

**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas**

Análisis de incentivos tributarios en contratación de  
personas con discapacidad y/o sustitutos en empresas del

Guayas 2021

**PROYECTO INTEGRADOR**

Previo la obtención del Título de:

**Licenciatura en Auditoría y control de gestión**

Presentado por:

Mayra Alejandra Ordóñez Muñoz

Roberto Isaac Rentería Galarza

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

Año: 2023

## Dedicatoria

---

El presente proyecto se lo dedico a mi esposo e hija que han sido una motivación y un pilar importante durante toda esta aventura de la carrera.

A mi mamá que desde pequeña siempre me motivaba para seguir adelante y no darme por vencida.

Finalmente, a mi papá por estar pendiente en todo momento de que no me falte nada para mis estudios.

**Mayra Alejandra Ordóñez Muñoz**

## **Dedicatoria**

---

Dedico este trabajo a las personas que han sido mi apoyo incondicional a lo largo de mi trayecto académico y personal.

A mis amados padres, Robert y Gloria, quienes han sido mis pilares y mi fuente de inspiración desde el primer día. Su amor y sacrificio han sido fundamentales para que hoy pueda alcanzar este logro. Gracias por su confianza en mí.

A mi hermana Damaris, mi compañera de vida y confidente, gracias por estar a mi lado en cada paso del camino.

A mi enamorada Pía, gracias por su amor, comprensión y paciencia.

Finalmente, a los amigos que he hecho en esta universidad, quienes han estado a mi lado en cada paso del camino.

**Roberto Isaac Rentería Galarza**

---

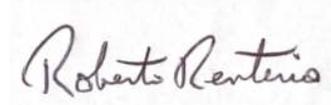
## Declaración Expresa

---

"Los derechos de titularidad y explotación, nos corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; Mayra Alejandra Ordóñez Muñoz y Roberto Isaac Rentería Galarza damos nuestro consentimiento para que la ESPOC realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual"



Mayra Ordóñez



Roberto Rentería

## Evaluadores

---

Marlon Manyá Orellana

**Profesor de la materia**

---

Daniel Contreras Moscol

**Tutor de proyecto**

## Resumen

La asamblea Nacional del Ecuador, exige a todas las empresas que cuenten con un número mínimo de 25 empleados, contratar un mínimo de 4% personas con discapacidad, pero a la vez a aquellas empresas que sobrepasan el monto exigido le otorga un beneficio tributario que les permiten deducir el ciento cincuenta por ciento de la base imponible del impuesto a la renta respecto a las remuneraciones y beneficios sociales que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por la contratación de discapacitados y/o sustitutos.

Se realizó un análisis descriptivo de las empresas ubicadas en la provincia del Guayas del año 2021 que utilizaron este tipo de beneficio, a través de sus estados y notas financieras, del cual se observó que un mínimo porcentaje de las empresas del Guayas han utilizado algún tipo de beneficios tributarios, en el que se concluyó que el estado debe promocionar el impacto que este beneficio tiene sobre la situación financiera de las entidades.

Palabras claves: Beneficio tributario, deducciones, estados financieros, situación financiera.

### **Abstract**

The National Assembly of Ecuador requires all companies with a minimum of 25 employees to hire a minimum of 4% of people with disabilities. However, it also grants a tax benefit to companies that exceed the required threshold, allowing them to deduct 150% of the taxable base of income tax in relation to salaries and social benefits contributed to the Ecuadorian Social Security Institute (IESS) for the hiring of disabled individuals and/or substitutes.

A descriptive analysis was conducted on the companies in the Guayas province in 2021 that utilized this type of benefit, through their financial statements and footnotes. It was observed that a minimal percentage of companies in Guayas have utilized any type of tax incentives, leading to the conclusion that the government should promote the impact that this benefit has on the financial situation of these entities.

Keywords: Tax benefit, deductions, financial statements, financial situation.

