

### DE LAS DEDUCCIONES

**4.1 Aspectos generales.-** Cuando tratamos el tema de las remuneraciones, dijimos que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración íntegra. No obstante, ya sea por mandato legal o por disposición del trabajador, el empleador tiene la obligación legal de hacer las siguientes deducciones:

- a) Aportes al IESS;
- b) Impuesto a la renta;
- c) Multas;
- d) Descuentos sindicales;
- e) Préstamos al IESS;
- f) Alimentos;
- g) Retenciones limitadas de la remuneración; y,
- h) Autorizados.

**Aportes al IESS.-** El empleador tiene la obligación de descontar de la remuneración del trabajador el valor correspondiente al aporte personal. Para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones al IESS, se entiende que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales definidas en el Art. 9 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por: el sueldo o salario básico, más lo que perciba por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otro ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan los ingresos correspondientes a los beneficios que representan los servicios de orden social como son: los gastos de alimentación; las primas de seguros particulares; el pago total o parcial de gastos de atención médica u odontológica; ropa de trabajo; etc.

**Impuesto a la renta.-** Otra de las obligaciones del empleador es hacer la retención en la fuente de los ingresos que por concepto de remuneración perciban sus trabajadores, de

conformidad con lo establecido por el Art. 36 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

**Multas.-** Le está prohibido al empleador imponer multas que no se hallen previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado por una de las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo. En ningún caso, la retención por este concepto puede ser mayor al 10% de la remuneración, tal como lo determinan los literales “a y b” del Art. 44 del Código del Trabajo.

El empleador, tiene la obligación de entregar a la asociación a la cual pertenece el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimientos del contrato de trabajo.

**Descuentos sindicales.-** Es obligación del empleador, descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

La cuota mínima que deba pagar cada trabajador, no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración, inclusive si el trabajador no pertenece a ninguna asociación.

En virtud de lo establecido en el Art. 1 de la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, los trabajadores de las empresas o instituciones en las que existan sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, deberán pagar a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración.

**Préstamos al IESS.-** Los empleadores tienen la obligación de remitir al IESS hasta el 15 del mes siguiente, los valores correspondientes a los descuentos por préstamos hipotecarios y quirografarios. Para tal efecto, deben retirar las planillas pre elaboradas de descuentos.

**Retención limitada de la remuneración por el empleador.-** El empleador tal como lo determina el Art. 90 del Código de Trabajo, puede retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador.

Así mismo, se puede descontar al trabajador el valor de los productos de primera necesidad entregados por el empleador en cumplimiento de lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 ibídem del Código de Trabajo.

**Descuentos autorizados.-** Los descuentos antes anotados están contemplados en la ley, sin embargo, puede haber otros descuentos que sin tener el carácter laboral pueden ser materia de descuento para cubrir obligaciones contraídas por el trabajador, tales como: préstamos otorgados por el empleador, aportes a cajas de ahorro, etc.