



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial.

**ORTEGA FAREZ AYLIS PAULETTE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**CONDE MONTAÑO PAMELA DAYANNA
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial.

**ORTEGA FAREZ AYLIS PAULETTE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**CONDE MONTAÑO PAMELA DAYANNA
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ANÁLISIS DE CASOS

**Beneficios tributarios por contratación de personas con
capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial.**

**ORTEGA FAREZ AYLIS PAULETTE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**CONDE MONTAÑO PAMELA DAYANNA
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

LAINES ALVAREZ YOLANDA MARIA

**MACHALA
2022**

BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

by Aylis Ortega

Submission date: 08-Sep-2022 10:17PM (UTC-0500)

Submission ID: 1895371068

File name: APACIDADES_ESPECIALES_O_SUSTITUTOS_EN_EL_SECTOR_EMPRESARIAL.docx (158.96K)

Word count: 10568

Character count: 60288

BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

8%

★ repositorio.utmachala.edu.ec

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, ORTEGA FAREZ AYLIS PAULETTE y CONDE MONTAÑO PAMELA DAYANNA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



ORTEGA FAREZ AYLIS PAULETTE

0790692188



CONDE MONTAÑO PAMELA DAYANNA

0750552002

DEDICATORIA

Este proyecto con fines de titulación está dedicado principalmente a Dios, a nuestros queridos padres, a aquellas personas especiales que nos han apoyado en todo este tiempo y a nosotros mismos por el arduo trabajo que hemos realizado para poder llegar hasta aquí.

Ortega Farez Aylis Paulette

Conde Montaña Pamela Dayanna

AGRADECIMIENTO

- Agradecemos a Dios por ser quien nos permitió gozar de vida y salud para poder lograr todo lo que nos hemos planteado.
- A nuestros padres por siempre estar junto a nosotros apoyándonos cuando sentíamos ya no poder más.
- A todos nuestros docentes por compartirnos sus conocimientos en las diferentes cátedras, ahora es momento de nosotros, ponerlos en práctica.
- A nuestra tutora de titulación, la Ing. Yolanda María Laines Álvarez por ser nuestra guía y compartirnos sus conocimientos en todo este tiempo que realizamos el trabajo.
- Finalmente, a nosotros mismo por el apoyo incondicional que hemos recibido el uno del otro en todos los años de estudio que compartimos.

Ortega Farez Aylis Paulette

Conde Montaña Pamela Dayanna

RESUMEN

El análisis de caso se basó específicamente en los beneficios tributarios que reciben las empresas por la contratación de las personas con capacidades especiales o sustituto adicional a la parte legal del 4%. Es importante que las empresas consideren la contratación de personas con capacidades especiales y sustituto, debido al papel que representan en la sociedad, la inclusión laboral permite que los empleadores conozcan los derechos del personal, y fomenten el trabajo colaborativo sin distinción alguna.

La normativa vigente estipulada contribuye a conocer las obligaciones de los empleadores y el correcto cálculo de la deducción del 150% adicional por contratación de personas con capacidades especiales o sustituto. Mediante el método cuantitativo y validación de la confiabilidad con la fórmula Kuder Richardson para pruebas dicotómicas se logró validar el instrumento con el 100%, por otra parte, a través de un ejercicio práctico se demostró el ahorro fiscal en la conciliación tributaria, y el impacto en la elaboración y presentación de estados financieros.

En cuanto al análisis de los resultados, los empleadores de cada empresa activa del cantón Santa Rosa con una base de 25 trabajadores, tienen conocimiento sobre las leyes y normas que disponen sobre la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto, la mayoría de las empresas cuentan con personal con capacidades especiales y tienen conocimiento de sus condiciones y la adecuación de las instalaciones necesarias para el rol de sus funciones, a pesar de esta aseveración, existe una desatención en el reconocimiento de un beneficio tributario el cual se ve plasmado en los informes financieros. Por otra parte, surge la problemática acerca de los trabajadores sustitutos, responsables de una persona con capacidades especiales, lo cual influye a que estas personas encuentren fuentes de trabajo disponibles. Además, actualmente para el empleador sigue siendo un desafío la inclusión laboral, siendo una desventaja para el personal sustituto y personas con capacidades especiales, disminuyendo su reconocimiento en la sociedad, derechos y su potencial.

Palabras claves: contratación, beneficio tributario, empleadores, personas con capacidades especiales.

ABSTRACT

The case analysis was based specifically on the tax benefits that companies receive for hiring people with special abilities or substitutes in addition to the legal part of 4%. It is important for companies to consider hiring people with special abilities and substitutes, due to the role they represent in society, labor inclusion allows employers to know the rights of staff, and encourage collaborative work without any distinction.

The current regulations stipulated contribute to know the obligations of employers and the correct calculation of the deduction of the additional 150% for hiring people with special abilities or substitutes. By means of the quantitative method and reliability validation with the Kuder Richardson formula for dichotomous tests, the instrument was validated with 100%; on the other hand, through a practical exercise, the tax savings in tax reconciliation and the impact on the preparation and presentation of financial statements were demonstrated.

Regarding the analysis of the results, the employers of each active company in the Santa Rosa canton with a base of 25 workers, are aware of the laws and regulations that provide for the hiring of personnel with special abilities or substitutes, most of the companies have personnel with special abilities and are aware of their conditions and the adequacy of the facilities necessary for the role of their functions, despite this assertion, there is a lack of attention in the recognition of a tax benefit which is reflected in the financial reports. On the other hand, there is the problem of substitute workers, responsible for a person with special abilities, which influences these people to find available sources of work. In addition, labor inclusion continues to be a challenge for the employer, being a disadvantage for substitute personnel and people with special abilities, diminishing their recognition in society, their rights and their potential.

Key words: hiring, tax benefits, employers, people with special abilities.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
INDICE DE GRÁFICO	VII
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO	10
1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio	10
1.1.1 Tema de investigación	10
1.2 Hechos de interés	11
1.2.1 Problemática de la investigación	11
1.2.2 Antecedentes de la investigación	12
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
CAPITULO 2. Fundamentación teórico – epistemológica del estudio	14
2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia:	14
2.1.1 Paradigma de investigación	14
2.1.2 Descripción del Objeto de estudio	15
2.2 Bases teóricas de la investigación	15
2.2.1 Marco legal	15
2.2.2 Marco conceptual	21
CAPITULO 3. Proceso Metodológico	25
3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada	25
3.1.1 Tipo de enfoque	25
3.1.2 Tipo de método	26
3.1.3 Tipo de investigación	26
3.1.4 Tipo de diseño	26
3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación	26
3.2.1. Población	26
3.2.2 Muestra	26

3.2.2.1 Fórmula Kuder Richardson	27
3.2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.2.3.1 Encuesta	28
3. 3 Sistema de categorización en el análisis de los datos	29
3.3.1 Análisis de información	29
3.3.2 Interpretación de información	31
CAPÍTULO IV. Resultado de la investigación	38
4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados	38
4.2 Conclusiones	38
4.3 Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	45

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Metodología de la Investigación	25
<i>Tabla 2.</i> Confiabilidad según porcentaje	28
<i>Tabla 3.</i> Cálculos para la Fórmula KR-20	28
<i>Tabla 4.</i> Estado de Situación Financiera 2020	32
<i>Tabla 5.</i> Estado de Resultado 2020	33
<i>Tabla 6.</i> Cuadro de Personal con Capacidades especiales o sustituto	34
<i>Tabla 7.</i> Aplicación de beneficio tributario adicional por personal con capacidades especiales o sustituto	34
<i>Tabla 8.</i> Rol de Pago Administrativos Mensual	35
<i>Tabla 9.</i> Rol de Provisiones Mensual	36
<i>Tabla 10.</i> Conciliación Tributaria	37
<i>Tabla 11.</i> Empresas activas del cantón Santa Rosa, El Oro, Ecuador que cuentan con una base de 25 trabajadores	45
<i>Tabla 12.</i> Muestra	46
<i>Tabla 13.</i> Grande Empresa	46
<i>Tabla 14.</i> Mediana Empresa	47
<i>Tabla 15.</i> Pequeña Empresa	47

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Ecuador	48
<i>Figura 2.</i> El Oro.....	49
<i>Figura 3.</i> Santa Rosa.....	50
<i>Figura 4.</i> Encuesta	51

INDICE DE GRÁFICO

<i>Gráfico 1.</i> Personal con capacidades especiales.....	52
<i>Gráfico 2.</i> Personal sustituto	52
<i>Gráfico 3.</i> Reglamento interno de la empresa	53
<i>Gráfico 4.</i> Obligaciones del empleador.....	53
<i>Gráfico 5.</i> Tipos de discapacidad	54
<i>Gráfico 6.</i> Trabajador sustituto	54
<i>Gráfico 7.</i> Documentos de acreditación del sustituto.....	55
<i>Gráfico 8.</i> Inclusión laboral.....	55
<i>Gráfico 9.</i> Deducción adicional por contratación de personal con capacidades especiales o sustituto	56
<i>Gráfico 10.</i> Grado de discapacidad para beneficio tributario.....	56
<i>Gráfico 11.</i> Estados financieros y conciliación tributaria	57
<i>Gráfico 12.</i> Impuesto a la Renta.....	57
<i>Gráfico 13.</i> Cálculo tributario	58
<i>Gráfico 14.</i> Desafío en el sector empresarial	58
<i>Gráfico 15.</i> Condensado estadístico	59

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Ecuador existen 470.820 personas con capacidades especiales representando un 45,69% a la discapacidad física y un 45,72% en el grado de discapacidad de 30 a 49% inscritas en el Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (CONNADIS), donde 44. 532 son personas con discapacidad y 2.117 pertenecen a sustitutos que se encuentran laboralmente activas en el sector privado.

La inclusión laboral se define como aquella oportunidad que por derecho tienen las personas de condiciones vulnerables, sin tener en consideración la discriminación por su orientación sexual, género y otros aspectos, ofreciendo un trabajo digno remunerado.

Según el art. 6 de la LOD (2012) considera a la persona con discapacidad, aquella que presente impedimento e incapacidad de realizar actividades de la vida cotidiana, donde se vea influenciada por sus condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales independientemente de la causa que la hubiese originado mientras que, en el art. 7 del mismo cuerpo legal define como la persona obtiene una deficiencia o condición discapacitante.

Las medidas de acción afirmativa, según el art. 17 de la LOD (2012) son aquellas disposiciones establecidas por el Estado ecuatoriano en base a la elaboración y acatamiento de estas, las cuales conceden el respeto a los derechos legítimos de personas con capacidades especiales al encontrarse en una injusticia social.

En base al art. 46 de la LOD (2012), el ente encargado de establecer políticas laborales en base a la equidad de género donde incluya oportunidades de trabajo, disposiciones para su desempeño, entre otras para el personal con capacidades especiales, son el Consejo Nacional de Discapacidades y Gobierno.

De acuerdo al art. 47 de la LOD (2012), es obligatorio que los empleadores tanto del sector público como privado cumplan con la disposición de contratar un porcentaje mínimo del 4% de personas con capacidades especiales al contar con 25 trabajadores en su nómina, teniendo en cuenta sus habilidades y condiciones. Es fundamental que el empleador otorgue al personal discapacitado todos los instrumentos necesarios como tecnológicos al igual que el área de trabajo esté adecuada con el objetivo de mantener la seguridad y desempeño de sus funciones. El empleador al disponer unidades de transporte para el personal discapacitado debe tener en consideración todas las medidas que garanticen el acceso cómodo y seguro, en el caso de omitir este servicio, deberá cumplir con otros beneficios sociales. Cuando se realice el cálculo del 150% por inclusión laboral,

se omitirán contratos que no sean óptimos para la seguridad e integridad del personal discapacitado según lo establezca la Ley.

En consideración al art. 48 de la LOD (2012), sustitutos son aquellas personas que pertenecen al cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o personas encargadas de una persona con capacidades especiales severas. Es importante, conocer que este beneficio no puede concederse a más de una persona que tenga bajo tutela a un discapacitado. Además, las empresas solamente dispondrán del 50% de personal sustituto en base al porcentaje de inclusión laboral.

El Servicio de Rentas Internas (SRI) se encarga de inspeccionar el cumplimiento de la acción afirmativa donde el Gobierno Nacional ofrece la oportunidad de empleo a personas con capacidades especiales o sustitutas, mediante programas por parte del Ministerio de Trabajo y (CONNADIS) donde otorga a las empresas el beneficio a través de la deducción del impuesto a la renta por contratación de personal discapacitado, donde busca que las empresas no solamente se beneficien por el cumplimiento de la normativa vigente, sino también para aportar con la participación de personas discapacitadas en la inserción laboral.

El cumplimiento de inclusión laboral en personas discapacitadas o sustitutas en las empresas privadas permite que no se originen infracciones y se pueda aplicar la deducción adicional, en el caso de realizarse el incumplimiento a estas disposiciones, el empleador tendrá que pagar una multa establecida en el art. 116 de la misma ley.

En relación al art. 1 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2021), las personas con capacidades especiales consideradas para la contratación de un puesto de trabajo deben tener un mínimo de 30% de grado de discapacidad, al igual que las empresas deben ofrecer estabilidad laboral de acuerdo a los permisos, capacitaciones y adecuaciones al área de trabajo.

Conforme con Ruiz et al. (2018) fórmula que la contratación de personas discapacitadas se ha considerado un objetivo por parte del Estado y las Organizaciones no Gubernamentales, donde se espera acatar a los principios dispuestos por el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, siendo la inclusión laboral un reto para los diferentes sectores productivos, ya que no se ha permitido el derecho a los trabajadores discapacitados o personal sustituto.

En este proyecto, la problemática de investigación está basada en analizar los beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial.

El proyecto de investigación, es un aporte para el sector productivo a nivel nacional, que incluye beneficios tributarios por la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustituto, por lo tanto, en este trabajo se ofrece el desarrollo de un caso

práctico que permita el análisis de la deducción de impuestos representados en los Informes Financieros, donde se evidencia la reducción de los montos a pagar por impuestos tributarios.

El tipo de investigación que se realiza es descriptivo en base al estudio de caso y en cuanto a la recolección de información, se utiliza la revisión bibliográfica de artículos científicos, datos estadísticos por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “INEC”, Servicio de Rentas Internas “SRI” y marco normativo.

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio

1.1.1 Tema de investigación

Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial.

1.1.2 Objeto de estudio

El Estado ecuatoriano a través de la implementación de políticas públicas y medidas de acciones afirmativas otorga un beneficio nacional al sector empresarial por el uso de la mano de obra de personas con capacidades especiales o sustitutos para incentivar la contratación de este grupo a más de lo que establece la normativa legal, es decir, se garantice el mayor número de oportunidades de trabajo independientemente del porcentaje establecido para la inclusión laboral, por lo cual es indispensable para el Gobierno lograr esta propuesta en todos los sectores productivos y las empresas puedan gozar de este beneficio económico proyectándose a futuro, al igual que este tipo de trabajadores mejoren sus condiciones económicas y sociales.

El objeto de estudio se basa en los beneficios tributarios del I.R por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial, destacando que el contribuyente debe realizar la Conciliación Tributaria y elaboración de Informes Financieros, donde se plasmara la deducción adicional del 150% para el cálculo de la base imponible del I.R en relación a las remuneraciones y beneficios sociales a excepción de las vacaciones.

1.1.3 Contextualización del objeto de estudio

En el Ecuador, según Espinoza et al. (2018) menciona que la falta de inclusión de las personas con capacidades especiales se ha visto suprimida tanto de manera social como laboral, lo cual ha provocado que el Gobierno se pronuncie, estableciendo leyes que los ampare, además de otorgar beneficios a quienes cumplen con las políticas establecidas

como también multas a quienes las infringen debido a que el empresario especula que no son aptas para realizar el trabajo de una manera eficaz.

Según lo establecido en el CONNADIS (2021) mediante la obtención de la fuente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social “IESS” con fecha de corte hasta septiembre del 2021 indica que en el Ecuador (figura 1) existen un total de 68.901 personas con capacidades especiales o sustitutas que se encuentran laboralmente activas, en donde se clasifica 62.298 personas con discapacidad y 6.603 sustitutas de personas con discapacidad, en cuanto al alto margen de la estadística sobre el tipo y grado de discapacidad , se representa con el 54,25% la discapacidad física, y referente al rango del 30% al 49% con el 58,40%.