## Tabla de contenido

<b>Resumen</b> .....	i
<b>Abstract</b> .....	ii
<b>Abreviaturas</b> .....	v
<b>Índice de figura</b> .....	vi
<b>Índice de tabla</b> .....	vii
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	1
<b>1. Introducción</b> .....	1
1.1. Antecedente .....	1
1.2. Descripción del problema.....	8
1.3. Justificación del problema.....	9
1.4. Objetivos .....	10
1.3.1. <i>Objetivo general</i> .....	10
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	11
1.5. Marco teórico .....	11
2.5.1. <i>Personas con discapacidad</i> .....	11
2.5.2. <i>Adecuaciones de los puestos de trabajo para personas con discapacidad</i> .....	13
2.5.3. <i>Empleo</i> .....	14
2.5.4. <i>Incremento neto de empleo</i> .....	15
2.5.5. <i>Factores que inciden en la generación de nuevo empleo</i> .....	16
2.5.6. <i>Incremento de empleo de personas con discapacidad</i> .....	18
2.5.7. <i>Beneficios tributarios</i> .....	19
2.5.8. <i>Beneficios tributarios en Ecuador</i> .....	20
2.5.9. <i>Beneficios tributario de las personas con discapacidad</i> .....	22
2.5.10. <i>Beneficios tributarios de las personas con discapacidad en Ecuador</i> .....	23
2.5.11. <i>Beneficios tributarios en las empresas por la contratación de personas con discapacidad</i> .....	24
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	25
<b>2. Metodología</b> .....	25
2.1. Nivel de investigación .....	25
2.2. Técnicas de investigación .....	26
2.3. Procedimiento metodológico .....	27
2.4. Procedimientos de recolección de datos .....	28

2.4.1.	<i>Datos para análisis descriptivo</i> .....	28
2.4.2.	<i>Datos para la entrevista</i> .....	29
2.4.3.	<i>Datos para el caso de estudio</i> .....	30
2.5.	Técnica de procesamiento.....	31
<b>CAPÍTULO 3</b> .....		31
<b>3. Resultados y análisis</b> .....		31
3.1.	Análisis descriptivo.....	31
3.1.1.	<i>Empresas registradas en la Supercias 2021 Nacional vs provincia de Guayas</i> ....	31
3.1.2.	<i>Empresas que utilizaron deducciones adicionales a nivel nacional</i> .....	32
3.1.3.	<i>Empresas que utilizaron deducciones adicionales en la provincia del Guayas</i> .....	41
3.1.4.	Supuestos (Beneficios por contratar personas con discapacidad) .....	59
3.2.	Análisis de entrevista .....	60
3.3.	Análisis de caso de estudio.....	65
<b>CAPÍTULO 4</b> .....		75
<b>4. Conclusiones y recomendaciones</b> .....		75
4.1.	Conclusiones.....	75
4.2.	Recomendaciones .....	77
<b>Referencias</b> .....		78
<b>Anexo</b> .....		81

### **Abreviaturas**

ESPOL	Escuela Superior Politécnica del Litoral
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
CONADIS	Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades
MSP	Ministerio de Salud Pública
LRTI	Ley de Régimen Tributario Interno
LOD	Ley Orgánica de Discapacidades
SUPERCIAS	Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

## Índice de figura

<b>Figura 1</b> Grados de discapacidad 2021 .....	2
<b>Figura 2</b> Tipos de discapacidad 2021 .....	3
<b>Figura 3</b> Discapacitados por genero – Año 2021 .....	3
<b>Figura 4</b> Empresas a nivel nacional vs Empresas de la provincia del Guayas del año 2021 ....	32
<b>Figura 5</b> Empresas que tuvieron deducciones vs las que no tuvieron deducciones a nivel nacional .....	33
<b>Figura 6</b> Clasificación según su actividad económica.....	34
<b>Figura 7</b> Total de activos, ingresos y utilidad por actividad comercial.....	35
<b>Figura 8</b> Deducciones adicionales por actividad comercial.....	37
<b>Figura 9</b> Suma de porcentaje de las deducciones sobre activos ingresos y utilidad .....	40
<b>Figura 10</b> Empresas que tuvieron deducciones vs empresas que no tuvieron deducciones....	42
<b>Figura 11</b> Empresas con deducciones adicionales del Guayas según su actividad económica	43
<b>Figura 12</b> Recuento según el tamaño de empresa de la provincia del Guayas .....	45
<b>Figura 13</b> Deducciones USD por tamaño de empresa.....	45
<b>Figura 14</b> Estratificación por tamaño de empresas.....	47
<b>Figura 15</b> Recuento por actividad económica.....	49

