporan casos especiales que permiten explicar los principales riesgos de procedencia del beneficio. Estos casos no reemplazan la verificación documental de un contribuyente real; su finalidad es ilustrar de aplicación, límites y situaciones que podrían generar reparos en una revisión tributaria.

**Tabla 4.**

*Casos especiales para discusión.*

| Caso | Escenario | Meses | Deducción adicional | Ahorro IR | Procedencia | Observación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | Menor al 10% de nómina, pero 8 meses de permanencia | 8 | $25.064,00 | $6.266,00 | Procede con cautela | No proyectar 12/24/36 meses; interpretación no consolidada. |
| E2 | Reemplazo por otra trabajadora con iguales condiciones: 4 + 6 meses | 10 | $6.748,00 | $1.687,00 | Procedencia condicionada | El tiempo de permanencia es acumulable si se reemplaza la plaza con otra trabajadora bajo condiciones equivalentes. |
| E3 | Trabajadora con solo 5 meses consecutivos | 5 | $0,00 | $0,00 | No procede | No alcanza el mínimo de 6 meses consecutivos del ejercicio. |
| E4 | Trabajadora fue dependiente del mismo empleador en años anteriores | 10 | $0,00 | $0,00 | No procede | Exclusión por relación laboral previa o vinculación en los tres ejercicios fiscales anteriores. |
| E5 | Intento de acumular con otro incentivo sobre la misma plaza | 10 | $0,00 | $0,00 | No procede acumulación | No procede computar la misma plaza para la deducción adicional de la Ley Violeta y otro incentivo laboral incompatible. |

*Fuente:* Elaborado por los autores con base en la escala de extensión del art. 10 numeral 9.1 de la LRTI.

En el caso E1 debe presentarse expresamente como un criterio interpretativo sensible, no como regla absoluta, debido a que el porcentaje inferior al 10% no activa el régimen de extensión plurianual. En cambio, los casos E3, E4 y E5 permiten delimitar supuestos de improcedencia: permanencia insuficiente, relación laboral previa o vinculación con el empleador, e intento de acumular el incentivo con otro beneficio excluyente sobre la misma plaza. Estos escenarios son útiles para evidenciar que la aplicación del incentivo no depende únicamente del cálculo aritmético, sino también de la verificación de requisitos laborales, societarios y tributarios.

Los ejercicios desarrollados permiten evidenciar que la deducción adicional Ley Violeta tiene un efecto directo en la reducción de la base imponible del impuesto a la renta, siempre que la contratación de mujeres cumpla los requisitos de nueva plaza, permanencia mínima, no vinculación y respaldo documental. La aplicación práctica demuestra que el beneficio aumenta conforme se incrementa el tiempo de permanencia, hasta alcanzar el 140% adicional desde los diez meses consecutivos. Sin embargo, su correcta utilización requiere distinguir entre el porcentaje de deducción aplicable por permanencia y el plazo de goce determinado por la producción de nuevas plazas femeninas dentro de la nómina total. Esta diferenciación es esencial para evitar una sobreestimación del beneficio y para sustentar adecuadamente su procedencia ante eventuales procesos de control tributario.

## DISCUSIÓN

Este estudio se orientó con la pregunta en la que debe acreditar un empleador para aplicar la deducción adicional por contratar mujeres y como se calcula el beneficio dependiendo la permanencia de la trabajadora. Dichos resultados responden a ambas. Contratar una mujer no basta: el incentivo tributario exige una nueva plaza de trabajo, una trabajadora que no esté en los supuestos de exclusión, al menos con una permanencia de seis meses consecutivos, sueldos efectivamente aportados al IESS, ausencia de acumulación con otros beneficios y un expediente capaz de sostener todo lo antes mencionado ante un control posterior (SRI, 2024). Cuando esas condiciones se cumplen, el cálculo es sencillo y revelador ya que con un sueldo igual al salario básico unificado del 2026 (USD 482), la deducción adicional crece de USD 2.892,00 con seis meses de permanencia a USD 6.748,00 con diez, y el ahorro estimado del impuesto a la renta, con una tarifa referencial del 25%, pasa de USD 723,00 a USD 1.687,00. Estos datos evidencian que el beneficio se concentra más en retener a la trabajadora en el acto de controlarla.