Así mismo, en la figura 2 CONNADIS (2021) señala que, en la provincia de El Oro hay un total de 2.654 personas con capacidades especiales que se encuentran laborando en la actualidad, donde 2.441 son personas con discapacidad y 213 son personas sustitutas de personas con discapacidad, en base al mayor porcentaje, se conoce con el 56,10% la discapacidad física y desde el 30% al 49% con el 56,78% del grado de discapacidad. En figura 3, muestra que en el cantón Santa Rosa se presenta la siguiente información, existen 244 personas con capacidades especiales y sustitutas laborando, en donde 212 representa a las personas con capacidades especiales y 32 a sustitutos de personas con capacidades especiales, el 54,10% la discapacidad física y del 30% al 49% de grado de discapacidad con la mayor proporción de 54,92%.

En comparación a lo mencionado anteriormente, se puede establecer que en el Ecuador existe un alto margen de discapacidad física y un grado de discapacidad del 30% al 49%. Por otra parte, a pesar de la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos que se ha dado en con el pasar de los años, aún existen personas que están en etapa de conseguir un empleo y no lo han logrado debido al desconocimiento por parte de los empresarios que, sí aporta a esta inclusión, recibirá a cambio beneficios tributarios que se verán reflejados en los Informes Financieros al final de cada periodo contable.

1.2 Hechos de interés

1.2.1 Problemática de la investigación

Debido a la exclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos, los empresarios del sector productivo son los que deberían aplicar las normativas vigentes referentes al tema para poder beneficiarse tributariamente mientras apoya con la inclusión laboral, provocando el surgimiento de las siguientes interrogantes:

- ❖ ¿Cuáles son las normativas legales que determinan la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos?
- ❖ ¿Cuáles son los porcentajes por inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos para cálculo del Impuesto a la Renta?

El desaprovechamiento de beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial se ha generado por las siguientes causas:

- ❖ Poco conocimiento de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos por parte del empresario.
- ❖ Deficiente implementación de los beneficios tributarios según porcentaje por inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos para el cálculo del I.R.

Dando por consecuencias:

- ❖ Inexistente aplicación de la normativa legal para la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos.
- ❖ Pago excedente de impuestos por errado cálculo de deducción por inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos.

1.2.2 Antecedentes de la investigación

El 20 de octubre del 2008 bajo Registro Oficial N° 449 se establece la nueva Constitución de la República del Ecuador, en donde se dio a conocer una reforma en la normativa jurídica acorde a las necesidades de la ciudadanía, estas normas tienen el fin de mejorar la actividad socioeconómica del país, permitiendo así la participación de todos los habitantes con el Estado.

En el Ecuador, la inclusión laboral de personas con capacidades especiales se veía obstruida por parte de los empleadores debido a que su participación no podría ser la adecuada al momento de realizar las actividades que se requiere, fue en el año 2006 donde miles de personas asentaron una propuesta para hacer cumplir lo establecido en la Ley reformada del Código de Trabajo vigente desde enero del 2006, en donde se establece el porcentaje de contratación a personal discapacitado o sustituto de acuerdo al número de empleados con los que cuenta la entidad privada en donde el mismo año por cada 25 trabajadores se contrataba a una persona con capacidades especiales, el siguiente año se incrementó al 1% del total de los trabajadores, para el periodo 2008 equivaldría al 2%, el

siguiente año 2009 se modificó al 3% hasta que para el periodo 2010 se estableció el 4%, siendo este el porcentaje fijo.

Para septiembre del 2006, después de capacitaciones a empresarios sobre esta reforma de inclusión laboral y las adaptaciones de sus instalaciones, fue Quito y Guayaquil las ciudades que abrieron oficinas para impulsar, permitir el desarrollo y cumplimiento de las normativas legales, para el año 2019 ya se fueron uniendo nuevas provincias entre ellas, El Oro. En el 2010 se unieron más provincias, pero fue hasta el 2015 que se logró establecer centros para atender las necesidades de personas con capacidades especiales en las provincias del país junto al CONNADIS y demás empresas.

Conforme con Espinoza et al. (2018) establecen que la Ley Orgánica de Discapacidades fue admitida en el año 2012 en unión a la Asamblea Nacional República del Ecuador, CONNADIS, Organizaciones no Gubernamentales para implantar políticas públicas para promover el bienestar social y crecimiento económico para personas con capacidades especiales o sustitutos.

Durante el periodo 2007 al 2013, Lenin Moreno, el vicepresidente de ese entonces, mediante su programa para la inclusión de las personas con capacidades especiales, permitió la participación laboral y de cierta manera, mejorar el nivel de pobreza y el número de desempleo existente en el país, siendo este un paso muy importante para ponerle fin y evitar la discriminación de personas que necesitan mejorar su condición de vida.

Según Moreira et al. (2018) exponen que la creación del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades publicado en el Registro Oficial N° 145 con fecha 17 de diciembre de 2013 ha dispuesto mejorar la situación económica de las personas discapacitadas a través de la inclusión laboral en el sector empresarial, donde las empresas pueden acceder a este beneficio por contratación de este grupo de personas, el cual les permite la disminución de costos en los Informes Financieros por deducción del IR, sin embargo pese a este incentivo aún se espera lograr la inserción completa en el mercado laboral.

El SRI a través de la resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 divulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 con fecha de 25 de agosto del 2017 determina el cálculo del beneficio por inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos.

Mediante el Programa de “Joaquín Gallegos Lara” que se inició en el periodo 2015-2017 a cargo de la Vicepresidencia del Ecuador y Misión Solidaria Manuela Espejo con el

objetivo de recolectar información actual del número de personas discapacitadas y sus datos pertenecientes, busca que aquellas personas registradas obtengan los derechos dispuestos por normativa legal vigente, donde incluye políticas públicas sobre la inclusión laboral por parte de los diferentes sectores productivos.

A pesar de esta inclusión por cumplimiento a lo dispuesto en la ley y el aprovechamiento de los beneficios tributarios, los empresarios no pueden considerar a la contratación de estas personas como un gasto, ya que si la entidad cuenta con las instalaciones adecuadas y el personal fue direccionado a realizar actividades acorde a lo que su discapacidad lo permita, este podrá realizar su trabajo de una manera muy eficaz al igual que los demás trabajadores permitiendo así la aceptación y una buena relación entre compañeros de trabajo representando la inclusión laboral y social.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar los beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos para la correcta deducción de impuestos y elaboración de Informes Financieros en el sector empresarial.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Establecer la normativa legal vigente por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos para la deducción tributaria.
- ❖ Calcular los montos a pagar según el porcentaje por inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos reflejados en la Conciliación Tributaria.

CAPITULO 2. Fundamentación teórico – epistemológica del estudio

2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia:

2.1.1 Paradigma de investigación

El paradigma de investigación en el que se basa el estudio de caso “Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial” es el positivista, donde Beltrán & Ortiz (2020) manifiesta que, es aquella que comprueba los hechos existentes a través de métodos que posibiliten la objetividad de averiguar la realidad, teniendo en cuenta la relación entre el sujeto-objeto.

Este paradigma se caracteriza por emplear el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva y diseño experimental. A través del marco legal y conceptual, se podrá analizar las causas que originaron la investigación,

también, a partir del método utilizado se evaluará los resultados. Por otra parte, este tipo de paradigma busca que el objeto de estudio permita ser cuantificado a través de las técnicas e instrumentos de medición, donde la información sea evaluada de la manera más justa e imparcial posible.

2.1.2 Descripción del Objeto de estudio

Según Zumba et al. (2020) señalan que con el pasar del tiempo, la economía del país ha presenciado cambios debido a la creación de nuevas políticas establecidas por la Administración Tributaria, dándole mayor importancia a la recaudación originada por los ingresos de las empresas, de cierta forma también se contribuye a la inclusión laboral de personas con discapacidad, aportando al desarrollo socioeconómico en el país.

Desde años atrás, Ecuador se ha identificado por establecer en la Constitución de la República un cambio, en cuanto a la equidad e igualdad de las personas con capacidades especiales o sustitutos en el campo laboral, tanto en el sector público como privado, donde se ha ido creando políticas e incentivos para los empresarios al momento de basarse en la Ley en cuanto a su inserción.

Conforme con Ruiz et al. (2018) indican que la implementación de beneficios tributarios en empresas que cumplen lo establecido en la Ley por la contratación de personal discapacitado o sustituto será bajo las normas legales implementadas por la LRTI junto a su Reglamento donde se conoce cuáles son los requisitos para gozar del beneficio.

Según Espinoza & Gallegos (2018) mencionan que actualmente el beneficio tributario debe formar parte de la conciliación tributaria, donde se hará el respectivo cálculo de la base imponible, la cual es una reducción al impuesto a la renta.

Hoy en día, aparte del beneficio tributario que recibe el empresario por la inserción laboral de personas discapacitadas o sustitutos, varias de las ventajas son: la mejora de la imagen de la empresa, eficiencia de los recursos utilizados, ambiente laboral participativo y dinámico. Por último, la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos deja de representar un gasto para los empresarios debido al nacimiento de los beneficios que reciben, permitiendo así, el crecimiento de las empresas.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Marco legal

Para que las empresas gocen de beneficios tributarios otorgados por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos, serán los empresarios quienes deberán

regirse bajo las normativas establecidas por la Constitución de la República del Ecuador, leyes orgánicas y ordinarias, reglamentos, normas y suplementos.

Constitución de la República del Ecuador:

La Constitución de la República del Ecuador (2015) estipula en el art. 47 que, será el Estado quien, mediante políticas, permitirá la inclusión de las personas discapacitadas en el trabajo y otras oportunidades más que se presenten. La ley incita a las personas con capacidades especiales disfrutar las mismas oportunidades, por eso establece que las empresas adapten sus instalaciones para que los trabajadores con discapacidad puedan realizar sus trabajos de una manera correcta.

En el art.61 de la Constitución de la República del Ecuador (2015) menciona que, las y los ecuatorianos tienen derecho a una igualdad de oportunidades y una inclusión sin discriminación alguna.

Ley Orgánica de Discapacidades

La LOD (2012) en el art. 6 establece que, son aquellas que presenten impedimento al realizar actividades de la vida cotidiana, donde se vea influenciada por sus condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales independientemente de la causa que la hubiese originado. Así mismo, en el art. 7 establece que, toda persona considerada con capacidades especiales puede gozar de su derecho al empleo retribuido al igual que participar en los procedimientos de contratación y demás lineamientos establecidos en base a los sectores privados o públicos, según lo define el art.9, donde la persona será calificada por la autoridad competente en base al tipo y grado de discapacidad, para los ecuatorianos residentes en otro país, su procedimiento de calificación se llevará a cabo mediante representaciones diplomáticas.

Por esta razón, La LOD (2012) en el art. 46 indica que, el ente encargado de establecer políticas laborales en base a la equidad de género donde incluya oportunidades de trabajo, disposiciones para su desempeño, entre otras para el personal con capacidades especiales, son el Consejo Nacional de Discapacidades y gobierno. Por lo que en el art.47, es obligatorio que los empleadores tanto del sector público como privado cumplan con la disposición de contratar un porcentaje mínimo del 4% de personas con capacidades especiales al completar la contratación de 25 trabajadores en la entidad, teniendo en cuenta sus habilidades y condiciones, las cuales deben estar acorde a la equidad de género y diversidad de discapacidades.

Para la contratación de personas discapacitadas en empresas públicas como Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada, solo se aplicará la nómina de personal administrativo en relación al cálculo de porcentaje de inclusión laboral, donde las funciones operativas no serán ejercidas por ellos, debido a los altos riesgos que puede ocasionar en la salud.

Es fundamental que el empleador otorgue al personal discapacitado todos los instrumentos necesarios como tecnológicos al igual que el área de trabajo sea adecuada con el objetivo de mantener la seguridad y desempeño de sus funciones.

El empleador al disponer unidades de transporte para el personal discapacitado debe tener en consideración todas las medidas que garanticen el acceso cómodo y seguro, en el caso de omitir este servicio, deberá cumplir con otros beneficios sociales según la Orgánica de Discapacidades. Cuando se realice el cálculo del porcentaje de inclusión laboral, se omitirá contratos no óptimos para la seguridad e integridad del personal discapacitado según lo establezca la Ley.

La LOD (2012) , define a los sustitutos en el art. 48 como aquellos parientes que pertenecen al cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o personas encargadas de personas con capacidades especiales severas. Es importante, conocer que este beneficio no puede concederse a más de una persona por una persona con discapacidad. Los empleadores no tienen permitido la contratación máxima del 50% de personal sustituto de acuerdo al porcentaje legal determinado. Los empleadores no tienen permitido la contratación máxima del 50% de personal sustituto de acuerdo al porcentaje legal.

Según la LOD (2012) en el art. 49, los empleadores deben realizar la deducción de trabajadores discapacitados por el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del IR en relación a retribuciones y beneficios sociales dirigidos al IESS por cada trabajador discapacitado, sustituto, trabajadores con cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y estén a su tutela, sin que este personal no haya sido contratado por motivo de corresponder al porcentaje mínimo del 4%.

La LOD (2012) en el art. 52 manifiesta que, el personal discapacitado tiene derecho a recibir tratamientos, rehabilitaciones según certificado médico tanto para el sector público como privado y permisos emergentes en relación a sus condiciones.

Se otorgará el permiso por maternidad con un lapso de 3 meses adicionales cuando el nacimiento del niño/a sea con discapacidad o congénitos graves. El empleador tiene prohibido minorar la remuneración del personal discapacitado independientemente de la razón por su condición. Los trabajadores que pertenezcan al sector público o privado tienen derecho a 2 horas que completan sus 8 horas diarias de trabajo a encargarse del cuidado de personas con capacidades especiales severas certificadas, si corresponde a su tutela, donde esta información debe ser comunicada.

En el art. 51 de la LOD (2012) indica que, cuando se realice un despido injustificado a una persona con capacidades especiales o aquella al cuidado de personas con capacidades especiales, recibirá una indemnización de 18 meses de trabajo y la remuneración legal que le corresponde por el tiempo de empleo. En el caso, que el personal haya tenido un accidente laboral y este adquiera una discapacidad tiene acceso a la rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción.

Según lo establecido, en el caso que el empleador no realice la contratación en relación a lo que establece el art. 116 de la LOD (2012) recibirá una sanción correspondiente de 10 a 15 salarios básicos unificados y la suspensión laboral.

Ley Orgánica de Régimen Tributario

La Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (2018) considera en el art. 2 sobre la renta, aquellos ingresos de origen ecuatoriano y exterior que contribuyen al aporte económico del país. En concreto, en el art. 9 establece que, las exenciones son aquellos ingresos provenientes de personas con discapacidad y sustitutos serán exentos hasta el doble de la fracción básica gravada con tarifa cero.

La LORT (2018) en el art. 10 señala que, se aplicará deducciones a los empleadores que hayan cumplido con la institución encargada de recibir sus aportes, mediante los pagos realizados a trabajadores discapacitados o personal sustituto, para ellos se realizará una deducción del 150% adicional. Se consideran a los estados financieros como la base fundamental a presentar en el momento de declarar los impuestos, se exige su presentación en la Superintendencia de Compañías, en la de Bancos y Seguros y en cualquier trámite por motivo tributario. Así mismo, en el art. 21, los Estados Financieros son la base fundamental a presentar en el momento de declarar los impuestos, se exige su presentación en la Superintendencia de Compañías, en la de Bancos y Seguros y en cualquier trámite por motivo tributario.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo (2020) establece en el art. 49 que, para ser validada como persona sustituta, será la autoridad encargada la que lo establezca mediante el otorgamiento de un certificado, esto debe ser requerido por la persona que lo necesite. En el caso de que la persona sustituta deje de serlo, se le retira el Bono Joaquín Gallegos Lara. La autoridad encargada del trabajo, solicitara al talento humano, el registro de todo el personal sustituto que se encuentre laborando ya sea en el sector público o privado, lo mismo sucede con el personal discapacitado que se encuentre laborando, para tener un correcto seguimiento y evaluación de sus procesos. En el 21, menciona que, el beneficio tributario será gozado por las personas con discapacidad o sustitutos con un porcentaje igual o mayor al 30%, estos beneficios se proporcionan de acuerdo al grado de discapacidad, del 30% al 49% un 60%, del 50% al 74% un 70%, del 75% al 84% un 80% y del 85% al 100% un 100%.