### Índice de tabla

<b>Tabla 1</b> Cifras de empleo en Ecuador del año 2020 y 2021 .....	1
<b>Tabla 2</b> Número de empresas registradas en el Ecuador en el año 2020 y 2021 .....	4
<b>Tabla 3</b> Recaudación y gasto tributario.....	6
<b>Tabla 4</b> Gasto tributario en impuesto a la renta de sociedades por deducciones adicionales ....	7
<b>Tabla 5</b> Porcentaje de aplicación de beneficio según su grado de discapacidad .....	24
<b>Tabla 6</b> Suma de porcentaje de las deducciones sobre activos ingresos y utilidad.....	38
<b>Tabla 7</b> Tamaño de empresas de la provincia del Guayas .....	44
<b>Tabla 8</b> Tamaño de empresa - Deducciones vs ingresos y utilidades.....	46
<b>Tabla 9</b> Costos y gastos vs Ingresos .....	50
<b>Tabla 10</b> Costos y gastos vs Beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos 2021.....	51
<b>Tabla 11</b> Impuesto a la renta vs beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos.....	53
<b>Tabla 12</b> Impuesto a pagar Ecuasal 2021.....	54
<b>Tabla 13</b> Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Ecuasal.....	55
<b>Tabla 14</b> Impuesto a pagar Lubrilaca 2021.....	55
<b>Tabla 15</b> Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Lubrilaca .....	56
<b>Tabla 16</b> Impuesto a pagar Ahcorp 2021 .....	57
<b>Tabla 17</b> Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Ahcorp .....	57
<b>Tabla 18</b> Impuesto a pagar Centro de servicios médicos San Francisco 2021 .....	58
<b>Tabla 19</b> Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Centro de servicios médicos .....	59

<b>Tabla 20</b> Supuestos de gasto y beneficio por contrato de personas con discapacidad .....	59
<b>Tabla 21</b> Adecuaciones para la contratación de discapacitados .....	61
<b>Tabla 22</b> Flujo mensual de trabajadores .....	66
<b>Tabla 23</b> Clasificación de trabajadores .....	68
<b>Tabla 24</b> Beneficio por excedente de contratación de personas con discapacidad.....	72
<b>Tabla 25</b> Beneficio por excedente mensual por contratación de personas con discapacidad ...	74

## CAPÍTULO 1

### 1. Introducción

#### 1.1. Antecedente

La economía ecuatoriana en el año 2020 tuvo 2.659.310 de personas con empleo registradas según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), de las cuales 743.665 fueron de la provincia del Guayas y para el año 2021 las personas con empleo tuvieron un descenso a 2.641.988 de las cuales 749.601 fueron del Guayas (INEC, 2022). Hubo una reducción del 0,65% en el empleo pleno a nivel nacional, pero en la provincia de Guayas aumentó 0,8%, lo que indica que aumentó el número de desempleados y personas provocando falta de recursos básicos.

**Tabla 1** *Cifras de empleo en Ecuador del año 2020 y 2021*

Año	Cantidad de personas con empleo en Ecuador	Cantidad de personas con empleo en la provincia del Guayas
<b>2020</b>	2.659.310	743.665
<b>2021</b>	2.641.988	749.601

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021).

Elaborado por los autores

Nota. Datos tomados del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021).

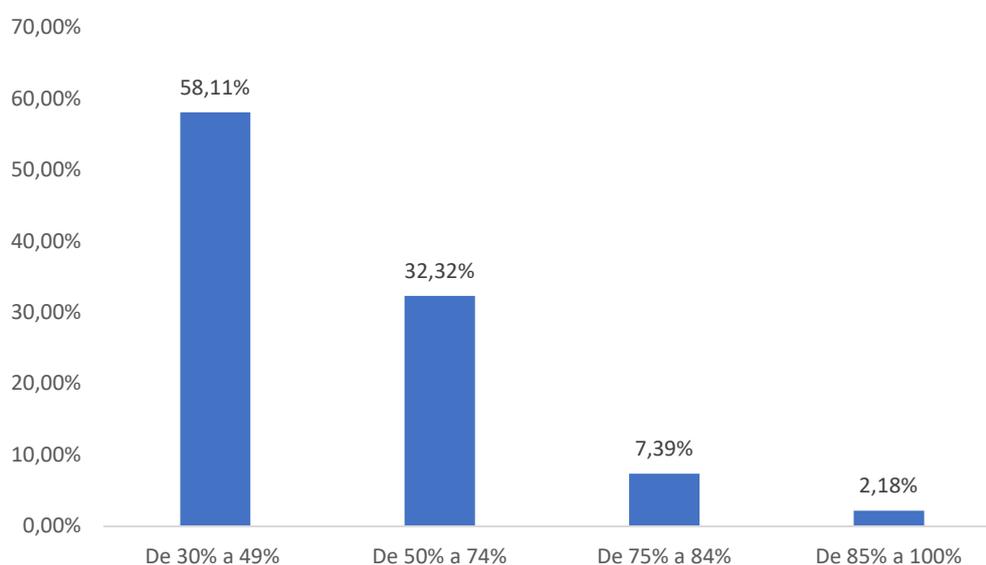
Según el Banco Central del Ecuador (BCE), por causa sanitaria mundial del Covid-19, impactó de diversas maneras la economía del país, del cual su PIB

(Producto Interno Bruto) tuvo una caída de 7,8% según los datos de las cuentas nacionales trimestrales (BCE, 2021).