Como la deducción adicional se suma al gasto ordinario, que ya es deducible, el ahorro atribuible a ella equivale entre el 25% y el 35% de los sueldos aportados, según el tramo, y solo existe si la empresa tiene una utilidad gravable contra la cual aplicarla. Cabe recalcar que no es un reembolso ni mucho menos un crédito tributario, sino que da como resultado una base imponible menor. Según la OCDE (2010), los gastos tributarios son disposiciones que permiten a ciertos grupos o actividades pagar menos impuestos que bajo el sistema de referencia, y el incentivo encaja en esa categoría. Peláez Longinotti (2025) menciona que los gastos tributarios en América Latina pueden alcanzar magnitudes comparables al gasto publico directo, por lo que exigen transparencia, monitoreo y evaluación. Nuestros resultados muestran el beneficio por trabajadora, pero no el costo agregado para el fisco, porque no existe una serie publica que permita estimarlo, aunque el Manual de Gasto Tributario del SRI (2024) ya reconoce la deducción como parte del gasto tributario de impuesto a la renta. En ese punto coincidimos con Beznoska et al. (2023), quienes advierten que incluso con amplia cobertura estadística tienen vacíos en la información sobre gastos tributarios.

Los casos ilustran la sensibilidad del beneficio frente a la permanencia laboral: el ahorro estimado aumenta en USD 289,20 entre seis y siete meses y en USD 241,00 entre siete y ocho meses, bajo la tarifa supuesta del 25%. Los rendimientos marginales de la permanencia son, por tanto, decrecientes, y el mayor premio está en cruzar el umbral de los seis meses. Este umbral funciona además como un precipicio, la trabajadora que se queda cinco meses

no genera deducción adicional como indica en el caso E3, mientras que con seis meses genera USD 2.892,00.

La escala legal establece porcentajes para seis, siete, ocho y diez meses consecutivos de permanencia. Al no identificar expresamente un tramo separado para nueve meses, el tratamiento de ese supuesto requiere interpretación jurídica fundamentada y, de resultar necesario, aclaración oficial. Po esta razón, los ejemplos cuantitativos del artículo se limitan a los periodos claramente señalados en la normativa vigente.

La OIT (2024) sostiene que las responsabilidades de cuidado son una barrera significativa para la participación laboral de las mujeres. Si eso es así, una salida anticipada puedes responder restricciones ajenas a la voluntad del empleador y de la trabajadora, y un incentivo atado a la permanencia trasladaría a la empresa parte de este riesgo, con el posible efecto de desalentar la contratación de mujeres con mayores cargas familiares, justo lo contrario de lo que se busca. La regla de reemplazo atenúa el problema: en el caso E2, si una trabajadora es sustituida por otra que reúne las condiciones legales y la plaza mantiene continuidad acreditable, el tiempo de permanencia puede ser acumulable según el artículo 10, numeral 9.1 de la LRTO. Bajo un supuesto de diez meses computables y remuneración equivalente, la deducción ilustrativa sería USD 6.748,00. Este valor no debe considerarse definitivo sin antes verificar la documentación, fechas y condiciones de reemplazo.

La segunda dimensión del modelo, el plazo de goce según la proporción de nuevas plazas femeninas sobre la nómina produce un resultado menos intuitivo. Con seis nuevas plazas, un empleador de 40 trabajadores obtiene 12 meses; uno de 20 tiene 24 meses y uno de 10 obtiene 36 meses. El mismo número de contrataciones rinde un horizonte tres veces más largos según el tamaño de la nómina. Para el empleador B, con seis mujeres que permanecen diez meses, la deducción adicional total asciende a USD 40.488,00 con un ahorro estimado de USD 10.122,00. La regla parece premiar el cambio relativo antes que el absoluto, es decir, a la empresa pequeña que incorpora mujeres en proporción alta frente a la grande que contrata más personas, pero con menos peso en su nómina. También produce saltos en los bordes: con 20 trabajadores, su composición al cierre podría influir en el tramo, nada en este estudio indica que ocurra, pero un órgano de control querría vigilarlo.

El caso E1 describe una hipótesis interpretativa: el porcentaje de nuevas plazas femeninas es inferior al 10% de la nómina, por lo que no corresponde asignarle automáticamente los plazos plurianuales regulados en el artículo 10, numeral 9.1 de la LRTI. El eventual reconocimiento de una deducción en el ejercicio inicial requiere sustento específico antes de utilizarlo en una declaración real. Por eso, quien se encuentre en esta situación debería considerar una consulta formal al SRI antes de declarar. Los USD 25.064,00 y USD 6.266,00 son resultados aritméticos condicionados, no un derecho confirmado.