Reglamento para Aplicación Ley de Regimen Tributario Interno

El Reglamento para Aplicación Ley de Regimen Tributario Interno (2021) expresa en el art. 46 en referencia al cálculo de la base imponible aplicado en la tarifa del impuesto a la renta, las sociedades y PNOLLC, se debe hacer ajustes en la conciliación tributaria, la cual influenciará en la utilidad o pérdida líquida del ejercicio. En el caso, de la contratación de trabajadores con discapacidad o sus sustitutos, adultos mayores o migrantes retornados mayores a cuarenta años, se deducirá su pago multiplicado con el porcentaje de la deducción adicional, sueldos y beneficios sociales cancelados a éstos y al IESS, Dirección Nacional Jurídica Departamento de Normativa cuando corresponda. Para el personal con capacidades especiales existente o nueva, este incentivo se realizará dependiendo del ciclo laboral y excluyendo del porcentaje legal mínimo. La bonificación se pagará en el próximo periodo siguiente a los pagos enumerados anteriormente, de acuerdo al Servicio de Rentas Internas, además solo tendrá lugar durante los meses en los que se hayan cumplido las condiciones de suscripción.

Según el art. 50 del Código de Trabajo (2020) , en el caso de los contribuyentes que contratan personal discapacitado o sustituto para el pago del Impuesto a la Renta, deben calcular la base imponible teniendo en cuenta el total de sus ingresos brutos tendrán una disminución correspondiente hasta dos veces la fracción gravada con la tasa del impuesto sobre la renta al cero por ciento.

Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad

La Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad (2018) menciona en el art. 3 que, la discapacidad severa representa el 75% en adelante de discapacidad, la cual influye en la realización completa de sus actividades diarias, por lo tal es necesario de un representante o sustituto a cargo. Los tipos de sustitutos se dividen en directos y por solidaridad humana. Los sustitutos directos son aquellos representantes de personas con capacidades especiales de primer grado de consanguinidad, y pueden ser partícipe del porcentaje de inserción laboral y beneficios tributarios al cumplir con el grado de discapacidad mínima del 30%, así mismo a cargo personas con discapacidad de cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con un grado de discapacidad del 75% en adelante. Los sustitutos por solidaridad humana tienen a su cuidado personas con discapacidad severa que no pertenecen a su grupo familiar. En resumen, para este proceso ambos serán certificados y calificados por separado, según el Ministerio que les corresponda.

En cuanto al art. 4 de la Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad (2018), las personas que requieran un certificado como sustituto directo avalado por el Ministerio de Trabajo deben cumplir a lo que establece el art. 3 de esta misma Norma. En definitiva sobre el art. 5, las personas sustitutas para obtener su certificado de sustituto deberá a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público presentar la documentación necesaria que valide la petición para personas que tendrán a cargo a niños o adultos discapacitados, una vez que la información fue validada, se emitirá al sustituto su certificación con una duración de dos años para luego ser actualizada, este derecho no podrá ser trasladado a más de una persona por cada discapacitado.

Se estipula en el art 6 de la Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad (2018) que, en el caso de la pérdida de la Calidad de Sustituto Directo, si incurriere en causales mencionadas como: la mayoría de edad de niños o adolescentes con discapacidad no severa, defunción de la misma, muerte del sustituto, disminución del grado de discapacidad en los mayores de edad, caducidad del certificado, infracción del cuidado, manutención y solicitud voluntaria.

Suplemento al Registro Oficial No. 65

Según el Suplemento al Registro Oficial No. 65 (Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador, 2017) menciona en los art. 1 y 2 que, para el cálculo de la deducción adicional por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos se debe incluir aquellos rubros que sean aportados al IESS, además de aquellos beneficios

sociales como decimotercera y decimocuarta remuneración, el fondo de reserva y el aporte patronal, de igual forma para establecer el número de trabajadores sobre las que aplica el descuento adicional se tendrá en cuenta factores como la totalidad de trabajadores con capacidades especiales, sustitutos, o que posean hijos con discapacidad, entre otros. Otro aspecto importante, se debe tomar en consideración, aquellos trabajadores que cuenten a partir de un grado mayor al 30% de discapacidad, en cambio, para los sustitutos se tomara en cuenta aquellos calificados por la autoridad competente. En casos, de que el porcentaje obtenido posea una cantidad decimal, esta se considerara como una unidad para la deducción.

2.2.2 Marco conceptual

Beneficios tributarios

Según Ruiz et al. (2018) son aquellos que proporcionan protección en cuanto a la rentabilidad y estabilidad económica de una empresa, al igual que los contribuyentes reciben un apoyo financiero que se ve reflejado en la cancelación de sus obligaciones tributarias. Mientras, Gutiérrez et al. (2019) consideran que los beneficios tributarios se caracterizan por tener una reducción en el pago de sus impuestos al encontrarse en una situación que no posee una carga fiscal, sin embargo, se conserva la obligación legal como contribuyente.

Delgado et al. (2020) indican que son otorgados por la Ley a ciertos contribuyentes que cumplen con las disposiciones de recibir un privilegio en la disminución de sus impuestos por circunstancias basadas en la equidad y justicia social.

Contratación

Tornos (2020) manifiesta que la contratación incluye toda cláusula en un documento llamado contrato donde se tiene presente los derechos que tiene el empleado y de la misma manera implementar las reglas propias del establecimiento sin que cause el abuso de los mismos. En cambio, Martínez (2020) considera que en la contratación es importante la presencia del contratista y el contratado para que conozcan cuales son las cláusulas establecidas para que este entregue sus servicios a cambio de una remuneración, esperando que estos sean aceptados o negados de manera inmediata.

- ❖ **Políticas laborales:** Conforme con Zumba et al. (2020) señalan que las políticas laborales promueven la inclusión laboral y el respeto de los derechos de las personas con capacidades especiales que desde hace muchos años atrás han sido

discriminadas, pero aun así los empresarios no tienen el conocimiento de que esta inclusión permite beneficios y no gastos.

- ❖ **Obligaciones del empleador:** Espinoza et al. (2018) expresan que las obligaciones del empleador se han visto evadidas en cuanto al incumplimiento de las normativas legales que permiten la inclusión y una igualdad de remuneración y trato hacia las personas discapacitadas.

Personas con capacidades especiales

Pico & Torres (2017) considera que las personas discapacitadas presentan menores oportunidades en el sector laboral, donde el mayor porcentaje concierne a las personas con discapacidades severas. Por lo que surgen entidades encargadas de relacionar y ser un puente entre las personas con discapacidad y el sector privado de tal manera que se logre insertar a estas personas al mundo laboral. Por otra parte, Dumont (2019) expresa que son aquellas que padecen del desarrollo de las distintas capacidades del ser humano influyendo en la integración con el medio social.

- ❖ **Tipos de discapacidad:** De acuerdo con Dumont (2019) para los tipos de discapacidad se debe tener presente los diferentes grados y maneras en la que presentan su discapacidad para ejecutar alguna actividad cotidiana.
- ❖ **Grado de discapacidad:** Lluvichusca et al. (2021) consideran que existen diferentes grados de discapacidad, calificados desde el 30% al 100%, éstos son determinados en la certificación mediante criterios de personas autorizadas, con el fin de conocer cuál es el porcentaje a recibir para beneficios.

Sustitutos

Ramos (2017) expone que la persona sustituta optará por la misma elección por la que se inclinaría la persona sustituida en caso de estar capacitada para ello. Por lo que se tiene que considerar la escala de valores del incapacitado donde se establecen distintos aspectos referentes a su psicología y estado clínico.

- ❖ **Trabajador sustituto:** Valencia et al. (2021) mencionan que el trabajador sustituto depende de la persona discapacitada que tiene a cargo, debido que su certificación por personas menores de edad, tendrá fin cuando las mismas cumplan la mayoría de edad.
- ❖ **Norma de actuación:** Ramos et al. (2017) señalan que la persona sustituta es la encargada de medir si se encuentra apta para cuidar a una persona discapacitada,

teniendo la capacidad de entender su forma de vida, incluso poniéndose en el lugar de ellos para comprender sus actitudes.

Deducción tributaria

Conforme con Zumba et al. (2020) indican que la deducción tributaria permite una disminución en el pago del Impuesto a la Renta en el caso que las empresas privadas hayan pasado el límite de porcentaje por inclusión laboral de personas discapacitadas o sustitutos, a diferencia de las empresas públicas que no gozan de este beneficio.

- ❖ **Estados financieros:** Según Cedillo et al. (2020) expresan que los estados financieros presentados bajo NIIF son: el estado de situación financiero, estado de resultado, cambios en el patrimonio, flujos de efectivo y las notas a los estados financieros, estos estados no incluyen tributación.
- ❖ **Conciliación tributaria:** También, Cedillo et al. (2020) indican que la conciliación tributaria consiste en el cálculo de la utilidad o pérdida del periodo fiscal vigente, además del cálculo del impuesto a la renta a pagar y los impuestos diferidos resultantes de un control de conciliación de las diferencias contables y fiscales.

Inclusión laboral

Según Espinoza et al. (2018) definen como aquel procedimiento, donde el trabajador en cada fase debe contar con ciertos requisitos necesarios para el puesto de trabajo. Mientras, Millán & Arredondo (2018) indican que la inclusión laboral busca que las personas con problemas económicos, de salud, entre otros; sean consideradas en el medio laboral con igualdad de condiciones que los demás trabajadores mejorando el nivel de productividad y riqueza en una población.

Por otra parte, Vargas & Sánchez (2021) consideran que las personas deben tener una oportunidad de trabajo libre y justa, donde se tomen en cuenta las necesidades básicas para sobrevivir en una sociedad.

- ❖ **Derecho laboral:** De acuerdo con Tornos (2020) indica que los derechos laborales están incluidos en la contratación de personal con discapacidad para ejecutar alguna actividad y ser tratado de manera igualitaria, además de brindar una seguridad en el área de trabajo.
- ❖ **Desafío para la inserción laboral:** Paz et al. (2020) sostienen que el desafío en la inserción laboral es un reto para las personas discapacitadas, por lo cual es necesario que las entidades reconozcan los derechos de cada individuo que

obtiene por Ley, entre las acciones que respalden este tipo de garantía son: emplear el lenguaje inclusivo, incorporar un enfoque de discapacidad en relación a principios y promover la diversidad laboral mejorando el desenvolvimiento de los empleados. Por otra parte, esta inclusión permite considerar los beneficios tributarios que establecen las leyes a disposición de las empresas privadas.

Impuesto a la Renta

De acuerdo con Ponce et al. (2018) expresa que en el Impuesto a la Renta se deben considerar todos aquellos ingresos obtenidos más la suma de las tasas por cualquier carga fiscal que aumente el total de la renta. También, Lluvichusca et al. (2021) mencionan que es aquella que comprende los intereses económicos del país y la influencia que tienen los tributos como obligación en el beneficio de obras públicas para la ciudadanía.

- ❖ **Exenciones:** Paz (2020) expresa que las exenciones son una manera de liberar a alguien de realizar algún pago fiscal a diferencia de las demás personas.
- ❖ **Base imponible:** Paredes et al. (2017) señalan que la base imponible es la cantidad sobre la cual se calcularán los impuestos establecidos por las Leyes, siendo este un aporte económico por parte de empresarios al país.

CAPITULO 3. Proceso Metodológico

3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada

En el presente estudio de caso, la metodología de investigación se compone de la siguiente forma:

Tabla 1. Metodología de la Investigación

Enfoque	Paradigma	Método	Tipo de Investigación	Diseño	Técnicas	Instrumentos	Unidades de estudio	Participantes
Cuantitativo	Positivista	Hipotético Deductivo	Descriptivo	Campo	Encuesta encerrada	Cuestionario de encuesta	<p>Población: 5.589 empresas activas del Ecuador que cuentan con una base de 25 trabajadores según la Superintendencia de Compañías.</p> <hr/> <p>Muestra: 7 empresas activas del cantón Santa Rosa que cuentan con una base de 25 trabajadores según la Superintendencia de Compañías.</p>	Empleadores.

Nota. Esta tabla muestra cómo se compone el procedimiento de investigación.

3.1.1 Tipo de enfoque

Según Sánchez (2019) considera que el enfoque cuantitativo consiste en la interpretación, explicación y estudio de la recolección de información, indispensable para la formulación de conclusiones. El tipo de enfoque utilizado en este estudio de caso es cuantitativo debido a que la investigación está direccionada en recolectar datos sobre el manejo de la contratación del personal con capacidades especiales o sustitutos, de igual forma el conocimiento de los empleadores en referencia al beneficio tributario por excedente. Por tal razón, es necesario este enfoque para evaluar y analizar las respuestas de los participantes, a través de una tabulación que será representada en gráficas circulares, donde cada una muestra el porcentaje de dicho resultado.

3.1.2 Tipo de método

El método hipotético deductivo “tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan” (Sánchez, 2019, p. 108). En este caso, el método hipotético deductivo permite conocer el problema central, las tendencias y comportamientos de los encuestados, es decir, busca conocer las razones por el cual las empresas desconocen de los beneficios tributarios por la contratación excedente de personal con capacidades especiales o sustitutos en cualquier sector productivo, así mismo la falta de inclusión.

3.1.3 Tipo de investigación

La investigación descriptiva según Guevara et al. (2020) se encarga de detallar las particularidades de la población en relación al proceso de investigación, por ende, en esta investigación se detalla las opiniones de los empleadores sobre el objeto de estudio para conocer las causas y efectos que genera el problema central.

3.1.4 Tipo de diseño

El diseño de campo conforme Arias (2006) citado por Gallardo (2017) manifiesta que, es aquella acumulación de antecedentes relacionados con el sujeto de estudio y fuentes primarias acordes a la realidad de la investigación. En este diseño, los sujetos investigados corresponden a los empleadores que cuentan o no con personal con capacidades especiales o sustitutos de las empresas activas con un mínimo de 25 trabajadores.

3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación

3.2.1. Población

Sucasaire (2022) considera que es “el conjunto de todos los elementos en los cuales se analizarán dichas variables” (p. 12). En esta investigación, la población se conforma de todas las empresas activas del Ecuador que cuentan con un personal de 25 trabajadores como base, según la Superintendencia de Compañías existen 5.589 empresas legalmente constituidas activas en el Ecuador.

3.2.2 Muestra

Sucasaire (2022) establece que:

la muestra debe ser representativa. La muestra tiene que ser un reflejo de la población, es decir, debe poseer las mismas características, o en todo caso ser muy similar a la población. Esta condición asegura que las estimaciones que se obtienen a partir de la muestra sean significativas también para la población” (pp. 16-17).

Para considerar la muestra, se tomó como referencia las empresas activas del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro que cuentan con un personal igual o mayor a 25 trabajadores. La muestra se conforma de 7 empresas activas según tabla 11, divididas por tamaño, tipo de compañía y actividad económica (tabla 12).

Las empresas por el tipo de tamaño, se encuentran conformadas de acuerdo a:

- 1 empresa pequeña según tabla 13.
- 2 empresas medianas según tabla 14.
- 4 empresas grandes según tabla 15.

Es importante mencionar que, en cuanto a la delimitación de la población, se tomó como muestra al Cantón Santa Rosa, siendo el tercer Cantón con mayor número de población según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), e inclusión de personas con capacidades especiales o sustituto según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, cabe recalcar que el Cantón Santa Rosa es una localización que no cuenta con una oficina en la que se realicen Inspectorías de Trabajo delegadas por el Ministerio de Trabajo, quienes mediante los inspectores se encargan de verificar el cumplimiento de la relación laboral entre empleador y trabajador con las disposiciones legales.

3.2.2.1 Fórmula Kuder Richardson

Para medir el porcentaje de confiabilidad, se calculó el 30% de la muestra con 7 empresas, donde se obtuvo 2,1; siendo 2, el número de empresas a las que se realizarán las pruebas pilotos. Se procedió a realizar las pruebas a empresas activas del Cantón Pasaje que cuentan con 25 trabajadores en adelante, luego mediante la aplicación de la fórmula 20 de Kuder-Richardson, utilizada para alternativas dicotómicas se obtuvo los siguientes datos:

Donde (Campo & Arias, 2008, como se citó en Azabache et al., 2021, p. 178):

- n = Número de ítems del instrumento.
- p = Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem (Probabilidad de ocurrencia).
- q = Porcentaje de personas que responde incorrectamente cada ítem (Probabilidad de no ocurrencia).
- V_t = Varianza del instrumento.
- 1= Respuesta de SI.
- 0= Respuesta de No.