Por otro lado, en el año 2021 año después de la pandemia, la economía ecuatoriana en PIB creció 4,2%, del cual se refleja una recuperación de las actividades económicas y productivas del país (BCE, 2022).

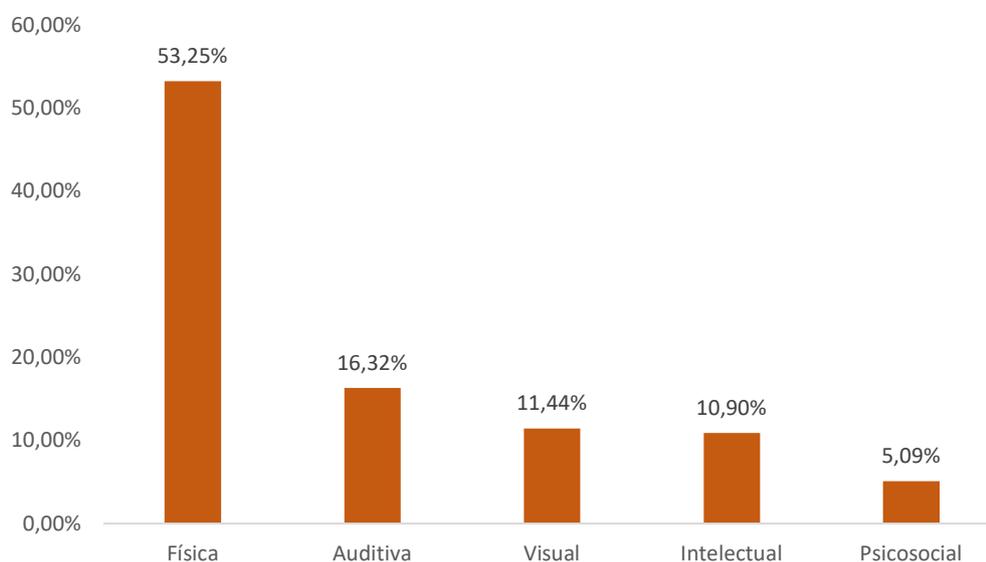
A septiembre del 2021, según el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) las personas con discapacidad laboralmente activas en Ecuador fueron 68.901 de las cuales 62.298 fueron personas con discapacidad y 6.603 de sustituto de persona con discapacidad, y para ello 20.268 fueron de la provincia del Guayas, con una subclasificación de 18.407 personas con discapacidad y 1.861 sustituto de personas con discapacidad (CONADIS, 2021). Del cual se dividen en sus diversos tipos y grados de discapacidad y su género, que se muestran a continuación:

**Figura 1** Grados de discapacidad 2021



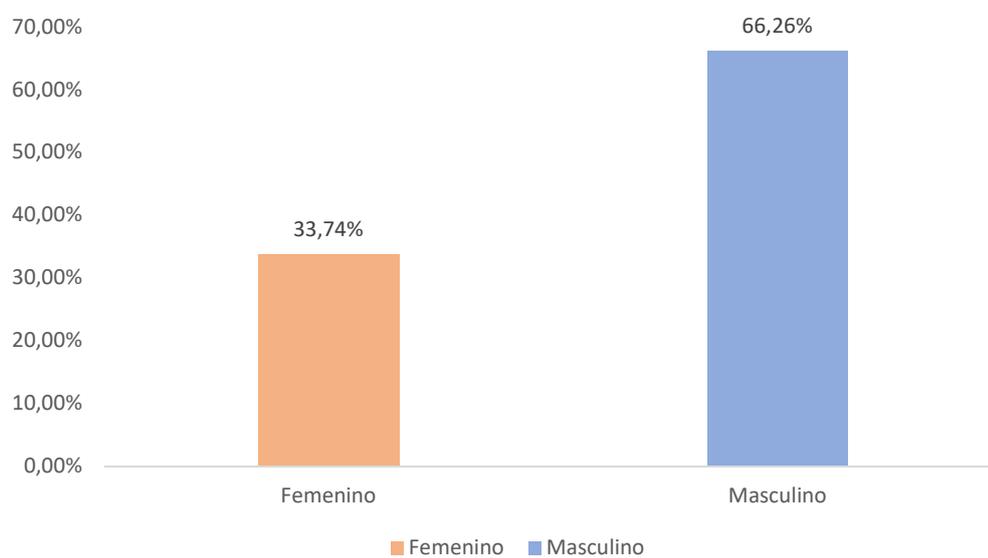
Fuente: Conadis (2021).

