



**INCLUSIÓN LABORAL E INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA EMPLEADORES DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR**

María Fernanda Tomalá Torres

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Facultad Ciencias Administrativas

Carrera de Contabilidad y Auditoría

Unidad de Integración Curricular II

Tutor: Gladys María Vélez García

Octubre 2020





Resumen

Las personas con discapacidad constantemente se encuentran con limitaciones dentro del campo profesional, por tal razón, el Ecuador ha establecido políticas de inserción laboral para este grupo de atención prioritaria. El Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributaria Interna promueve como incentivo tributario la deducción adicional del 150% de la base imponible para el pago del impuesto a la renta, calculado de la sumatoria de los valores aportados al IESS por los excedentes al mínimo requerido. El objetivo del presente ensayo argumentativo es realizar un estudio general sobre los incentivos tributarios establecidos en las normativas vigentes en búsqueda de la inserción laboral de personas con discapacidad. La tesis se desarrolla con bases de investigaciones efectuadas, concluyendo que el Ecuador ha evidenciado una buena predisposición con la creación de políticas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo, todavía queda más por alcanzar.

Palabras clave: Discapacidad, Inserción laboral, Incentivos tributarios, Impuesto a la renta.

Mafez Tomalá

Tomalá Torres María Fernanda

Estudiante

Gladys Véllez

MSc. Vélez García Gladys María

Tutor

Inclusión laboral e incentivos tributarios para empleadores de personas con discapacidad en Ecuador

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral se refiere esencialmente al tema de derechos humanos. En la actualidad, el Ecuador dispone de políticas que declaran a este grupo un área de atención prioritaria; en efecto, la Constitución vigente resalta que la discapacidad demanda de atención especial con el propósito de consumir los derechos que tienen a salud, educación, inserción social y empleo. En el ámbito tributario, el Servicio de Rentas Internas otorga beneficios a los empleadores que contraten personas con discapacidad.

La aplicación del incentivo tributario en las compañías que mantienen en nómina un número de trabajadores con discapacidad o dependientes con discapacidad superior al mínimo requerido se rige en las bases legales como la Ley de Régimen Tributario Interno y su Reglamento, Ley Orgánica de Discapacidades y Ley Orgánica de Servicio Público, donde se establecen las condiciones del beneficio, derechos y obligaciones a cumplir tanto el empleador como el trabajador con discapacidad contratado.

A partir de lo anterior, se plantea la postura del tema ¿Cuáles son los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad en Ecuador? Por consiguiente, el propósito del trabajo se centra en realizar un estudio general sobre los incentivos tributarios establecidos en las normativas en búsqueda de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Para cumplir con el objetivo planteado en el trabajo se hacen precisiones teóricas y conceptuales donde se destacan los aportes de varios autores con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, seguido se hace mención del beneficio tributario para empleadores del grupo de atención prioritaria. Posteriormente, se realiza la aplicación del incentivo tributario mediante la exposición de un caso práctico y finalmente, se destacan las conclusiones y recomendaciones.

A lo largo de la historia de la humanidad han existido desde tiempos muy antiguos personas con limitaciones físicas, visuales, auditivas y cognitivas. En la sociedad, contar con un trabajo estable constituye uno de los logros más anhelados por todos. El acceso al mundo laboral es un derecho inalienable, sin embargo, para las personas con discapacidad universalmente se torna complejo. O'Reilly (2007, p.7) expone: “Es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidades que al resto”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017) a nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, representando un 15 por ciento de la población total. Alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. En el Ecuador, las estadísticas proporcionadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), indican que, a junio del 2020 hay 417.231 personas en el registro nacional de discapacidad, de las cuales, solamente el 17,09 por ciento correspondiente a 71.306 ciudadanos se encuentran laboralmente activos.

Hernández (2015) define discapacidad como la restricción para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales para efectuar una actividad que resulta de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona.

Las personas que poseen alguna discapacidad generalmente se hallan subempleadas o desempleadas en comparación con las personas sin discapacidades; las tasas de ocupación de puestos laborales en la mayor parte de los países siguen siendo desproporcionadas respecto a la población en general. (Alcover y Pérez, 2011)

Tradicionalmente, los diferentes gobiernos alrededor del mundo establecen procedimientos orientados a desarrollar eficazmente la normativa tributaria y asegurar la

obtención de recursos fiscales, sin perjudicar bajo ningún concepto el bienestar social.