En cuanto, a la interpretación:

Tabla 2. Confiabilidad según porcentaje

0,9-1	Excelente
0,8-0,9	Buena
0,7-0,8	Aceptable
0,6-0,7	Débil
0,5-0,6	Pobre
<0,5	Inaceptable

Nota. (Kline, 2013 en Díaz et al. 2017, como se citó en Azabache et al., 2021, p. 178)

Según la recolección de datos de las pruebas pilotos, se obtiene la siguiente información:

Tabla 3. Cálculos para la Fórmula KR-20

Individuos	Preguntas														Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	6
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Totales	2	0	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	
p	1	0	1	0,5	1	0,5	0,5	1	1	0,5	0,5	1	0,5	0,5	
q	0	1	0	0,5	0	0,5	0,5	0	0	0,5	0,5	0	0,5	0,5	
p*q	0	0	0	0,25	0	0,25	0,25	0	0	0,25	0,25	0	0,25	0,25	
Σ(p*q)=	1,75														
Vt=	24,50														
n=	14														

Nota. Esta tabla muestra los resultados por cada ítem.

Se utilizo la siguiente fórmula (Campo & Arias, 2008, como se citó en Azabache et al., 2021, p. 178):

$$Kr20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{Vt - \sum pq}{Vt} \right)$$

$$Kr20 = \left(\frac{14}{14-1} \right) \left(\frac{24,50 - 1,75}{24,50} \right)$$

$$Kr20 = (1,0769)(0,9286) = 1,0 (100\%)$$

Según los resultados, el porcentaje de confiabilidad en las alternativas dicotómicas utilizando la fórmula Kr20 es 100%, lo cual es válido y excelente para proceder a realizar las encuestas en el Cantón Santa Rosa. Cabe recalcar que, se tomó como referencia en los resultados de la fórmula, 4 decimales debido al rango de confiabilidad que está establecido siendo el límite de 1.

3.2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.3.1 Encuesta

López & Fachelli (2015) citado por Arias & Covinos (2021) determina que “la encuesta como técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza

al encuestado con el propósito de que brinden información requerida para la investigación” (p. 81). Permite conocer con claridad y de forma objetiva las respuestas de los participantes, la técnica que se utilizó en esta investigación es una encuesta con preguntas dicotómicas dirigidas a los empleadores, cada ítem se basó en los indicadores de la matriz consistencia - operacionalización variable según figura 4.

3. 3 Sistema de categorización en el análisis de los datos

3.3.1 Análisis de información

Para llevar a cabo la recolección de información y análisis se obtendrán datos de encuestas dirigidas a empleadores de empresas activas del Cantón Santa Rosa, donde se utiliza la herramienta Excel y Word para plasmar los resultados de cada ítem en el gráfico 15. Además, se elaboró un ejemplo de una empresa que cuenta con personal de capacidades especiales y sustitutos, verificando en los roles de pagos la presencia de excedentes tributarios y la presentación de estados financieros, así mismo el cálculo de la conciliación tributaria y la deducción del Impuesto a la Renta Anual, donde se comprueba la existencia de un ahorro fiscal.

En el gráfico 1, el estudio de mercado permitió identificar que existe un alto índice con el 86% en la contratación de personal con capacidades especiales en las empresas, lo cual evidencia que las entidades incrementan fuentes de trabajo necesarias y acordes para ellos, asimismo, los empleadores están cumpliendo con las disposiciones legales al diversificar el personal.

Los resultados del gráfico 2, demuestran que hay una acogida en la contratación de personal sustituto de una persona con capacidades especiales con el 57%, pues contrariamente a esta aseveración existe un margen representativo del 43% que no cuenta con este personal, por tal razón en el mercado laboral, las probabilidades que los empleadores incluyan en su nómina este personal se encuentran casi al mismo margen, debido a la falta de inserción laboral.

En el gráfico 3, los encuestados están a favor que el reglamento interno de la empresa sobre la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto debe encontrarse articulada con la ley, lo cual evidencia que los empleadores conocen la obligación de mantenerse informados sobre los nuevos cambios en las leyes, el cual es un factor indispensable para las empresas.

El estudio de mercado en el gráfico 4., demuestra un resultado positivo con el 86% en el ámbito laboral, aseverando que la mayoría de los empleadores conocen sus obligaciones

al momento de contratar personal con capacidades especiales o sustituto estipuladas en los reglamentos, lo cual reafirma los resultados anteriores, donde el reglamento interno debe estar basado en la Ley.

En el gráfico 5, los resultados resaltan que existe un gran porcentaje del 71% en cuanto al conocimiento de los empleadores sobre los tipos de discapacidad, esto suma a que los empleadores conocen acerca de las personas con capacidades especiales, lo cual dispone a que las empresas tengan una mejora continua en las adecuaciones del entorno laboral y en el manual de funciones que se desempeña cada trabajador.

Según el gráfico 6, los datos obtenidos indican que existe un resultado a la par, donde se manifiesta que el 57% conoce el concepto de trabajador sustituto, mientras que, el 43% no, esto corrobora el porcentaje de empresas que no cuentan con personal sustituto de una persona con capacidades especiales, siendo un aspecto relevante que puede influenciar en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales y la tasa de empleo.

En el gráfico 7, se evidencia que los documentos que acrediten al sustituto son indispensables para su contratación, por tal razón el 86% de los empleadores concuerdan con este requisito, además de ser una obligación, permite la verificación y validación de la información de los trabajadores.

Según datos obtenidos en el gráfico 8, se identificó con un 100%, un conocimiento pleno en los empleadores sobre la inclusión laboral del 4% para la contratación personal con capacidades especiales o sustituto a partir de que su nómina cuente con un número igual o mayor a 25 trabajadores.

Mediante los resultados plasmados en el gráfico 9, se determinó con un porcentaje mayor del 86%, el empleador sabe sobre la deducción adicional del 150% que se obtiene por la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto a más de la parte legal del 4%, reconociendo la existencia de inclusión laboral que debe cumplirse como obligación por parte de las empresas.

En el gráfico 10, el estudio de mercado permitió evidenciar con un 71%, los empleadores encuestados tienen conocimiento para aplicar al beneficio tributario por la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto, y por tal razón se debe tener presente que el discapacitado contará con un porcentaje igual o mayor al 30%, mientras que el 29% de los empleadores desconoce el porcentaje base para beneficiarse tributariamente.

Según resultados en el gráfico 11, se identificó con un porcentaje negativo del 71%, los empleadores consideran que la contratación de personal con capacidades especiales o

sustituto a más de la parte legal del 4%, no representa para ellos un impacto reflejado tanto para la presentación y elaboración de los estados financieros como la conciliación tributaria, a diferencia de un 29% que considera positivo, esta contratación debida que se puede observar un beneficio tributario a favor.

En el gráfico 12 se observó un porcentaje negativo del 71%, el empleador encuestado, no considera que la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto, a más de la parte legal, representa una disminución en la cancelación del I.R, puesto que lo considera un valor no tan representativo, a diferencia del 29% que si considera que se genera una disminución tributaria que genera beneficios.

En el gráfico 13, el estudio de mercado permitió demostrar que con un porcentaje negativo del 71%, los empleadores encuestados no han presenciado la diferencia que genera en el cálculo tributario debido a la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto a más de la parte legal, mientras que el 29% si ha presenciado este beneficio mediante el cálculo tributario otorgado por la contratación a más de la parte legal.

En el gráfico 14, se reflejó que con un porcentaje del 57%, los empleadores encuestados consideran que, la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto no representa un desafío, mientras que el 43%, considera que, en la actualidad dicha contratación sigue siendo un desafío por diversos factores, ya sean por motivos económicos o por preferencias.

3.3.2 Interpretación de información

Caso: La empresa XYZ S.A. al 31 de diciembre de 2020 ha contado con personal con capacidades especiales y sustitutos, en el cual se ha obtenido los siguientes datos:

Tabla 4. Estado de Situación Financiera 2020

XYZ S.A			
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2020			
DOLARES AMERICANOS			
ACTIVO			
ACTIVO CORRIENTE			
Efectivo y equivalente al efectivo		\$ 137.908,67	
Cuentas y documentos por cobrar corrientes		\$ 485.016,03	
cuentas y documentos por cobrar comerciales corrientes	\$ 485.016,03		
Activos por impuestos corrientes		\$ 860.807,46	
Inventarios		\$ 502.231,83	
Gastos pagados por anticipado (prepagados)		\$ 540.022,22	
TOTAL ACTIVO CORRIENTE			\$ 2.525.986,21
ACTIVO NO CORRIENTE			
Propiedad, planta y equipo		\$ 6.279.320,92	
Terrenos	\$ 2.017.312,85		
Edificios y otros inmuebles (excepto terrenos)	\$ 651.179,17		
Maquinaria, equipo, instalaciones y adecuaciones	\$ 5.044.552,75		
Propiedades, planta y equipo por contratos de arrendamiento financiero	\$ 53.871,15		
(-) Depreciación acumulada de propiedades, planta y equipo	\$ 1.487.595,00		
Activos intangibles		\$ 362.300,00	
Activos por impuestos diferidos		\$ 12.376,13	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE			\$ 6.653.997,05
TOTAL DEL ACTIVO			\$ 9.179.983,26
PASIVO			
PASIVO CORRIENTE			
Cuentas y documentos por pagar corrientes		\$ 1.984.477,51	
cuentas y documentos por pagar comerciales corrientes	\$ 1.883.257,51		
otras cuentas y documentos por pagar corrientes	\$ 101.220,00		
Obligaciones con instituciones financieras - corrientes		\$ 310.232,31	
Pasivos corrientes por beneficios a los empleados		\$ 128.003,35	
Pasivos por ingresos diferidos		\$ 327.424,02	
Otros pasivos corrientes		\$ 411.446,96	
TOTAL PASIVO CORRIENTE			\$ 3.161.584,15
PASIVO NO CORRIENTE			
Cuentas y documentos por pagar no corrientes		\$ 3.322.691,87	
Cuentas y documentos por pagar comerciales no corrientes	\$ 2.933.362,88		
Otras cuentas y documentos por pagar no corrientes	\$ 389.328,99		
Obligaciones con instituciones financieras no corrientes		\$ 158.873,15	
Pasivos no corrientes por beneficios a los empleados		\$ 123.427,58	
Otros pasivos no corrientes		\$ 8.184,93	
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE			\$ 3.613.177,53
TOTAL DEL PASIVO			\$ 6.774.761,68
PATRIMONIO			
Capital suscrito y/o asignado		\$ 100.000,00	
Reservas		\$ 64.683,07	
Resultados acumulados		\$ 2.236.389,57	
Otros resultados integrales acumulados		\$ 4.148,94	
TOTAL DEL PATRIMONIO			\$ 2.405.221,58
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO			\$ 9.179.983,26

Nota. Elaboración propia

Tabla 5. Estado de Resultado 2020

XYZ S.A		
ESTADO DE RESULTADO		
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2020		
Ingresos operacionales	\$8.038.067,69	
(-) Costos operacionales	\$6.086.785,42	
(=) Utilidad bruta		\$1.951.282,27
(-) Gastos operacionales	\$1.546.472,30	
(=) Utilidad operacional		\$ 404.809,97
(+) Ingresos no operacionales	\$ 242.160,01	
(-) Gastos financieros y otros gastos no operacionales	\$ 83.213,57	
(=) Utilidad antes de participación a trabajadores		\$ 563.756,41

Nota. Elaboración propia

Tabla 6. Cuadro de Personal con Capacidades especiales o sustituto

No.	Empleados con relación de dependencia	Tipo de Discapacidad	Grado de Discapacidad	Fecha de Ingreso
1	Trabajador con capacidades especiales	Física	30%	2019
2	Trabajador con capacidades especiales	Auditiva	40%	2019
3	Trabajador con capacidades especiales	Física	35%	2019
4	Trabajador con capacidades especiales	Física	45%	2019
5	Trabajador con capacidades especiales	Auditiva	30%	2019
6	Trabajador sustituto	Visual	75%	2019
7	Trabajador sustituto	Física	75%	2019

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7. Aplicación de beneficio tributario adicional por personal con capacidades especiales o sustituto

Enero - Diciembre 2021									
Total empleados con relación de dependencia	No. de personas con capacidades especiales y sustituto			No. empleados sin considerar personas con capacidades especiales o sustitutos	Limites	Excedente	Aplica Beneficio	Análisis	
	Personas con capacidades especiales	Sustituto	Total		Minimo 4% parte legal			Valores pagados a personas con capacidades especiales o sustitutos	Valores pagados anuales
82	5	2	7	75	3	4	Si	\$ 2.178,35	\$ 26.140,16

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8. Rol de Pago Administrativos Mensual

ROL DE PAGOS ADMINISTRATIVO											
		INGRESOS					DEDUCCIONES			TI - TE	
Nombre	Cargo	Salario	Comisiones	Horas extras	Horas suplementarias	Total ingreso	A.P 9,45% (IESS)	Ret. Renta dependencia IR	Total egresos	Liquido a pagar	Firmas
AAA	Trabajador con capacidades especiales 4	\$ 400,00	0	0	0	\$ 400,00	\$ 37,80		\$ 37,80	\$ 362,20	
BBB	Trabajador con capacidades especiales 5	\$ 400,00	0	0	0	\$ 400,00	\$ 37,80		\$ 37,80	\$ 362,20	
CCC	Trabajador sustituto 6	\$ 400,00	0	0	0	\$ 400,00	\$ 37,80		\$ 37,80	\$ 362,20	
XXX	Trabajador sustituto 7	\$ 400,00	0	0	0	\$ 400,00	\$ 37,80		\$ 37,80	\$ 362,20	
Total		\$ 1.600,00	0	0	0	\$ 1.600,00	\$ 151,20	0	\$ 151,20	\$1.448,80	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 9. Rol de Provisiones Mensual

ROL DE PROVISIONES										
Nº	Nombre	Total ingresos	XIII TI / 12	XIV SBU / 12	Vacaciones TI / 24	Fondo de reservas	Aporte patronal TI * 11,15%	I.E.C.E TI * 0,5%	S.E.T.E.C TI* 0,5%	Total provisiones
1	AAA	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 16,67	\$ 33,32	\$ 44,60	\$ 2,00	\$ 2,00	\$ 165,25
2	BBB	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 16,67	\$ 33,32	\$ 44,60	\$ 2,00	\$ 2,00	\$ 165,25
3	CCC	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 16,67	\$ 33,32	\$ 44,60	\$ 2,00	\$ 2,00	\$ 165,25
4	XXX	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 16,67	\$ 33,32	\$ 44,60	\$ 2,00	\$ 2,00	\$ 165,25
TOTAL		\$ 1.600,00	\$ 133,33	\$ 133,33	\$ 66,67	\$ 133,28	\$ 178,40	\$ 8,00	\$ 8,00	\$ 661,01

Nota. Elaboración propia.

Para el cálculo, se utilizó la siguiente fórmula (Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador, 2017, p. 4):

$$\text{Deducción del 150\% adicional} = \left\{ \frac{\sum \left(\begin{array}{l} \text{Valores pagados a trabajadores con discapacidad,} \\ \text{sustitutos y} \\ \text{trabajadores con dependientes} \\ \text{con discapacidad} \end{array} \right)}{\begin{array}{l} \text{No. trabajadores con discapacidad, sustitutos y} \\ \text{trabajadores con} \\ \text{dependientes con discapacidad que recibieron pagos} \end{array}} \times \text{No. de trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad, que exceden el \% m\acute{inimo}} \right\} \times 150\%$$

$$\text{Deducción del 150\% adicional} = \left\{ \left(\frac{\$ 26.140,16}{7} \right) \times 4 \right\} 150\%$$

$$\text{Deducción del 150\% adicional} = \{ \$ 14.937,23 \} 150\%$$

$$\text{Deducción del 150\% adicional} = \{ (\$ 3.734,31) \times 4 \} 150\%$$

$$\text{Deducción del 150\% adicional} = \$ 22.405,85$$

Tabla 10. Conciliación Tributaria

XYZ S.A.		
CONCILIACION TRIBUTARIA		
	SIN DEDUCCIÓN	CON DEDUCCIÓN
(=) Utilidad Contable	\$ 563.756,41	\$ 563.756,41
(-) Participación Trabajadores 15%	\$ 84.563,46	\$ 84.563,46
(-) Rentas Exentas	\$ -	\$ -
(+) Gastos no Deducibles en el País	\$ -	\$ -
(+) Gastos no Deducibles en el Exterior	\$ -	\$ -
(+) Gastos Incurridos en la Generación de Ingresos Exentos	\$ -	\$ -
(+) Participación Laboral Atribuible a Ingresos Exentos	\$ -	\$ -
(-) Amortización de Pérdidas	\$ -	\$ -
(-) Deducciones Adicionales	\$ -	\$ 22.405,85
(=) Base Imponible	\$ 479.192,95	\$ 456.787,10
Total Impuesto Causado = Impuesto a la Renta	\$ 119.798,24	\$ 114.196,77
Ahorro		\$ 5.601,46

Nota. Elaboración propia.