Elaborado por los autores

**Figura 2** *Tipos de discapacidad 2021*

Fuente: Conadis (2021).

Elaborado por los autores

**Figura 3** *Discapacitados por genero – Año 2021*

Fuente: Conadis (2021).

Elaborado por los autores

En Ecuador se garantizan los derechos del trabajador con alguna discapacidad, debido a que es un derecho económico y un deber social, permitiéndoles a quien los emplea, poder satisfacer sus necesidades.

Por otro lado, para que las personas del Ecuador sean laboralmente activas y tengan una estabilidad económica implica que existan empresas que ofrezcan empleos, en la información obtenida se observó que hubo un crecimiento de empresas registradas del año 2020 al año 2021 en el Ecuador (INEC, 2021), pero en la provincia del Guayas hubo una disminución, del cual nos indica que el desarrollo económico si creció a nivel nacional.

**Tabla 2** *Número de empresas registradas en el Ecuador en el año 2020 y 2021*

<b>Año</b>	<b>Número de empresas del Ecuador</b>	<b>Número de empresas de la provincia del Guayas</b>
<b>2020</b>	846.617	162.428
<b>2021</b>	849.874	161.334

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021).

Elaborado por los autores

Por otra parte, la contratación de personas con discapacidad lleva un mensaje de responsabilidad social. En ese sentido la sociedad civil incentiva la participación de las empresas con reconocimientos, entre otros, los otorgados por corporación Ecuatoria para la responsabilidad Social y sostenible (CERES), cuyo premio se enfoca a reconocer el compromiso y desarrollo, a través de diversos procedimientos exhaustivo de evaluación cualitativa y cuantitativa en el ámbito empresarial. Algunas de las empresas que se hicieron acreedoras a este distintivo fueron: Difare S.A., NIRSA S.A., Banco Pichincha S.A., Cooprogreso, entre otras (CERES, 2021).

Uno de los deberes primordiales del estado es “Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2021).

Para cumplir con los deberes primordiales, el estado mediante la política fiscal establece los gastos tributarios, que desempeñan un papel fundamental siendo utilizadas por los gobiernos para fomentar el desarrollo económico y social. Estas medidas se implementan con el objetivo de promover sectores específicos de la economía y lograr metas concretas, como la generación de empleo (Bondonio & Greenbaum, 2007).

El concepto de "Gasto Tributario" hace referencia a la pérdida de ingresos para el Estado. Se trata del monto de ingresos tributarios que deja de percibir debido a una disposición específica que otorga incentivos o beneficios particulares. Estos gastos Tributarios pueden ser por incentivos y beneficios, en el impuesto al valor agregado (IVA), impuesto a la renta de personas naturales y sociedades, impuesto a la propiedad de vehículos, impuesto a los consumos especiales, entre otros.

En el sistema tributario ecuatoriano, se han identificado de manera objetiva los elementos que brindan beneficios a los contribuyentes y, al mismo tiempo, reducen la capacidad recaudatoria del Estado. Estos elementos se fundamentan en políticas, propósitos o incentivos que trascienden la normativa tributaria. Por lo general, dichos beneficios se materializan a través de exenciones, reducciones en las bases imponibles o liquidables, tipos impositivos más bajos, bonificaciones y deducciones en las cuotas íntegras, líquidas o diferenciales de los diversos tributos. Estas medidas buscan promover ciertas actividades económicas o sectores específicos, pero deben ser evaluadas

cuidadosamente en cuanto a su impacto en la recaudación fiscal y en la equidad del sistema tributario en su conjunto (SERVICIO DE RENTAS INTERNAS, 2021).

**Tabla 3** *Recaudación y gasto tributario*

Año	Recaudación	Gasto tributario	% de gasto tributario
2017	12.723.989	5.253.100	41,29%
2018	14.075.532	5.755.800	40,89%
2019	13.180.857	5.581.100	42,34%
2020	11.526.941	4.861.300	42,17%
2021	12.794.644	6.338.600	49,54%

Nota: Datos obtenidos de SRI.