Trepelkov y Verdi (2018) señalan que las administraciones han utilizado a los incentivos tributarios como herramientas para promover un objetivo económico particular y definir políticas públicas dirigidas a solucionar problemas que agobian a la población en general o una parte de ellas, en este caso al sector vulnerable de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas son acciones con objetivos de interés público utilizados como mecanismos que permiten definir lineamientos para cumplir con las necesidades de la sociedad que son respaldadas por leyes y representan los medios de solución a problemas que identifique un gobierno.

Con el paso de los años, la situación económica en Ecuador ha variado por la creación de políticas públicas asignadas por la Administración Tributaria, en donde destaca la percepción de ingresos logrados de aquellas empresas públicas y privadas que ejecutan diversas actividades económicas. Lo aludido ha favorecido a que el Estado se incline al lanzamiento en sus leyes sobre políticas, como es el caso de los incentivos tributarios al que pueden acceder las empresas que consienten vacantes de empleo a personas con discapacidad. (Ruiz, Armijos y Enderica, 2017)

Según Espinoza y Gallegos (2018, p.10): “Se busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social”. Por lo antes expuesto, existen normativas que persiguen la protección de este grupo de atención prioritaria, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

La Constitución de la República del Ecuador (2008) estipula en la sección sexta, artículo 47 que, el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las

personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a la persona con discapacidad, los derechos a: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidad, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

El Código del trabajo (2012) determina en el artículo 42 numeral 33 que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

El artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) establece que las instituciones que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

Los incentivos tributarios son tratamientos preferenciales que se ofrecen a un grupo selecto de contribuyentes y pueden adoptar la forma de: exenciones, exoneraciones temporales de impuestos, créditos, deducciones por inversión, tasas impositivas y aranceles de importación (y/o derechos de aduana) preferenciales y el diferimiento de la obligación de pagar impuestos. (Trepelkov y Verdi, 2018)

Según González y Pérez (2017): “La inserción laboral representa un proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones que busca la empresa”. A fin de promover

la inclusión laboral de este segmento de la población, el Servicio de Rentas Internas promueve el beneficio tributario por pago a trabajadores con discapacidad.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) artículo 49 y el Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributaria Interna (2020), los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado con discapacidad, sustitutos, que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado. Este beneficio será aplicable durante el tiempo que dure la relación laboral y siempre que no hayan sido contratados para cubrir el porcentaje legal mínimo de personal con discapacidad.

Dentro de los valores a considerar se encuentran solamente los rubros aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) hasta la fecha de declaración del Impuesto a la Renta, incluyendo la decimotercera y decimocuarta remuneración y fondo de reserva en sus valores proporcionales.

El cálculo debe realizarse únicamente sobre los meses en que fueron cumplidos los escenarios para su aplicación, calculando exclusivamente sobre los meses en que el número de trabajadores con discapacidad exceda el mínimo legal obligatorio. Para efectos de la aplicación del beneficio tributario, se debe considerar a trabajadores que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 30%.

Para determinar el número de recursos humanos sobre los cuales emplear el incentivo de la deducción adicional, se debe considerar la totalidad de trabajadores con discapacidad, sustitutos y aquellos que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijos con discapacidad que sean dependientes suyos, con quienes se exceda el porcentaje mínimo obligatorio de inclusión laboral.

La normativa en el ámbito tributario conduce a la erradicación de la discriminación a las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad entre los habitantes de cada país, enfocado en el medio empresarial, fijando que las empresas accedan a las deducciones adicionales del 150% por el pago del impuesto a la renta por cada trabajador con discapacidad excedente del mínimo que revele en su nómina por el periodo correspondiente de declaración.

(Ruiz, Armijos y Enderica, 2017)

Según Guerra (2014): “Los gerentes tienen poca asesoría sobre los incentivos y beneficios tributarios, comúnmente los funcionarios no aconsejan sobre los posibles ahorros fiscales a los que podría aplicar la empresa”. En el estudio efectuado se determinó que más del 80% de los funcionarios de las empresas creen que el trámite ante el Servicio de Rentas Internas para la aplicación de beneficios tributarios es muy complejo, toma de mucho tiempo y puede significar un desperdicio de recursos por enviar información necesaria para la aprobación.

La cultura tributaria permite estar al tanto de la variedad de incentivos que promete la administración tributaria, como es la contratación de personas con discapacidad al permitir efectuar una deducción del 150% del estipendio del empleado, lo que incide en el pago al impuesto a la renta con la disminución de la carga fiscal e incremento de la utilidad.