Mas allá del cálculo, los hallazgos dialogan con la literatura sobre tributación y género. Thomas y O'Reilly (2016) examinan como los sistemas fiscales y de prestaciones afectan los incentivos de las mujeres que participan en el mercado laboral, es decir, la oferta de trabajo. La ley Violeta actúa del otro lado porque abarata la demanda al reducir el costo tributario neto de contratar. Coincidimos con esos enfoques en que el diseño tributario importa, pero nos alejamos en un punto: en las fuentes revisadas no se identifica ningún mecanismo que permita saber si la deducción modifica realmente el empleo femenino, que es justo lo que el PNUD (2024) recomienda medir.

El instrumento tiene, además un alcance acotado. Gontero y Vezza (2023) señalan que la participación laboral femenina sigue limitada por los cuidados, la informalidad y la segregación ocupacional, la CEPAL (2021) vincula la autonomía económica de las mujeres con el acceso a ingresos propios y a un empleo de calidad, ONU mujeres (2024) apunta en la misma dirección. Una deducción que solo beneficia a los empleadores formales con utilidad gravable no alcanza a quienes trabajan en la informalidad ni a empresas sin una base imponible, por lo que no sustituye políticas de cuidado ni de formalización. Esto concuerda con la serie Women,

Business and the Law Banco Mundial (World Bank,2024) que distingue entre reconocer un derecho o un incentivo en la ley y contara con las condiciones institucionales para que opere en la práctica. Aquí aparece una paradoja que planteamos como hipótesis: el expediente exigido durante siete años es más costoso de sostener para una empresa pequeña, que es precisamente la más favorecida por la regla de proporción. Si es así, el diseño podría beneficiar en la práctica a quienes ya tienen áreas contables y laboral bien estructuradas.

De estos hallazgos se desprenden tres recomendaciones. Los empleadores y contadores deberían aplicar una ficha de elegibilidad antes de declarar y llevar una matriz por trabajadora y por plaza que separe el gasto ordinario de la deducción adicional. La administración tributaria podría aclarar por escrito el tratamiento del noveno mes y de las nóminas con menos del 10% de nuevas plazas. Y quienes evalúan la política deberían contar con información desagregada sobre el uso del beneficio.

Por último, los resultados antes mencionados son hipotéticos y muestran cómo opera la norma, mas no cuanto empleo genera ni cuanto le cuesta al fisco. Que el incentivo resulte atractivo en términos de cálculo no de demuestra que cambie las decisiones de contratación de mujeres.

## CONCLUSIONES

El presente estudio se propuso sistematizar los requisitos, la forma de cálculo y los principales escenarios de aplicación de la deducción adicional por contratación de mujeres prevista en el numeral 9.1 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Para ellos se combinó una revisión documental de la Ley Violeta, la Resolución NAC-DGERCG24-00000040 del Servicio de Rentas Internas y literatura institucional con un modelo de casos hipotéticos calculados con el SBU 2026 (USD 482). De este trabajo se desprenden las siguientes conclusiones, presentadas en el orden en que se construyó el argumento.

Primera. El incentivo no opera de forma automática, sino que exige la creación de una nueva plaza de trabajo, una permanencia mínima de seis meses consecutivos, sueldos aportados al IESS, ausencia de acumulación con otros beneficios y sustento documental. Los casos de improcedencia (permanencia de cinco meses o menos, relación previa con el empleador y acumulación sobre la misma plaza) dejan la deducción adicional en cero.

Segunda. Cuando se cumplen los requisitos, la deducción adicional equivale a la base aportada multiplicada por un porcentaje que va desde el 100% al 140%. Con el SBU 2026, la deducción oscila entre USD 2.892,00 y USD 8.097,60, y el ahorro estimado entre USD 723,00 y USD 2.024,40, lo que representa entre el 25% y el 35% de los sueldos aportados.

Tercera. El plazo de goce depende de la proporción de nuevas plazas de trabajo destinadas para la población femenina sobre la nómina (12, 24 y 36 meses) y es un concepto distinto del porcentaje adicional. En el caso de que exista una confusión, conduciría a sobreestimar el beneficio. En el ejemplo del empleador B, seis trabajadoras con diez meses de permanencia generan USD 40.488,00 de deducción adicional y USD 10.122,00 de ahorro estimado.