Elaborado por los autores

A pesar de la disminución de recaudación de tributos encontrada del 2019 y 2020 del 13%, se puede ver que la recaudación se mantiene alrededor de los 12.5 millones de dorales, sin embargo, en cuanto al gasto tributario destinado a este beneficio, se puede observar una tendencia al alza a lo largo de los años, con un aumento notable en 2021. Esto indica un mayor apoyo y recursos destinados a incrementar el empleo de personas con discapacidad por parte de las sociedades. En términos del porcentaje de gasto tributario en relación con la recaudación, se evidencia una variación significativa. Mientras que en los primeros años el porcentaje oscilaba alrededor del 40%, en 2021 se registró un aumento notable, llegando a casi el 50%. Esto señala un incremento considerable en la proporción de recursos destinados.

**Tabla 4** Gasto tributario en impuesto a la renta de sociedades por deducciones adicionales

<b>Año</b>	<b>Gasto tributario en impuesto a la renta de sociedades por deducciones adicionales</b>	<b>Gasto tributario por Incremento neto de empleo, personas con discapacidad</b>	<b>% Gasto Tributario total Sociedades</b>	<b>Número de beneficiarios</b>
2019	80.000	7.100	0,4%	677
2020	62.200	6.000	0,4%	598
2021	99.200	6.300	0,3%	601

Nota: Datos obtenido del SRI.

Elaborado por los autores

Al analizar la tabla que muestra el beneficio tributario de las sociedades por el incremento neto de empleo en personas con discapacidad, se pueden destacar algunos hallazgos importantes. Durante el período evaluado, se observa una variación en el gasto tributario destinado sociedades por concepto de deducciones adicionales, con una disminución del 22.25% del 2019 al 2020 y un notable aumento del 62.70% del 2020 al 2021, siendo este el año en el que más gasto por deducciones adicionales fueron utilizados de los 3 años analizados. Aunque el porcentaje del gasto tributario total en sociedades se mantuvo constante en un 0,4% en 2019 y 2020, se redujo ligeramente a un 0,3% en 2021. En términos de beneficiarios, se evidencia una relativa estabilidad en el número de personas que se beneficiaron de esta medida a lo largo de los años. Estos descubrimientos resaltan la importancia de evaluar de manera constante y cuidadosa el impacto y la efectividad de los beneficios tributarios otorgados a las sociedades en relación con el empleo de personas con discapacidad, con el fin

de garantizar una distribución equitativa y una optimización de los recursos disponibles.

A pesar de que el gasto tributario ha venido aumentando respecto al impuesto recaudado, el Gasto tributario por Incremento neto de empleo, personas con discapacidad no ha demostrado ningún aumento porcentual, el gasto Incremento neto de empleo, personas con discapacidad es un porcentaje menor al 1% respecto al gasto tributario usado total en sociedades en todos los años analizados.

Por otra parte, la hipótesis de investigación se centró en medir el uso de este beneficio tributario, siendo específicos se detallan los argumentos a comprobar:

H1: El 40% de las empresas de la provincia del Guayas durante el año 2021 utilizaron los incentivos provenientes de la contratación de las personas con discapacidad y/o sustitutos.

## **1.2. Descripción del problema**

Según información del INEC, en el año 2021 el empleo de las personas con discapacidad en Ecuador fue del 2,70% en relación con la Población económicamente activa de la provincia del Guayas (CONADIS, 2021). En la información recopilada por la institución pública previamente citada, se observa también que en el subempleo y desempleo tuvo mayor cuantía en proporción de las ciudades con mayor número de habitantes, Guayaquil y Quito. Las edades de personas con discapacidad de empleo se concentraron en un 36,25% las cuales son personas de 36 a 50 años. Por otro lado, se logra destacar que solo un 6,69% de personas con discapacidad de la edad de 65 en adelante obtienen un empleo según (CONADIS 2021), indicándonos que para este grupo es más

complicado conseguir un trabajo formal, es decir que tienen una barrera más difícil para entrar al mercado laboral.

Por otra parte, se puede observar que, entre ambos géneros, el que tiene mayor porcentaje de encontrar un empleo es el género masculino con un 66,25%, mostrando una ausencia de la participación del género femenino en el ámbito laboral.