Según los resultados, la empresa XYZ S.A., cuenta en su nómina de trabajadores con 82 empleados de los cuales 5 son trabajadores con capacidades especiales y 2 son sustitutos, quienes presentan tipos de discapacidad física, auditiva y visual teniendo un grado del 30% al 60%, con un ingreso laboral desde el año 2019, siendo una base mínima de 6 meses laborados para aplicar como excedente y gozo de la bonificación del 150% por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos a más de la base legal del 4%. Cada trabajador adicional conforma al rol general mensual administrativo y de provisiones, donde se obtendrán los rubros anuales para la deducción representados en la fórmula del cálculo de deducción por excedente. También, se incluyó el estado de situación financiera y de resultados del periodo 2020. En la conciliación tributaria, según como lo establece Cárdenas et al. (2020) se obtiene la base imponible para determinar el impuesto a cancelar, en el ejercicio práctico, ésta refleja la comparación de una empresa que cuenta con deducción y sin deducción, demostrándose que existe un ahorro fiscal de \$5.601,46.

CAPÍTULO IV. Resultado de la investigación

4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados

De acuerdo a los análisis obtenidos, el Estado Ecuatoriano a pesar de las implementaciones de Leyes para la inclusión de las personas con capacidades especiales o sustituto tanto en el ámbito laboral como social como lo menciona el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2021), en la actualidad aún se puede observar cómo algunas empresas no cuentan con este tipo de personal puesto que Paz et al. (2020) menciona que para los empresarios, su inclusión representa un desafío, conforme lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (2015), el empleador que cuente con un número igual o mayor a 25 trabajadores, deberá contratar un 4% en personal con capacidades especiales o sustitutos permitiendo al empleador, gozar de un beneficio tributario del 150% en el caso de contar con más trabajadores de lo establecido en la Ley.

Para las deducciones del 150% por la contratación de personas con capacidades especiales, los empleadores no tienen un conocimiento de cómo hacerse acreedor a este beneficio tributario, según lo analizado en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (2018), para el cálculo de las deducciones del 150% se tomará en cuenta al total de las remuneraciones percibidas en el periodo contable más beneficios sociales aportados al IESS.

Las remuneraciones percibidas por las personas con capacidades especiales o sustitutos serán las mismas que la de los demás trabajadores donde no exista la discriminación alguna permitiendo un buen ambiente de trabajo y evitar conflictos laborales conforme lo expresa el Código de trabajo (2020).

Finalmente, para el cálculo de la deducción del 150% por la contratación personas con capacidades especiales o sustitutos a más de la parte legal de 4%, el Reglamento para Aplicación Ley de Régimen Tributario Interno (2021) establece que este beneficio llevará sus ajustes en la conciliación tributaria permitiendo un ahorro fiscal reflejado como una reducción en el pago de los impuestos según Gutiérrez et al. (2019).

4.2 Conclusiones

- Los beneficios tributarios serán otorgados a las empresas ecuatorianas que cuenten con un número igual o mayor a 25 empleados, siempre y cuando el

empleador exceda con la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto a más de la parte legal establecida del 4%, y cada trabajador con capacidades especiales tenga un mínimo del 30% de discapacidad, además de cumplir con el periodo laboral para la acreditación de beneficios sociales según lo dictado por la LOD y Código de Trabajo.

- Los empleadores cuentan con reglamentos internos en donde mencionan los derechos con los que dispone el personal con capacidades especiales o sustituto, haciendo referencia a lo establecido en la Ley, además, tienen conocimiento de cuáles son sus obligaciones ante ellos y las formalidades que deben cumplir para la obtención del beneficio tributario que se encuentran articulados en el Código de Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades y demás.
- El cálculo de la deducción del 150% por la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto, a más de la parte legal estipulada del 4%, según como lo menciona la LOD, representa un ahorro tributario reflejado en la conciliación, lo que permite al empresario pagar menos impuestos y contribuir con la inclusión laboral.

4.3 Recomendaciones

- Se recomienda a los empresarios acogerse a la inserción de personas con capacidades especiales o sustituto en el entorno profesional según como lo establece la Ley y así evitar contravención alguna, permitiendo una igualdad sin discriminación.
- Al Ministerio de Trabajo, implementar más Inspectorías del Trabajo que permitan tener un control efectivo para que las empresas cumplan con lo estipulado en las Leyes y de esta manera disminuir los casos de exclusión para este grupo de personas vulnerables, también al Servicio de Rentas Internas (SRI), ofrecer capacitaciones sobre los beneficios tributarios para las empresas, siendo un factor indispensable para el incremento de la tasa de empleo.
- Al Estado, a seguir luchando por un país lleno de oportunidades, respeto, consideración, igual y sin discriminación alguna, mediante la implementación de Leyes y el cumplimiento de las mismas se podrá lograr un mejor ambiente para vivir, tanto económico como social.

Referencias

- Delgado Kuffó, A. M., Carreño Arteaga, N. P., & Zambrano Zambrano, M. I. (enero-junio de 2020). Los beneficios tributarios y su incidencia en la reactivación económica de Manabí, Ecuador, luego del terremoto del 16 de abril de 2016. *Revista Economía y Desarrollo*, 163(1), 1-24. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842020000100012
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (E. C. EIRL, Ed.) Arequipa-Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Beltrán, S. M., & Ortiz Bernal, J. A. (julio-diciembre de 2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-18. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Cárdenas Pañi, M. E., Narváez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., & Torres Palacios, M. M. (julio-diciembre de 2020). Conciliación de impuestos a las ganancias. Un estudio bajo la normativa fiscal y normativa contable. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 757-773. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.715>
- Cedillo Bonilla, M. C., Narváez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., & Torres Palacios, M. M. (agosto de 2020). Impuesto a las ganancias, conciliación tributaria entre la NIIF y la LORTI. *Revista Digital de Investigación Edición Especial*, 5(41), 137-152. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/302/483
- Cevallos Veintimilla, A. F., Polo Luna, E. F., Slagado Chasipanta, D. J., & Orbea Vergara, M. S. (2017). *Métodos y técnicas de investigación*. Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%ADa.pdf>
- Código del Trabajo. (26 de septiembre de 2020). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (septiembre de 2021). Obtenido de Estadísticas de Discapacidad: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

- Constitución de la República del Ecuador. (21 de diciembre de 2015). 1-207. Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Dumont Diaz, J. R. (enero-marzo de 2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 243-263. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23838/24269>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento. *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Gutiérrez, N., Vite, H., & Feijoó, E. (2019). Incidencia de los beneficios tributarios en el sector microempresarial de la provincia de El Oro (Ecuador). *Revista Espacios*, 40(18), 14. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p14.pdf>
- Huánuco Azabache, L., Cevallos Ampuero, J., & Campos Contreras, C. (julio-diciembre de 2021). Validez y fiabilidad de una lista de verificación en Buenas Prácticas de Manufactura para la industria de agrobiológicos. *Revista de Investigación Industrial Data*, 24(2), 175-183. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20348>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). (796), 1-28. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Régimen Tributario. (21 de agosto de 2018). 1-125. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literal-a2/LEY%20DE%20REGIMEN%20TRIBUTARIO%20INTERNO,%20LRTI.pdf>
- Lluvichusca Guaman, J. T., Valdiviezo Araujo, M. F., & Soto González, C. O. (2021). Impuesto a la renta “régimen general 2019” vs “régimen impositivo para

microempresas 2020”: el miedo de las pequeñas empresas ecuatorianas. *Revista Digital de Investigación Edición Especial*, 6(6), 326-335. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/750/841

Martínez Pérez, O. (enero-junio de 2020). Las regulaciones iusprivatistas para el contrato de trabajo internacional como forma de protección al migrante: apuntes desde Cuba. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14(45), 127-140. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-127.pdf>

Millán Aguilar, P., & Arredondo Trapero, F. G. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6637792>

Moreira Argurdo, M., Zambrano Parrales, F., & Cabezas García, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 174-183. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312421>

Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad. (27 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Acuerdo%20Ministerial%20180%20RO336%20MDT%20SUSTITUTO.pdf>

Paredes Santiago, A. B., & Rincón de Parra, H. (11 de mayo de 2017). Análisis comparativo del impuesto sobre actividades económicas considerando como base imponible los ingresos brutos versus la utilidad bruta: Un caso de estudio. *Revista Sapienza Organizacional*, 4(8), 135-150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056607007/html/>

Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de. *Revista Saúde e Sociedade*, 29(04), 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>

Paz Pérez, D. E. (2020). Esquemas tributarios de las entidades No lucrativas en México. *Revista Biolex*, 12(22), 149-168. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/biolex/v12n22/2007-5545-biolex-12-22-149.pdf>

Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). *Revista de Ciencias de la Administración y Economía. Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador, VIII(14)*, 189-200. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v7n14/1390-6291-Retos-7-14-000167.pdf>

- Ponce Alvarez, C., Pinargote Vásquez, A., Chiquito Tigua, G., Baque Sánchez, E., Quiñonez Cercado, M., Campozano Chiquito, G., & Salazar Pilay, M. (2018). Desconocimiento de obligaciones tributarias y su incidencia en el Impuesto a la Renta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(3), 294-312. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/811/pdf>
- Ramos Pozón, S. (junio de 2017). Una visión más realista de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Acta bioethica*, 23(1), 119-128. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v23n1/1726-569X-abioeth-23-01-00119.pdf>
- Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador. (25 de agosto de 2017). *Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador*. Obtenido de Suplemento al Registro Oficial No. 65: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/9536-suplemento-al-registro-oficial-no-65>
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (22 de abril de 2021). (437), 1-14. Obtenido de <http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/36483268/REGLAMENTO+A+LA+LEY+ORGANICA+DE+DISCAPACIDADES/15cd4975-2a3c-43b6-98a0-9072f7dc100f>
- Reglamento para Aplicación Ley de Regimen Tributario Interno. (22 de febrero de 2021). Obtenido de https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2021/02febrero/A2/ANEXOS/PROCU_REGLAMENTO_PARA_APLICACION_LEY_DE_REGIMEN_TRIBUTARIO_INTERNO.pdf
- Ruiz, J., Enderica, O., Armijos, V., D'Armas Regnault, M., Chamba, S., Palomeque, M., & Bermeo, J. (2018). Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad. *Revista Espacios*, 39(4), 1-27. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n04/a18v39n04p27.pdf>
- Sánchez Flores, F. A. (enero-julio de 2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sucasaire Pilco, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf

- Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros. (2021). *Empresas sujetas al control de la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros, basada en información entregada del ejercicio económico del 2021 – Compañías Activas*. Obtenido de <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/#rg>
- Tornos Mas, J. (02 de mayo de 2020). Contratación Pública y Derechos Humanos. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(24), 11-41. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503865772002/503865772002.pdf>
- Valencia Valencia, L. J., & López Soria, Y. (septiembre de 2021). Los trabajadores con discapacidad y su emancipación. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(9), 185-2020. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiltr-BoIP2AhXbSzABHcXCBTcQFnoECDcQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8094605.pdf&usg=AOvVaw0Dx4OKLdff8Q7_uEiP7PMY
- Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *Revista INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18.
- Zumba, T. A., Román Escobedo, V., & González Ramón, E. (mayo-junio de 2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Revista Digital Publisher*, 5(3), 38-48. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/208/453

Anexos

Tabla 11. Empresas activas del cantón Santa Rosa, El Oro, Ecuador que cuentan con una base de 25 trabajadores

EXPEDIENTE	NOMBRE	TIPO COMPAÑÍA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADOS
146899	PROCESADORA DE MARISCOS DE EL ORO PROMAORO S.A.	ANÓNIMA	G4630.32 - VENTA AL POR MAYOR DE CAMARÓN Y LANGOSTINOS.	GRANDE	SOCIETARIO	886
170590	GODYA CIA. LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	A0321.02 - EXPLOTACIÓN DE CRIADEROS DE CAMARONES (CAMARONERAS), CRIADEROS DE LARVAS DE CAMARÓN (LABORATORIOS DE LARVAS DE CAMARÓN).	GRANDE	SOCIETARIO	209
81289	SOLCAPITAL S.A.	ANÓNIMA	A0321.02 - EXPLOTACIÓN DE CRIADEROS DE CAMARONES (CAMARONERAS), CRIADEROS DE LARVAS DE CAMARÓN (LABORATORIOS DE LARVAS DE CAMARÓN).	GRANDE	SOCIETARIO	65
110536	MEMORIAL JARDINES DE SANTA ROSA S.A. JARDESAN	ANÓNIMA	C2396.01 - CORTE, TALLADO Y ACABADO DE LA PIEDRA PARA CONSTRUCCIÓN (INCLUSO MÁRMOL): CEMENTERIOS, CARRETERAS, TECHOS, ETCÉTERA.	MEDIANA	SOCIETARIO	32
712974	DIALYSIS MEDICAL CARE ORO DIALYMEDICAL S.A.	ANÓNIMA	Q8620.01 - CONSULTA Y TRATAMIENTO POR MÉDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS. ESTAS ACTIVIDADES PUEDEN REALIZARSE EN CONSULTORIOS PRIVADOS, EN CONSULTORIOS COLECTIVOS, EN CLÍNICAS AMBULATORIAS, EN CLÍNICAS ANEXAS A EMPRESAS, ESCUELAS, RESIDENCIAS DE ANCIANOS U ORGANIZACIONES SINDICALES O FRATERNALES Y EN LOS PROPIOS DOMICILIOS DE LOS PACIENTES.	MEDIANA	SOCIETARIO	33
736557	DEPC-ICE S.A.	ANÓNIMA	G4630.21 - VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS LÁCTEOS, INCLUIDO HELADOS, BOLOS, ETCÉTERA.	GRANDE	SOCIETARIO	82
723199	SEVIAD SEGURIDAD Y VIGILANCIA AÉREA DIOSMAR C.LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	N8010.03 - SERVICIOS DE GUARDIAS DE SEGURIDAD.	PEQUEÑA	SOCIETARIO	44

Nota. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros (2021)

Tabla 12. Muestra

Tamaño	Grande	4	7
	Mediana	2	
	Pequeña	1	
Tipo de compañía	Anónima	5	7
	Responsabilidad Limitada	2	
Actividad económica	Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	2	7
	Venta al por mayor de camarón y langostinos.	1	
	Corte, tallado y acabado de la piedra para construcción (incluso mármol): cementerios, carreteras, techos, etcétera.	1	
	Consulta y tratamiento por médicos generales y especialistas. estas actividades pueden realizarse en consultorios privados, en consultorios colectivos, en clínicas ambulatorias, en clínicas anexas a empresas, escuelas, residencias de ancianos u organizaciones sindicales o fraternales y en los propios domicilios de los pacientes.	1	
	Venta al por mayor de productos lácteos, incluido helados, bolos, etcétera.	1	
	Servicios de guardias de seguridad.	1	

Nota. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros (2021)

Tabla 13. Grande Empresa

Tipo de compañía	Anónima	3	4
	Responsabilidad Limitada	1	
Actividad económica	Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	2	4
	Venta al por mayor de camarón y langostinos.	1	
	Venta al por mayor de productos lácteos, incluido helados, bolos, etcétera.	1	

Nota. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros (2021)

Tabla 14. Mediana Empresa

Tipo de compañía	Anónima	2	2
	Responsabilidad Limitada	0	
Actividad económica	Corte, tallado y acabado de la piedra para construcción (incluso mármol): cementerios, carreteras, techos, etcétera.	1	2
	Consulta y tratamiento por médicos generales y especialistas. estas actividades pueden realizarse en consultorios privados, en consultorios colectivos, en clínicas ambulatorias, en clínicas anexas a empresas, escuelas, residencias de ancianos u organizaciones sindicales o fraternales y en los propios domicilios de los pacientes.	1	