Cuarta. La revisión permite diferenciar el porcentaje de deducción adicional con la permanencia laboral de la duración potencial del beneficio vinculada con la proporción de nuevas plazas femeninas. Los casos hipotéticos demuestran el procedimiento aritmético bajo supuestos explícitos, pero las situaciones de reemplazo y de participación inferior al 10% requieren validación específica. Dado que no se analizaron contrataciones reales ni datos de utilización del incentivo, no es posible inferir su efecto sobre el empleo femenino o el costo fiscal efectivo.

Quinta. El presente trabajo no planteó una hipótesis, sino dos preguntas de investigación, las cuales quedaron respondidas: los requisitos fueron identificados y la forma de cálculo, documentado paso a paso. Sin embargo, lo que no se puede afirmar con este diseño es que el incentivo aumente o incentive el empleo femenino ni cuál es su costo fiscal.

Sexta. La contribución principal del presente trabajo es una guía aplicada y trazable que traduce una norma compleja en un procedimiento verificable, separa el porcentaje por permanencia del plazo por proporción de plazas y señala con claridad qué criterios son interpretativos y no reglas expresas.

Finalmente, las líneas de investigación que se desprenden de lo anterior mencionado son la medición del uso efectivo y del costo fiscal del beneficio, la evaluación de su efecto sobre la contratación y la permanencia de las mujeres, y el análisis de los costos de cumplimiento para empresas de distinto tamaño.

**Conflicto de intereses**

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses de naturaleza personal, académica, profesional, laboral o económica que pudiera haber influido en el desarrollo de la investigación, el análisis de los resultados o la presentación de este manuscrito.

**Contribución de los autores**

**Edison Andrés Fernández Cali:** Participó en la conceptualización de la investigación, la revisión y análisis de la normativa tributaria relacionada con los incentivos laborales establecidos en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Contribuyó a la recopilación y sistematización de información documental, así como a la interpretación de los resultados y la revisión crítica del manuscrito.

**Melissa Nicole Miranda Capa:** Contribuyó a la búsqueda, selección y análisis de fuentes documentales y jurídicas, así como al estudio de los requisitos y condiciones para la aplicación de las deducciones laborales. Participó en la elaboración y comprobación de los ejercicios de cálculo tributario, la organización de los resultados y la redacción del manuscrito.

**Néstor Daniel Gutiérrez Jaramillo:** Participó en el análisis e interpretación de la información obtenida, la revisión de los procedimientos de cálculo y la evaluación de los supuestos relacionados con la aplicación de los beneficios tributarios. Contribuyó a la discusión de los resultados, la revisión crítica del contenido y la aprobación de la versión final del manuscrito.

**REFERENCIAS**

Aguas Ortiz, M. C., Begnini Domínguez, L. F., Abril Buenaño, N. C., & Illescas Correa, S. F. (2025). Evaluación comparativa de la economía violeta en el emprendimiento del Distrito Metropolitano de Quito: Mejoras y retos años 2023–2024. *Revista Ciencia UNEMI, 18*(49), 126–138. https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/2472/2122

Aguas-Ortiz, M. C., & Soria-Suárez, F. F. (2026). Repercusión de la Ley de Economía Violeta en el bienestar laboral de las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la ciudad de Quito, estudio comparativo, 2024–2025. *INNOVA Research Journal, 11*(1.especial), 216–237. https://doi.org/10.33890/innova.v11.n1.especial.2026.2900

Asamblea Nacional del Ecuador. (2004). Ley de Régimen Tributario Interno (Codificación No. 2004-026, Registro Oficial 463, 17 de noviembre de 2004; última reforma en 2023). Servicio de Rentas Internas. https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/1c04850c-093e-44bf-ba98-e9bc8baae57e/Ley_Regimen_Tributario_Interno_20_jun_2023.pdf

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Suplemento del Registro Oficial No. 234, 20 de enero de 2023). https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1377-lmoreno/ro-supl-234-de-20-01-2023.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Ley de Economía Violeta en Ecuador: un instrumento para promover más y mejores oportunidades laborales para las mujeres*. https://www.iadb.org/es/blog/genero-y-diversidad/ley-de-economia-violeta-en-ecuador-un-instrumento-para-promover-mas-y-mejores-oportunidades

Beznoska, M., von Haldenwang, C., & Schüler, R. M. (2023). *Tax expenditures in OECD countries: Findings from the Global Tax Expenditures Database* (IDOS Discussion Paper No. 7/2023). German Institute of Development and Sustainability (IDOS). https://www.econstor.eu/bitstream/10419/270999/1/1839620277.pdf