Con lo previamente expuesto, se identifica que las personas con discapacidad a menudo enfrentan barreras significativas para acceder al empleo, lo que limita su participación plena y efectiva en la sociedad. Con el fin de fomentar la inclusión laboral y promover la igualdad de oportunidades, muchos países han establecido incentivos y beneficios tributarios para aquellas empresas que contratan a personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta que el Estado ha puesto como requisito la contratación de personas con discapacidad según la LOD (Ley Orgánica de Discapacidad) en el artículo 47 y por otro lado también sugirió exenciones fiscales para promover el empleo en este grupo vulnerable según el artículo 49 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

### **1.3. Justificación del problema**

El proyecto se enfoca en el análisis de los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos en las empresas de la provincia del Guayas del 2021 según la ley orgánica de discapacidades, que reformó la Ley de régimen Tributario en el año 2018 en el artículo 10 Lrti, del cual es la reducción en la carga tributaria. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017) Así también, como principio fundamental contemplado en la Constitución, referente a los derechos de los grupos vulnerables, El estado a través de la política pública debe garantizar y buscar la inserción laboral de este grupo

vulnerable, para generar igualdad de oportunidades y mejor estilo de vida evitando que las personas con discapacidad pasen necesidades básicas o se encuentren en ciclo de pobreza.

La necesidad de realizar este trabajo surge a partir de la reducción de empleados del año 2021 en el Ecuador según las estadísticas del INEC mencionado anteriormente, lo cual nos indica que existen más personas desempleadas y entre ellas personas con discapacidad a las cuales se les hace más complicado conseguir un puesto de trabajo o tener algún tipo de negocio propio debido a sus dificultades físicas e intelectuales.

Por otro lado, el incentivo tributario debería motivar a las empresas a contratar a este grupo vulnerable fuera de lo exigido por la ley, sin embargo, en el año 2021 las empresas registradas según el INEC en Ecuador fueron de 849.874, de las cuales solo 601 empresas gozaron de este beneficio tributario.

Además, este proyecto busca analizar el impacto de este beneficio tributario a las empresas, si realmente reduce su carga tributaria y los motivos para el uso de dicho beneficio.

Por último, es relevante evaluar la eficacia del incentivo para contratar personas con discapacidad, ante la desventaja respecto a los altos porcentajes de indemnización en caso de culminar la relación laboral por parte del empleador.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar el uso del incentivo tributario por contratación de discapacitados en las empresas de la provincia del Guayas del año 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Analizar el impacto que tiene el incentivo tributario en los resultados económicos de las sociedades.
- Identificar los sectores comerciales que más hacen uso del beneficio tributario.
- Determinar el peso de los gastos de remuneración y nomina en los resultados de las organizaciones.

## **1.5. Marco teórico**

### **2.5.1. Personas con discapacidad**

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, define a las personas con discapacidad como “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, pueden ver impedida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Asamblea general de las naciones unidas, 2006).

Según la Ley orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad son aquellas como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, entre otras, con independencia de la causa que le hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer sus actividades cotidiana (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Existen diversos tipos de discapacidad las cuales se dividen en: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual, del cual pueden manifestarse en diferentes grados o en combinación (MSP, 2023).

Ente los tipos utilizados para definir el grado de discapacidad contamos con los siguientes:

Discapacidad Auditiva.

Discapacidad Visual.

Discapacidad para el uso del lenguaje.

Discapacidad física.

Discapacidad intelectual.

Discapacidad psicosocial.

Discapacidades múltiples.

**Ninguna discapacidad:** Esta disposición se aplica a individuos que presentan deficiencias permanentes, aunque han recibido tratamiento adecuado que les permite desenvolverse sin dificultades en sus actividades diarias. En consecuencia, su grado de discapacidad se mantiene dentro del rango del 0 % al 4 %.

**Discapacidad leve:** Este escenario se configura cuando un individuo se muestra autónomo en su desenvolvimiento, pero enfrenta ciertas restricciones en su habilidad para llevar a cabo actividades cotidianas. En tal caso, el grado de discapacidad correspondiente se sitúa en el intervalo comprendido entre el 5 % y el 24 %.

**Discapacidad moderada:** Existe cuando un individuo enfrenta una dificultad sustancial para llevar a cabo sus actividades cotidianas, si bien mantiene total independencia en el desempeño de sus tareas de autocuidado. En este contexto, el grado de discapacidad asociado se ubica en el rango del 25 % al 49 %.

**Discapacidad grave:** Se refiere a la modalidad de discapacidad en la cual una persona experimenta limitaciones significativas que le impiden llevar a cabo sus actividades diarias de forma autónoma, y demanda asistencia para su cuidado personal. En este contexto, el grado de discapacidad correspondiente abarca el rango del 50 % al 74 %.