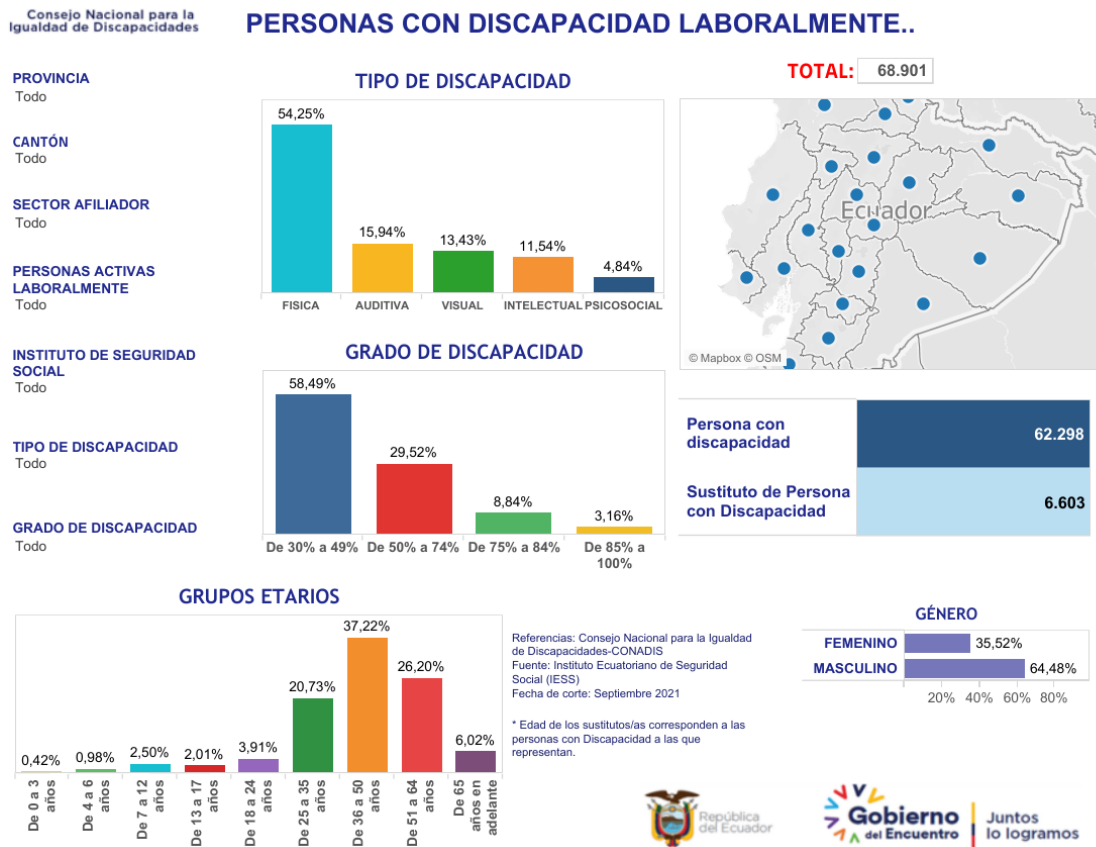
Nota. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros (2021)

Tabla 15. Pequeña Empresa

Tipo de compañía	Anónima	0	1
	Responsabilidad Limitada	1	
Actividad económica	Servicios de guardias de seguridad.	1	1

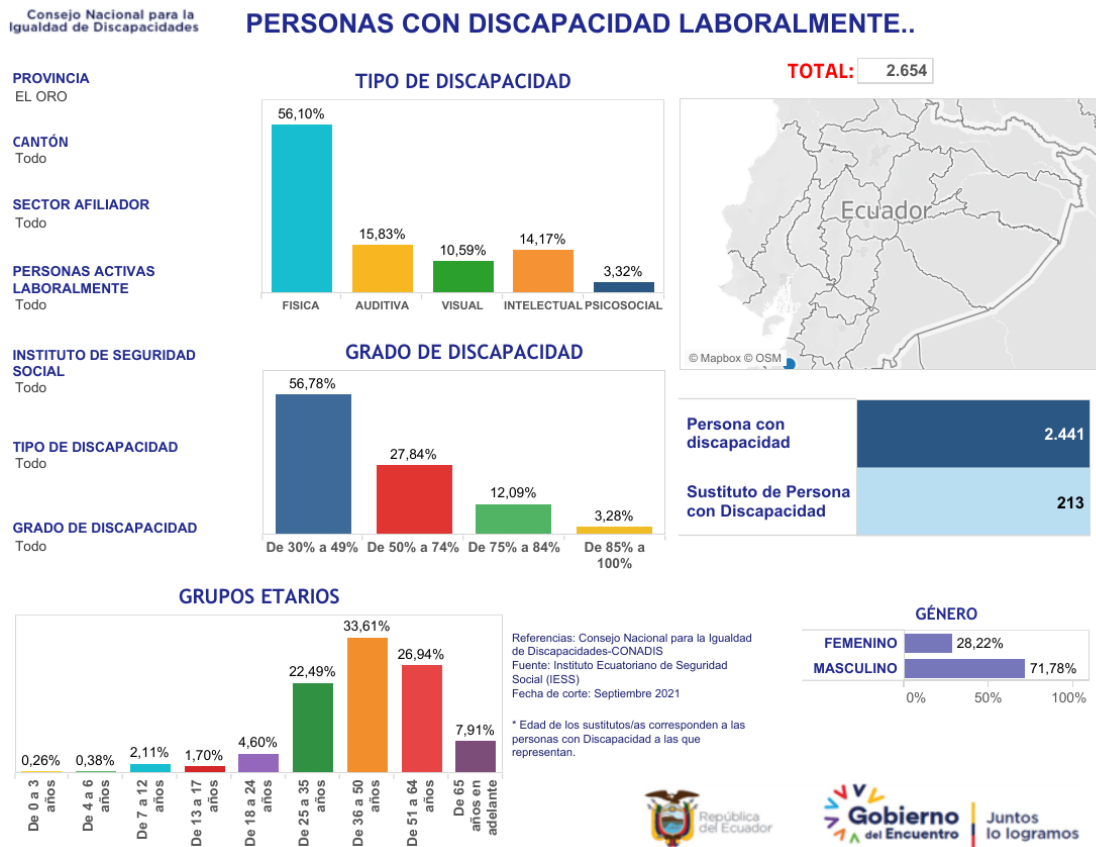
Nota. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros (2021)

Figura 1. Ecuador



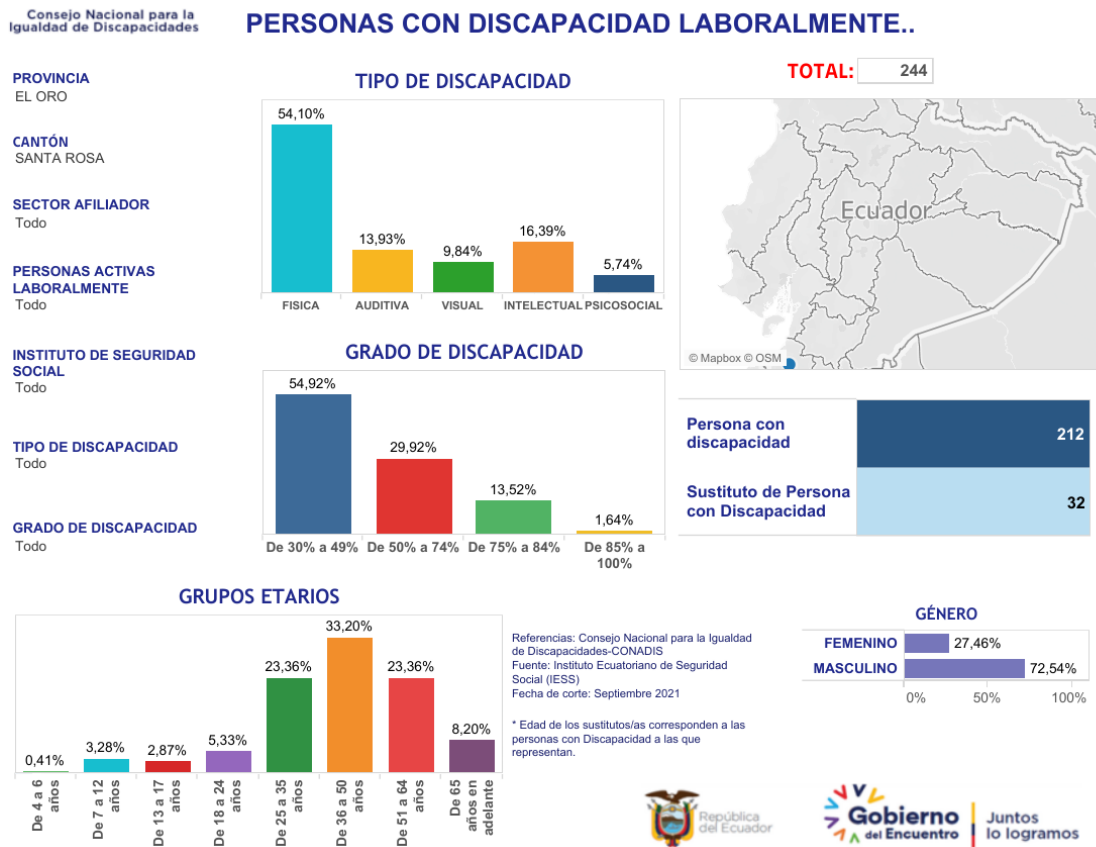
Nota. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021)

Figura 2. El Oro



Nota. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021)

Figura 3. Santa Rosa



Nota. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021)

Figura 4. Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial

Dirigido a: Empleadores de las empresas activas del cantón “Santa Rosa”, El Oro, Ecuador.

Realizado por: Aylis Paulette Ortega Farez y Pamela Dayanna Conde Montaña, estudiantes de octavo semestre de la carrera Contabilidad y Auditoría.

Objetivo: Analizar los beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos para la correcta deducción de impuestos y elaboración de Informes Financieros en el sector empresarial.

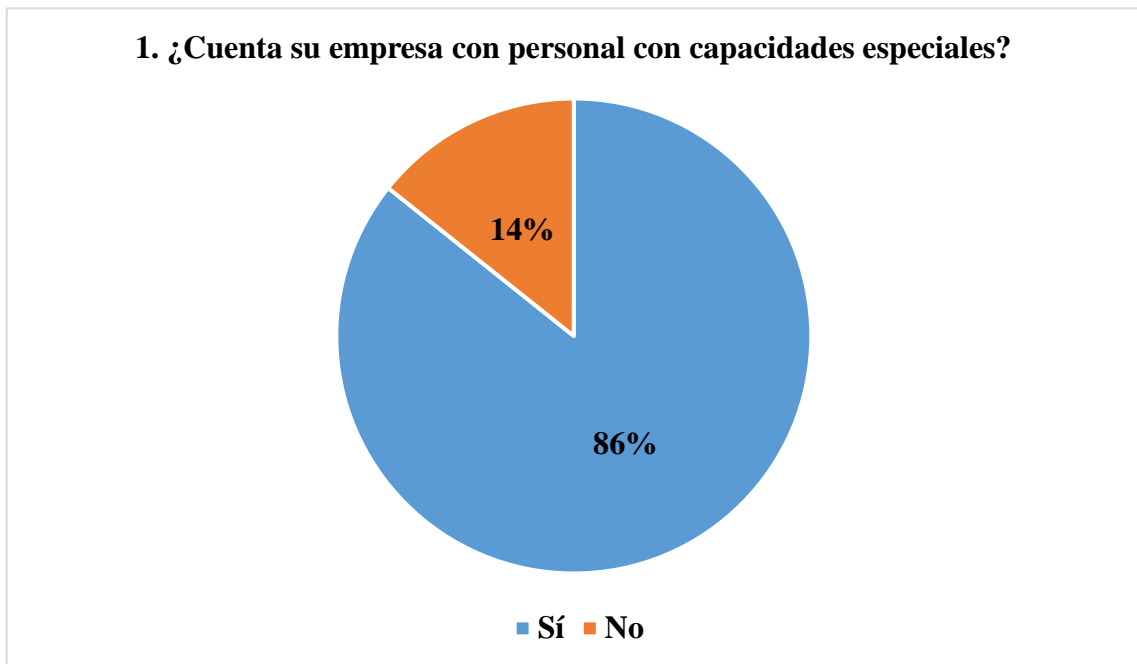
Instrucciones: Estimado encuestado (a) comedidamente solicito a usted responder cada una de las preguntas con total seriedad y veracidad, esta información será utilizada con fines de investigación académica. Agradecemos su valiosa colaboración.

Desarrollo

ITEM.	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Cuenta su empresa con personal con capacidades especiales?		
2	¿Cuenta su empresa con personal sustituto?		
3	¿Cree usted que el reglamento interno que refiere sobre la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto se encuentran articuladas con la Ley?		
4	¿Conoce usted cuáles son las obligaciones como empleador al momento de contratar personal con capacidades especiales o sustituto estipuladas en los reglamentos?		
5	¿Tiene usted conocimiento de cuáles son los tipos de discapacidad que se presentan en las personas con capacidades especiales?		
6	¿Sabe usted a quien se considera trabajador sustituto?		
7	¿Considera importante solicitar documentos que acrediten al sustituto, ser responsable de la persona con capacidades especiales al momento de la contratación?		
8	¿Conoce usted que, a partir de 25 trabajadores, debe cumplir con el 4% de contratación de personal con capacidades especiales o sustituto para su inclusión?		
9	¿Conoce usted sobre la deducción del 150% que se obtiene por la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto adicional al 4%?		
10	¿Conoce usted que, para aplicar al beneficio tributario por la deducción adicional de contratación de personas con capacidades especiales, se debe considerar solamente aquellas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 30%?		
11	¿Considera usted que la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto, a más de la parte legal del 4%, tiene un impacto en la presentación y elaboración de estados financieros y conciliación tributaria?		
12	¿Cree usted que, al momento de contratar personal con capacidades especiales o sustituto, a más de la parte legal obtiene una disminución en el pago del Impuesto a la Renta?		
13	¿Ha presenciado cuál es la diferencia en el cálculo tributario que se obtiene por la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto adicional al 4%?		
14	¿Cree usted que, en la actualidad, la inclusión de personas con capacidades especiales o sustituto sigue siendo un desafío para los empresarios?		

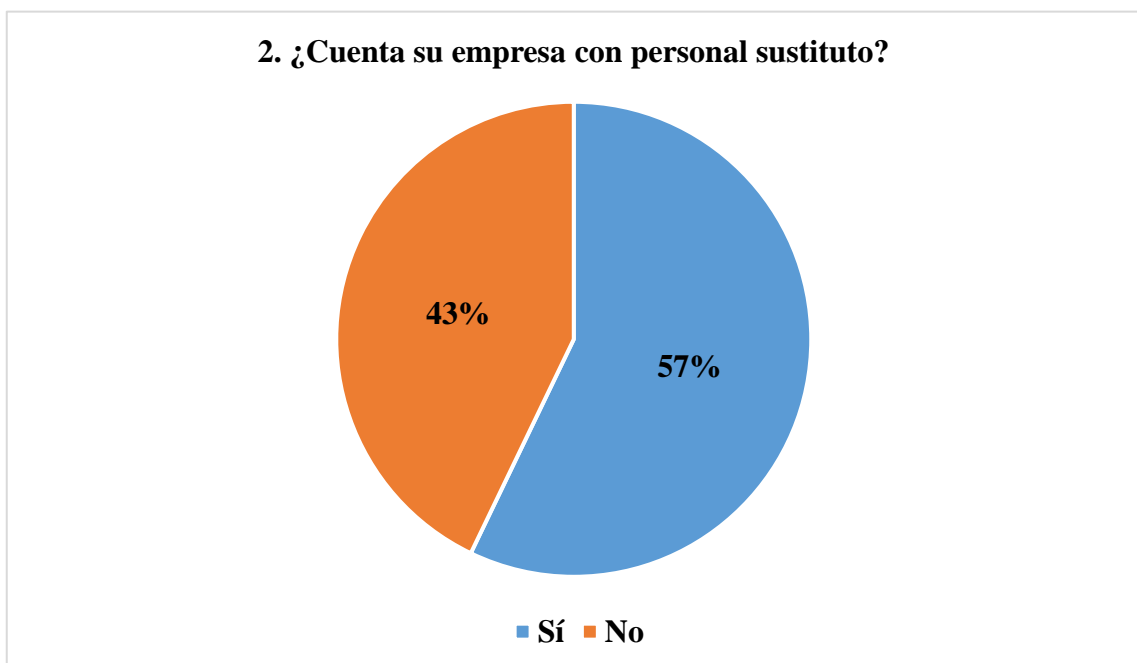
¡Gracias por su colaboración!