Cangui Navas, L., Casa Taco, A., & Avellán Herrera, N. (2023). Las reformas tributarias sobre incentivos fiscales en Ecuador y su relación con los resultados contables de las pequeñas empresas del sector comercial de Cotopaxi. *Boletín de Coyuntura*, (36), 26–32. https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/1960/2368

Cedeño Zambrano, S. E., Navas Garcia, E. A., & Freire Gaibor, E. F. (2025). La discriminación laboral en Ecuador. *Revista Lex*, *8*(31), 2598–2612. https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.431

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central

Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe No. 28: Hacia la creación de mejor empleo en la postpandemia*. Naciones Unidas / OIT. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content

Frisancho, V., Bustelo, M., & Viollaz, M. (2023). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe* ? https://doi.org/10.18235/0005341

Gontero, S., & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: Contribución al crecimiento económico y factores determinantes* (Documentos de Proyectos LC/TS.2023/88). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2026/Marzo_2026/202603_MercadoLaboral.pdf

Ley de Régimen Tributario Interno. (2004). Registro Oficial 463. Última Reforma del 1 de abril de 2026. https://www.sri.gob.ec/

Ministerio del Trabajo y Desarrollo Humano. (2025). Después de casi una década, hay consenso: Gobierno, empleadores y trabajadores acuerdan fijar el Salario Básico Unificado de 2026 en USD 482. No hay imposición, hay unión. https://www.trabajo.gob.ec/despues-de-casi-una-decada-hay-consenso-gobierno-empleadores-y-trabajadores-acuerdan-fijar-el-salario-basico-unificado-de-2026-en-usd-482-no-hay-imposicion-hay-union/

ONU Mujeres. (2024). *El empoderamiento económico*. https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico

Organización Cooperación y Desarrollo Económicos. (2010). *Tax expenditures in OECD countries*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2010/01/tax-expenditures-in-oecd-countries_g1ghbcaf/9789264076907-en.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024: Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_920315.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf

OECD. (2026). Pay transparency in progress: Valuing jobs, closing gender pay gaps. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/04/pay-transparency-in-progress_74817da8/121f268d-en.pdf

Peláez Longinotti, F. (2025). *Panorama de los gastos tributarios en América Latina* (Documento de Trabajo DT-04-2025). Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT). https://www.ciat.org/Biblioteca/DocumentosdeTrabajo/2025/DT_04_Pelaez.pdf

Pinargote Moncayo, M. (2023). Ecosistema de economía violeta. Retos y desafíos en el Ecuador. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 5*(5), 364–378. https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/743/1040

Rodríguez Sáenz, R. (2026). *Ley orgánica para impulsar la economía violeta y su incidencia en el régimen tributario en el Ecuador*. Mercojuris. https://mercojuris.com/ley-organica-para-impulsar-la-economia-violeta-y-su-incidencia-en-el-regien-tributario-en-el-ecuador-dr-r-afael-rodriguez-saenz-desde-ecuador/

Servicio de Rentas Internas. (2024). Resolución NAC-DGERCGC24-00000040: Normas para la aplicación de 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. https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar?id=9548d5e5-4a52-43c1-a383-b8f4d0197ef8&nombre=NAC-DGERCGC24-00000040.pdf

Servicio de Rentas Internas. (2024). *Manual de Gasto Tributario del Ecuador*. Departamento de Estudios Tributarios, SRI. https://www.economicoproductivo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2025/08/Anexo-3.-Gasto-Tributario.pdf

Thomas, A., & O'Reilly, P. (2016). *The impact of tax and benefit systems on the workforce participation incentives of women* (OECD Taxation Working Papers No. 29). OECD Publishing. https://www.ibet.com.br/wp-content/uploads/2019/08/d950acfc-en.pdf

Von Zuben, C. (2023). Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022–"Programa emprega+ mulheres". Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (5), 29. 228-241. https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15512/zuben_lei_programa_emprega.pdf?sequence=4&isAllowed=y

World Bank. (2024). *Women, Business and the Law 2024*. World Bank Group. https://documents1.worldbank.org/curated/en/099110624115537381/pdf/P167792-e884b79d-fbaa-4b87-a416-b44e57ac5a89.pdf

Reljic, J., & Zezza, F. (2025). Breaking the divide: Can public spending on social infrastructure boost female employment in Italy? *Economic Modelling, 143*, Article 106974. https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106974