(Sarango, 2015)

Caso práctico de aplicación del beneficio tributario por pago a trabajadores con discapacidad

Scuba Marine S.A. con número de RUC 1724501345001, compañía líder en comercialización y distribución de productos de consumo masivo en las provincias de Santa Elena, Guayas y Manabí. A marzo del 2020, momento de efectuar su declaración del impuesto a la renta del año 2019, con una base imponible de \$ 697.672,00; cuenta una nómina integrada

por 75 trabajadores entre vendedores, despachadores, choferes y personal administrativo, habiendo entre el equipo laboral 2 personas con discapacidades y 4 trabajadores con dependientes con discapacidad. El detalle a continuación:

Tabla 1

Trabajadores o dependientes con discapacidad

N°	Trabajador / Dependiente	Tipo de discapacidad	Porcentaje	Sueldo Mensual	Aviso de entrada	Aviso de salida
1	Trabajador 1	Física	40%	\$ 720,00	01/01/2017	Permanece
2	Trabajador 2	Auditiva	70%	\$ 540,00	01/01/2017	Permanece
3	Dependiente 1	Física	40%	\$ 800,00	01/06/2018	Permanece
4	Dependiente 2	Física	45%	\$ 800,00	01/06/2018	Permanece
5	Dependiente 3	Física	60%	\$ 720,00	01/01/2019	Permanece
6	Dependiente 4	Auditiva	60%	\$ 450,00	01/02/2019	Permanece

Fuente: Datos de la nómina de la empresa.

De los trabajadores detallados en la tabla anterior, 2 personas con discapacidad del 40% física y 70% auditiva se mantienen trabajando para Scuba Marine S.A. desde enero del año 2017, 2 elementos con dependientes con un porcentaje del 40% y 45% de discapacidad física ingresaron a laborar en junio del 2018 y finalmente para el año 2019 comenzaron a prestar sus servicios a la empresa desde los meses de enero y febrero 2 trabajadores con dependientes con porcentajes del 60% de discapacidad física y auditiva. Todos los empleados antes mencionados permanecen en nómina.

Tabla 2

Cálculo del número mínimo de trabajadores con discapacidad

Número de trabajadores de la empresa	Porcentaje mínimo requerido	Total
75	4%	3
Trabajadores con discapacidad o dependientes con discapacidad		6
Diferencia para la aplicación del beneficio		3

Fuente: Datos de la nómina de la empresa.

Tabla 3

Cálculo deducción adicional por dependiente 2

Sueldo mensual		\$ 800,00
Sueldo anual		\$ 9.600,00
Total - Beneficios Sociales		\$ 2.060,48
Decimotercera remuneración	\$ 800,00	
Decimocuarta remuneración	\$ 394,00	
Vacaciones	\$ 400,00	
Fondo de reserva	\$ 466,48	
Total - Ingresos Anuales		\$ 11.660,48
Deducción especial MR		\$ 17.490,72

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece que el porcentaje mínimo requerido de trabajadores con discapacidad es del 4% para las empresas que tienen en nómina 25 o más trabajadores; para la compañía el número de obreros mínimo con base a lo antes expuesto corresponde a 3. Scuba Marine S.A cuenta con 2 personas con discapacidad y 4 dependientes, por lo tanto, puede acceder al incentivo tributario con los valores aportados al IESS por los 3 trabajadores adicionales al mínimo solicitado.

En la tabla 3 se muestra el cálculo de la deducción adicional por el trabajador con dependiente con discapacidad física del 45%, quien se encuentra laborando para la empresa desde el 1 de junio del 2018, por lo cual, para el periodo de declaración correspondiente al 2019 cuenta con una base de cálculo de 12 meses en sueldos, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración, a excepción del fondo de reserva que se calcula con base a 7 meses, puesto que este beneficio social se calcula a partir de que el empleado cumple 1 año en la compañía, siendo esta fecha el 1 de junio del 2019.