Gráfico 1. Personal con capacidades especiales



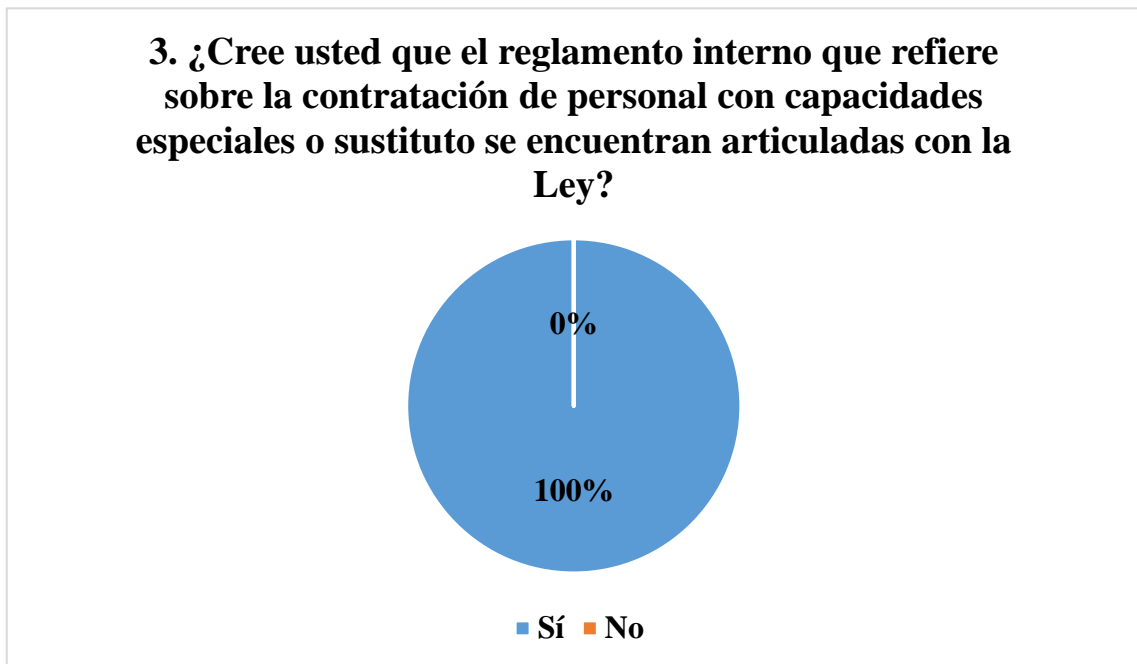
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 2. Personal sustituto



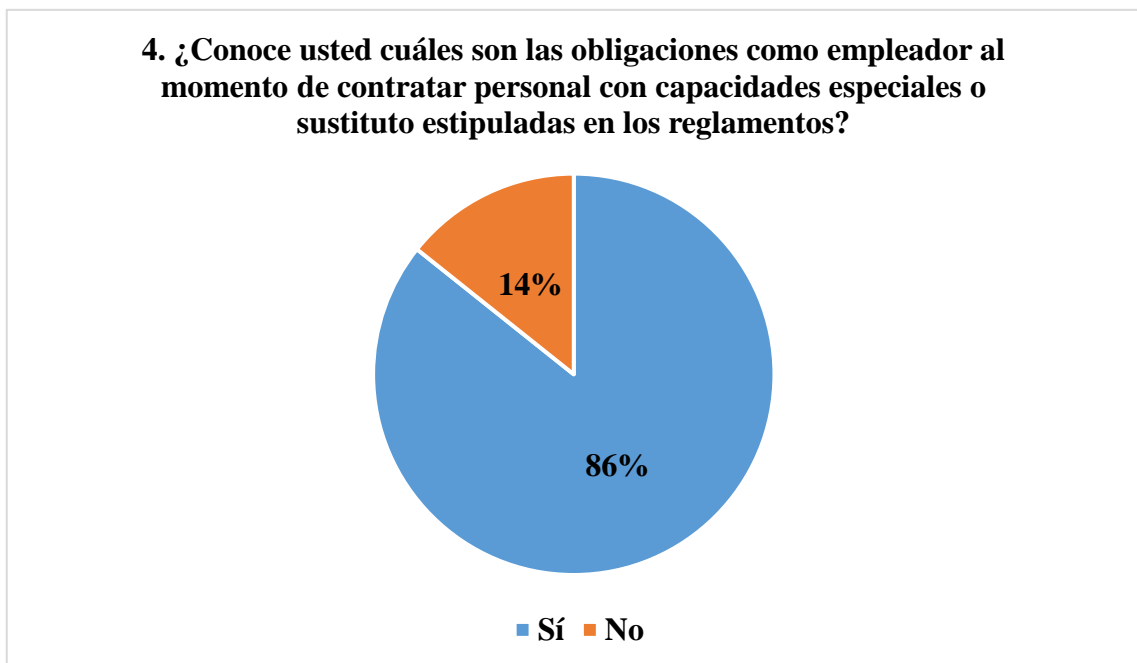
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 3. Reglamento interno de la empresa



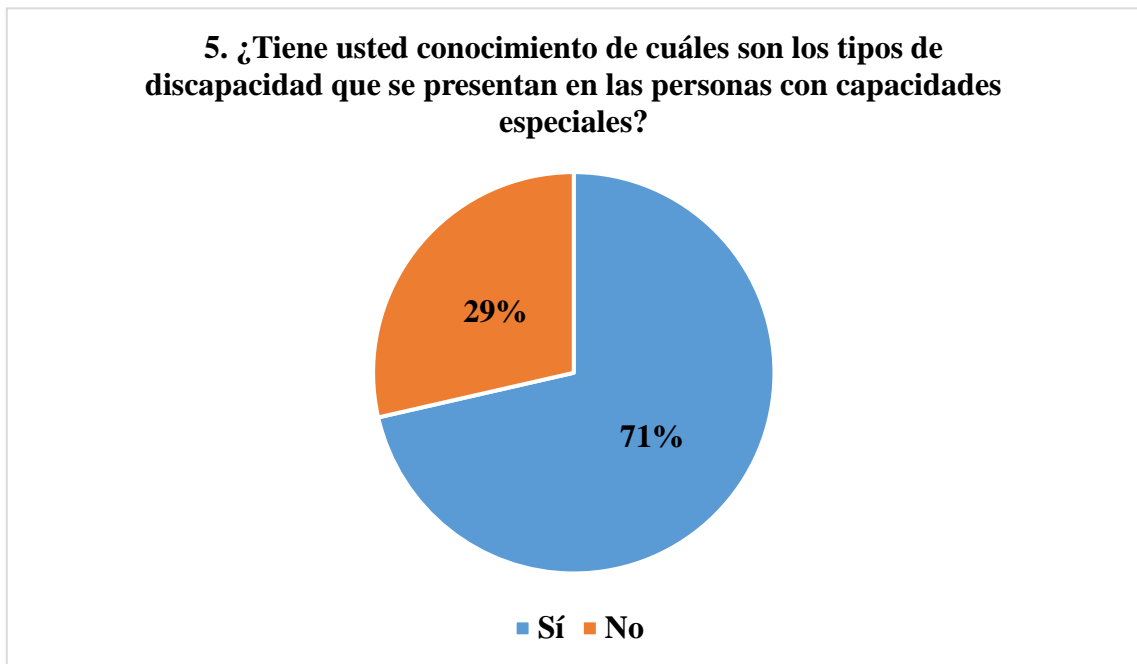
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 4. Obligaciones del empleador



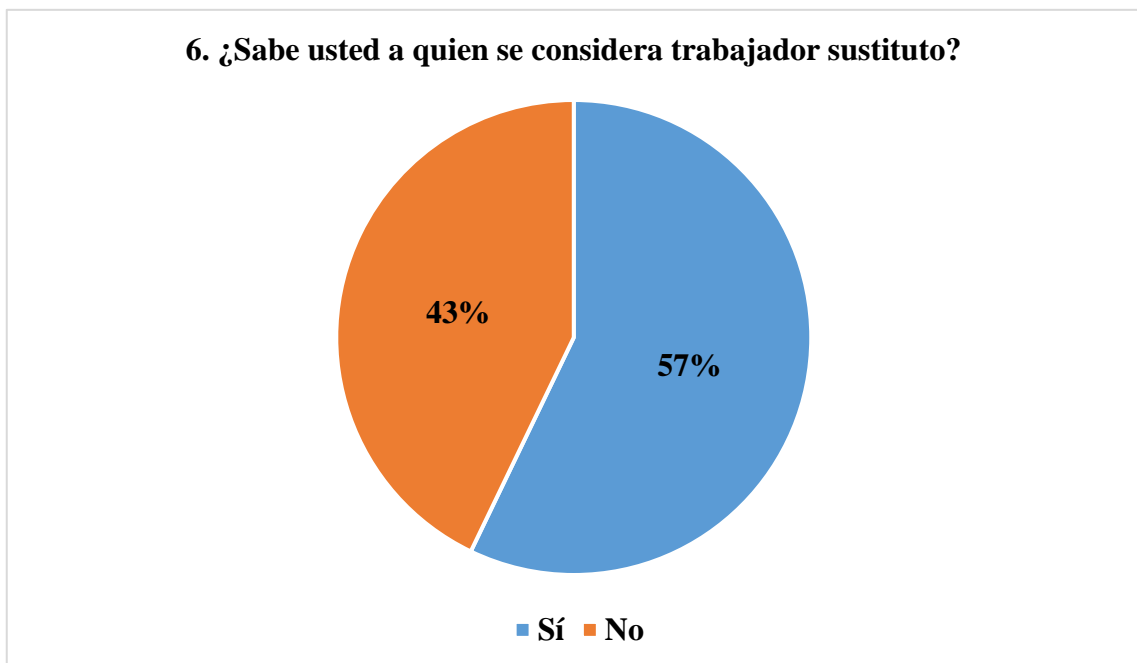
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 5. Tipos de discapacidad



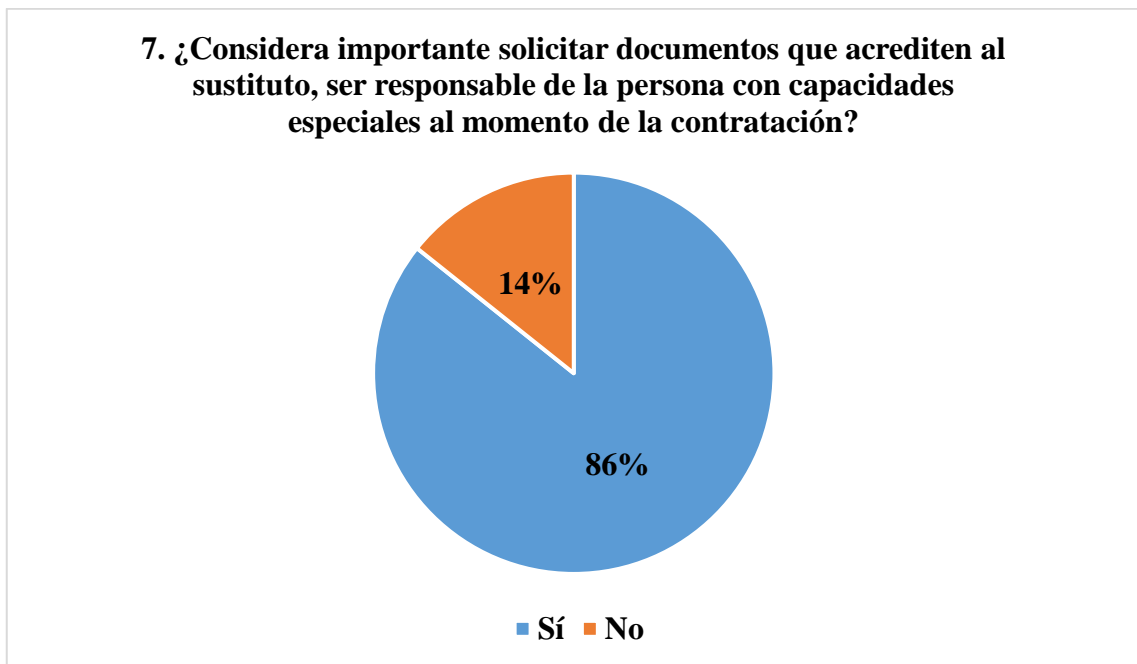
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 6. Trabajador sustituto



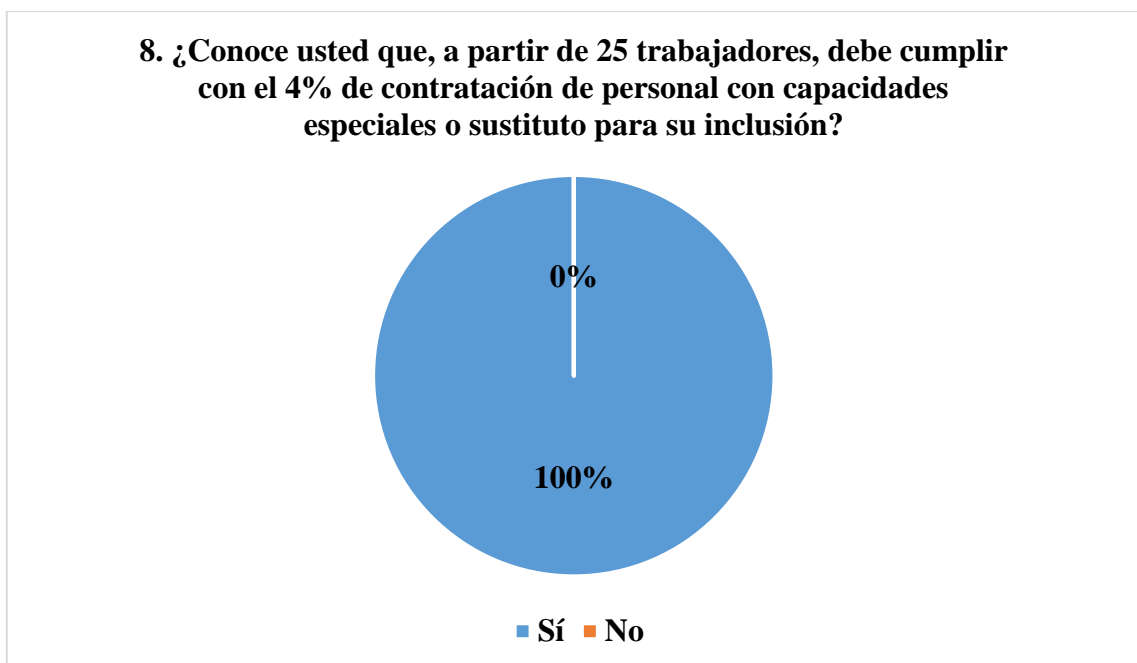
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 7. Documentos de acreditación del sustituto



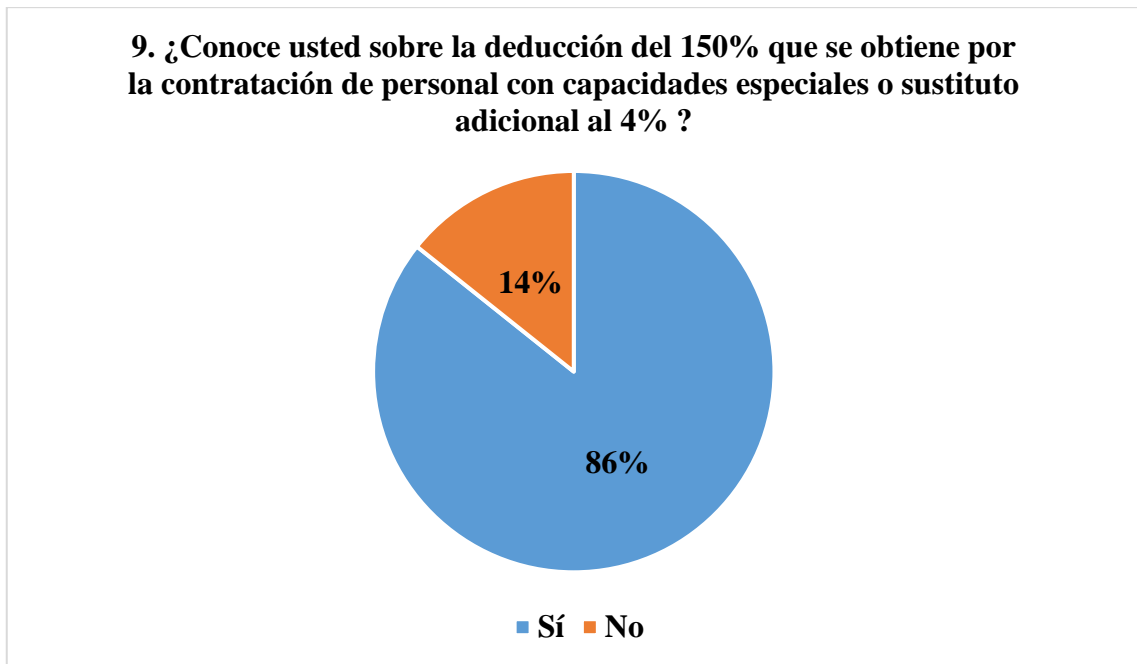
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 8. Inclusión laboral



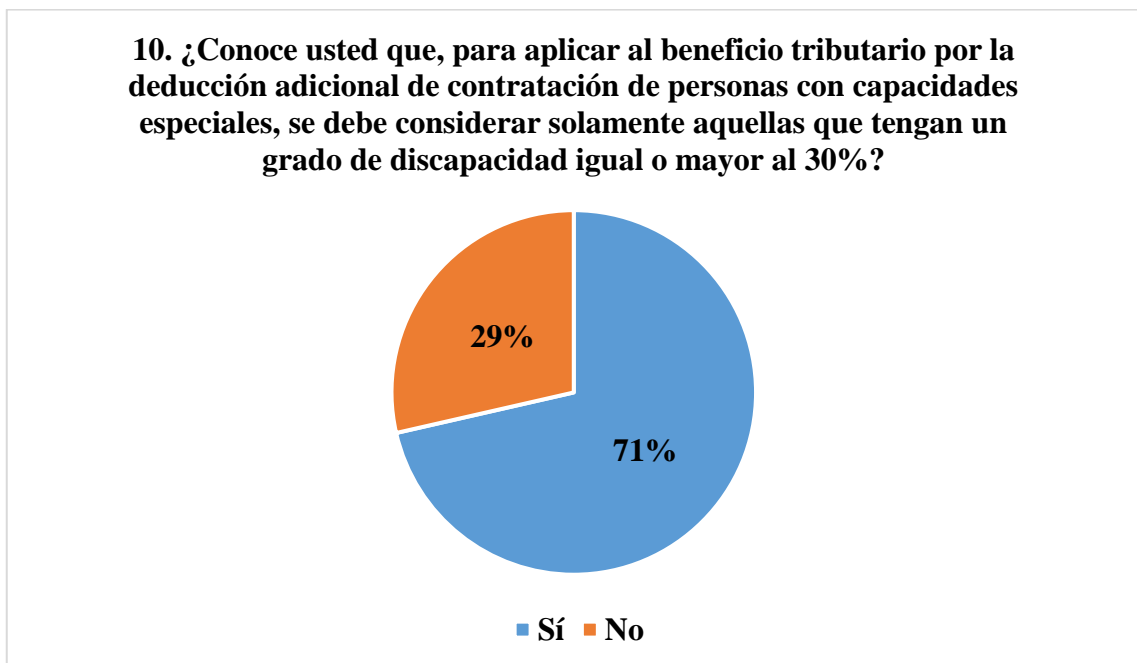
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 9. Deducción adicional por contratación de personal con capacidades especiales o sustituto



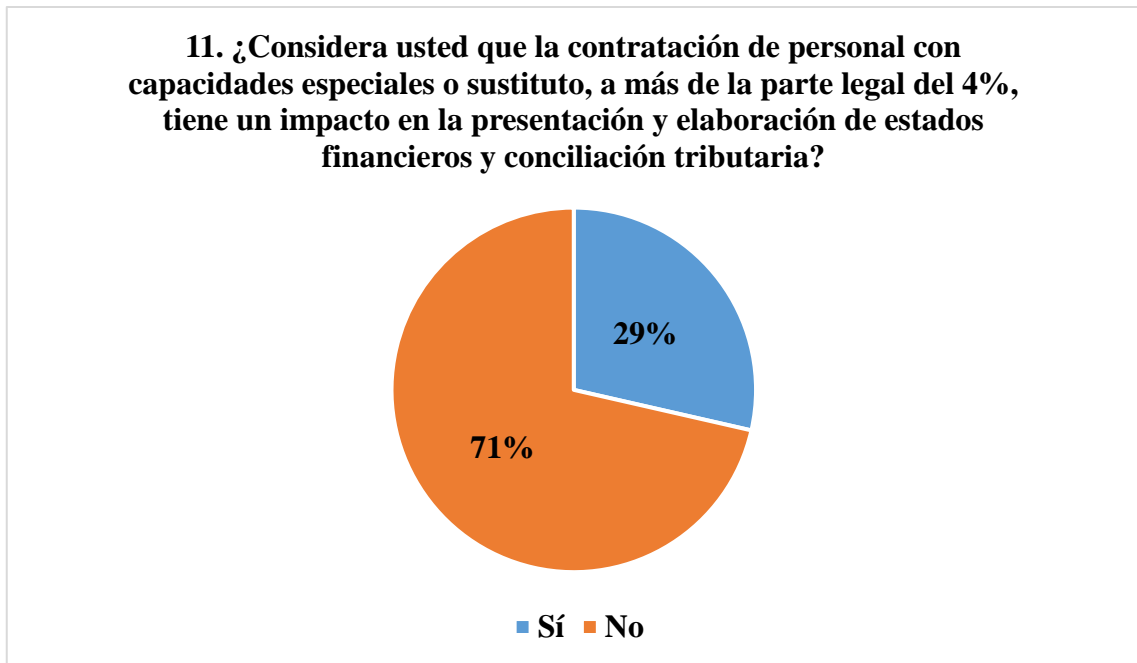
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 10. Grado de discapacidad para beneficio tributario



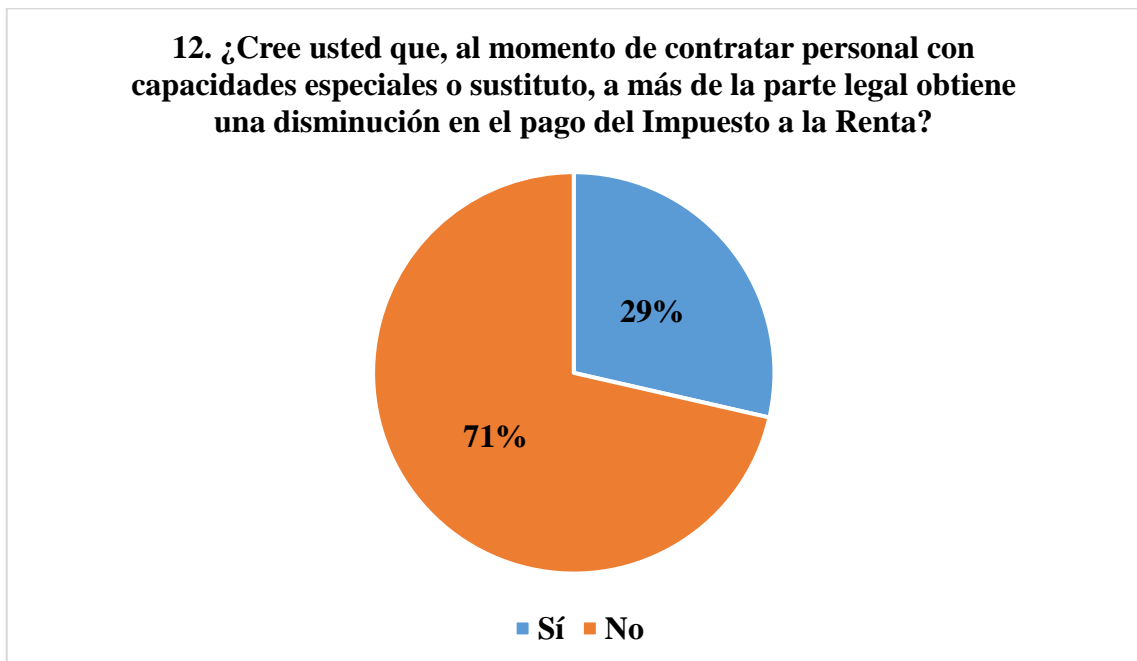
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 11. Estados financieros y conciliación tributaria



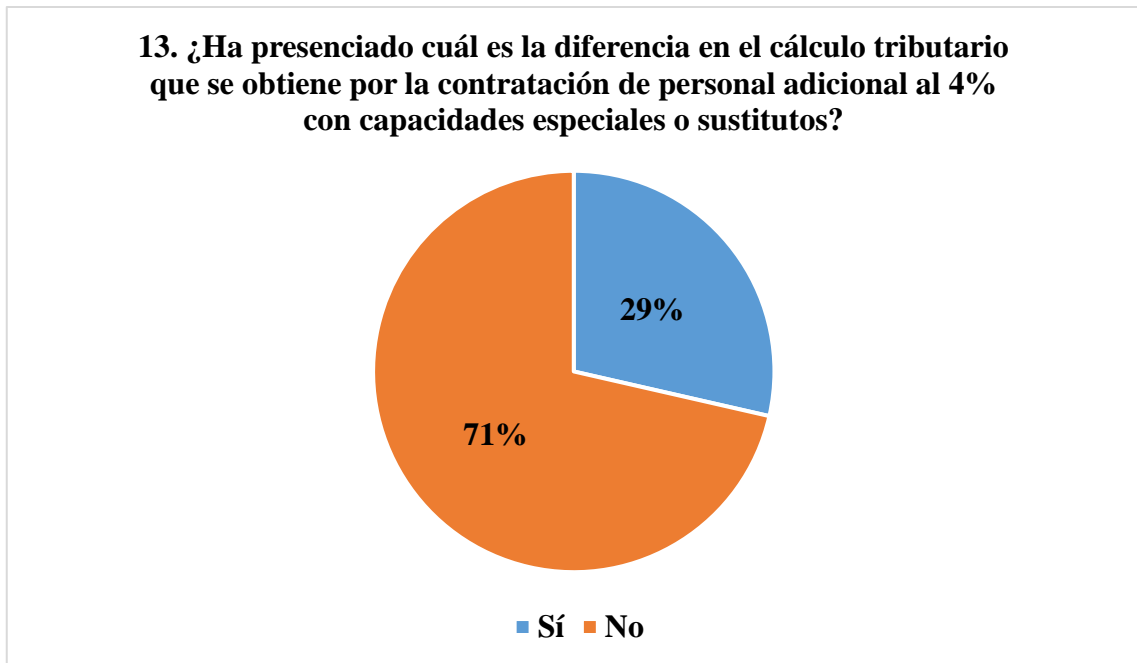
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 12. Impuesto a la Renta



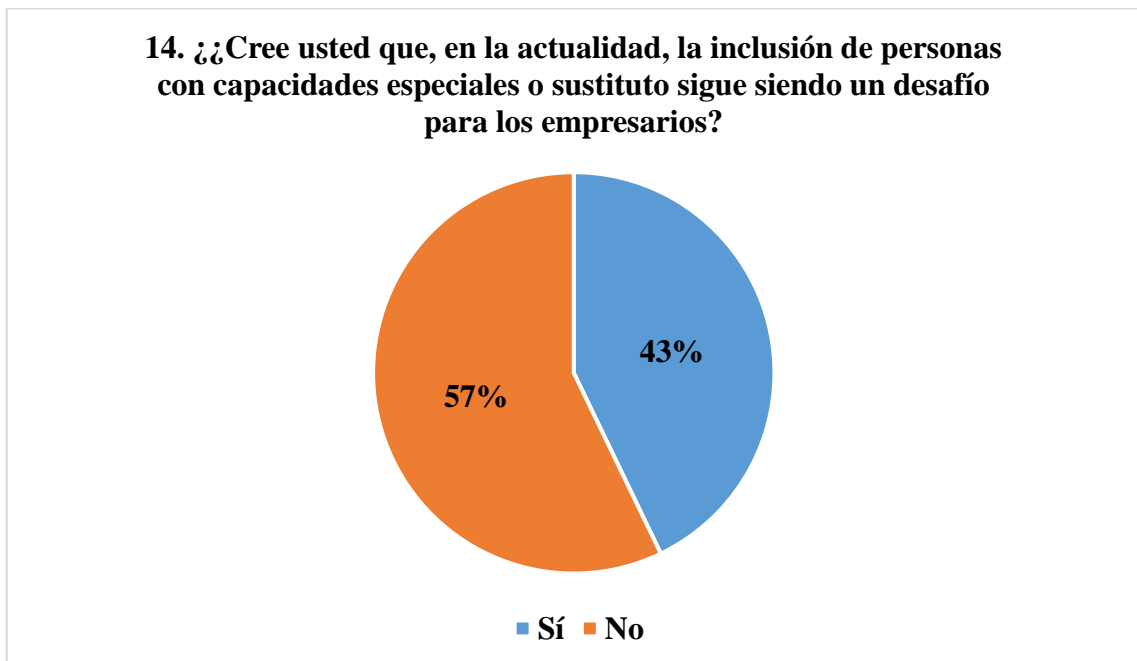
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 13. Cálculo tributario



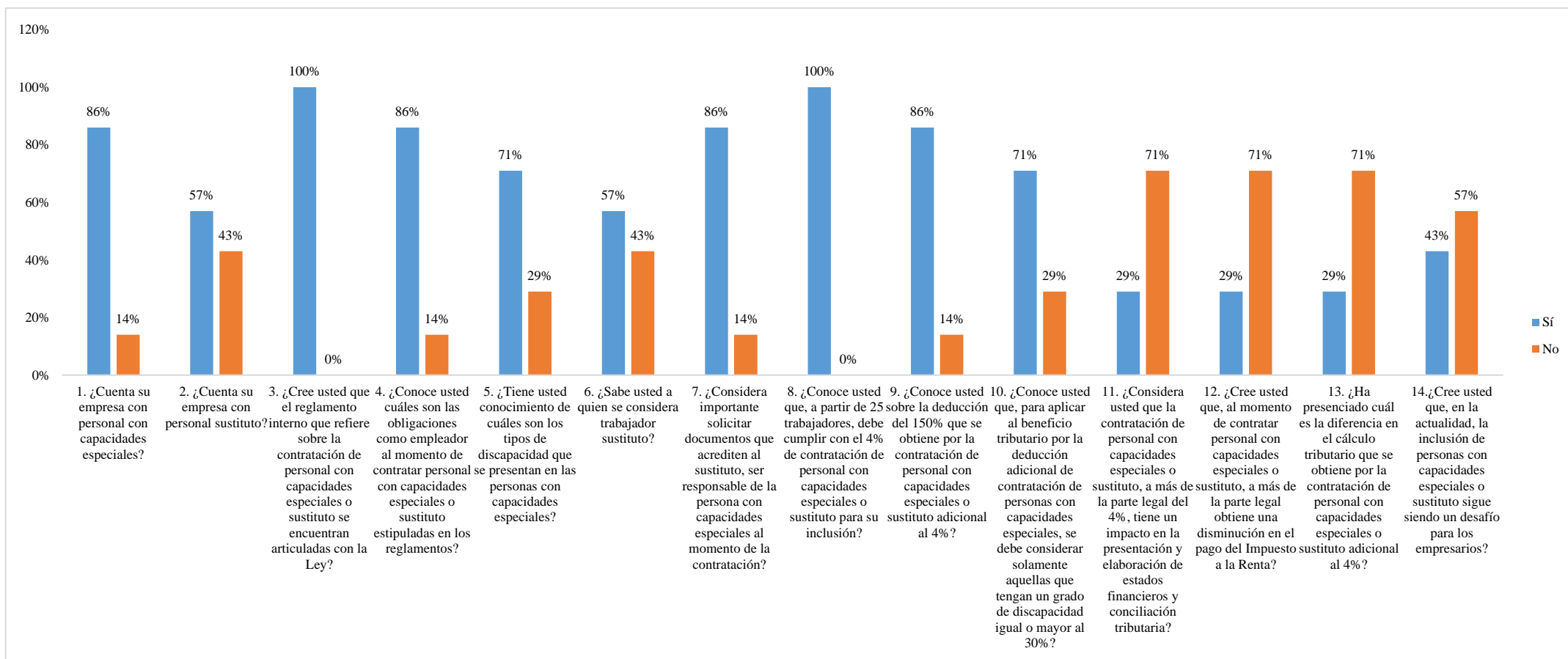
Nota. Elaboración propia.

Gráfico 14. Desafío en el sector empresarial



Nota. Elaboración propia.

Gráfico 15. Condensado estadístico



Nota. Elaboración propia.