Tabla 4

Cálculo deducción adicional por dependiente 3

Sueldo mensual		\$ 720,00
Sueldo anual		\$ 8.640,00
Total - Beneficios Sociales		\$ 1.474,00
Decimotercera remuneración	\$ 720,00	
Decimocuarta remuneración	\$ 394,00	
Vacaciones	\$ 360,00	
Total - Ingresos Anuales		\$ 10.114,00
Deducción especial MR		\$ 15.171,00

Tabla 5

Cálculo deducción adicional por dependiente 4

Sueldo mensual		\$ 450,00
Sueldo anual		\$ 4.950,00
Total - Beneficios Sociales		\$ 979,92
Decimotercera remuneración	\$ 412,50	
Decimocuarta remuneración	\$ 361,17	
Vacaciones	\$ 206,25	
Total - Ingresos Anuales		\$ 5.929,92
Deducción especial MR		\$ 8.894,88

En la tabla 4 y 5 se ejemplifica el cálculo de la deducción adicional por los trabajadores que conservan dependientes con discapacidad física y auditiva del 60%, quienes se encuentran laborando para la empresa desde el 1 de enero del 2019, por lo cual, para el periodo de declaración correspondiente al 2019 cuentan con una base de cálculo de 12 meses en sueldos, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración, los mismos que no aún no cumplen el plazo para el beneficio social del fondo de reserva.

Tabla 6

Sumatoria de deducciones adicionales

Deducción dependiente 2	\$ 17.490,72	
Deducción dependiente 3	\$ 15.171,00	
Deducción dependiente 4	\$ 8.894,88	
Total deducciones adicionales		\$ 41.556,60

Tabla 7

Conciliación tributaria

	Con deducción especial	Sin deducción especial
Utilidad del ejercicio	\$ 697.672,00	\$ 697.672,00
(-) Participación trabajadores 15%	\$ 104.650,80	\$ 104.650,80
(-) Rentas exentas	\$ 0,00	\$ 0,00
(+) Gastos no deducibles en el país	\$ 0,00	\$ 0,00
(+) Gastos no deducibles en el exterior	\$ 0,00	\$ 0,00
(+) Gastos incurridos en la generación de ingresos exentos	\$ 0,00	\$ 0,00
(+) Participación laboral atribuible a ingresos exentos	\$ 0,00	\$ 0,00
(-) Amortización de pérdidas	\$ 0,00	\$ 0,00
(-) Deducción especial	\$ 41.556,60	\$ 0,00
BASE IMPONIBLE	\$ 551.464,60	\$ 593.021,20
Impuesto a la renta	\$ 137.866,15	\$ 148.255,30

Según los cálculos detallados en la tabla 6, el total a derivar por concepto de deducciones adicionales por pago a trabajadores con discapacidad por la empresa Scuba Marine S.A. es de \$ 41.556,60 en el año 2019, por lo tanto, el pago del impuesto a la renta será de \$137.866,15.

Si realizamos una comparación de valores, al no aplicar el incentivo tributario la empresa deberá cancelar por impuesto a la renta \$ 48.255,30, generándose una carga fiscal superior a la generada con la deducción adicional.

En relación con lo antes expuesto, se concluye que el Ecuador ha evidenciado una buena predisposición con la creación de políticas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo, todavía queda más por alcanzar. La inserción profesional que anhelan las personas con discapacidad es de muy valiosa ayuda para su autoestima y situación económica al permitir mejorar su capacidad adquisitiva.

La deducción adicional del 150% de los valores aportados al IESS por trabajadores con discapacidad como incentivo tributario para las empresas contribuye a disminuir la carga fiscal en el pago del impuesto a la renta, favoreciendo al incremento de la utilidad neta de las compañías y en el objetivo social de inclusión profesional de personas con discapacidad.

Listado de referencias

- Alcover, C., & Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Scielo*.
- Código del trabajo. (2012). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de <http://www.ug.edu.ec/talento-humano/documentos/CONSTITUCION%20DE%20LA%20REPUBLICA%20DEL%20ECUADOR.pdf>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Espacios*.
- González, J., & Pérez, R. (2017). *Formación y orientación laboral*. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- Guerra, J. (2014). Análisis de los beneficios tributarios para las empresas comercializadoras de electrodomésticos.



Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos.

CES Derechos.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

Ley Orgánica de Servicio Público. (06 de Octubre de 2010).

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. *Oficina Internacional del trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo. (08 de Noviembre de 2017). *OIT destaca beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.* Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_614713/lang-es/index.htm

Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno. (2020).

Ruiz, J., Armijos, V., & Enderica, O. (2017). Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de. *Espacios.*

Sarango, M. (2015). Aplicación del beneficio tributario de personas con discapacidad y su incidencia en la declaración del impuesto a la renta.

Trepelkov, A., & Verdi, M. (2018). *Diseño y evaluación de incentivos tributarios en países en desarrollo.* Nueva York: Naciones Unidas.