**Discapacidad muy grave:** Esta modalidad de discapacidad se manifiesta cuando el individuo enfrenta una considerable restricción en sus habilidades de autocuidado y en la realización de sus actividades cotidianas. En este contexto, el grado de discapacidad asociado abarca un rango que oscila del 75 % al 95 %.

**Discapacidad completa:** En esta instancia, se presenta una situación en la cual una persona exhibe un grado de discapacidad total, lo cual implica que requiere de la asistencia integral de un tercero para poder satisfacer sus necesidades básicas y lograr su subsistencia. En este contexto, el nivel de discapacidad alcanza la totalidad, alcanzando un 100 % de dependencia para llevar a cabo las actividades esenciales de la vida diaria. (MSP, 2018).

### ***2.5.2. Adecuaciones de los puestos de trabajo para personas con discapacidad***

Las adaptaciones del lugar de trabajo para las personas con discapacidad se deben realizar teniendo en cuenta sus necesidades y limitaciones físicas o intelectuales para que no sea un impedimento para su desarrollo en el ámbito laboral.

Entre las medidas más frecuentes a realizar cambios son:

- Adaptar el mobiliario.
- Ajustar iluminación.
- Instalación de rampas.
- Adaptación del material de oficina.
- Instalar letreros de señales básicas.
- Adaptar horario de trabajo.

### **2.5.3. Empleo**

Cappelli en 2016, examinaba la diversidad de enfoques teóricos y definiciones existentes en la literatura académica respecto a la conceptualización del empleo, a través del análisis comparativo de los marcos conceptuales seleccionados, se revelan similitudes y diferencias en las formas en que se aborda el concepto de empleo (Cappelli, 2016).

El estudio señaló que el empleo se refiere a la relación laboral entre un individuo y una organización, donde el individuo realiza tareas o funciones específicas a cambio de una compensación económica donde se destaca que existen diversas dimensiones que se consideran al definir el empleo, como la naturaleza y duración del trabajo, la relación laboral y la remuneración recibida. Estas dimensiones pueden variar según el contexto. Además, el autor señala que las nuevas formas de trabajo, como el trabajo independiente, presentan desafíos para ser encajadas en las definiciones tradicionales de empleo.

Estas formas emergentes de empleo pueden no ajustarse completamente a los marcos conceptuales establecidos, lo que plantea interrogantes sobre cómo medir y comprender adecuadamente estas nuevas formas de empleo.

Incluso las condiciones de empleo en una época de crisis cambian, en momentos de crisis económica, el aumento de la tasa de desempleo se convierte en uno de los indicadores más sensibles. Sin embargo, además de este impacto, las crisis económicas se caracterizan por generar cambios estructurales en el mercado laboral de los países industrializados (LARS , HUGO , & TÖRES , 2004).

Durante las crisis económicas, se producen cambios significativos en las políticas laborales y sociales, tanto en la regulación del mercado de trabajo como en las relaciones industriales y las políticas de empleo en el estado de bienestar. Estas reformas suelen tener un impacto negativo en las condiciones laborales,

generando empleos precarios, trabajo a tiempo parcial, inestabilidad laboral, informalidad y desempleo. Asimismo, se espera un deterioro en las condiciones de trabajo físicas, que incluyen el entorno físico, químico, biológico y ergonómico, así como en la organización del trabajo, como el entorno psicosocial, las jerarquías, las relaciones de poder, la participación de los trabajadores y la discriminación social y laboral (Benach J & Muntaner C, 2007). La precarización del empleo tendrá un impacto negativo en la salud y los hábitos de vida de los trabajadores, especialmente en aquellos grupos más vulnerables, como las mujeres, los empleados con baja cualificación, los inmigrantes y los jóvenes. Estas consecuencias se reflejarán de manera significativa en su bienestar físico, mental y social (Stuckler, Sanjay , & McKee, 2010).

#### **2.5.4. Incremento neto de empleo**

En el artículo, Firm dynamics and job creation in the United Kingdom: 1998–2013, publicado en el año 2015, en donde los autores Anyadike, Hart y Du se enfocan en responder la pregunta de qué tipos de empresas generan la mayor cantidad de empleos en la economía de Reino Unido, centrándose en desbloquear el potencial de crecimiento del sector privado mediante políticas para estimular la recuperación económica de este país. En el artículo se conceptualiza al incremento neto de empleo como el aumento total de puestos de trabajo disponibles en una determinada área o sector, una vez que se han tenido en cuenta tanto las contrataciones como las terminaciones de empleo. En otras palabras, se trata del saldo positivo entre los nuevos empleos creados y los empleos que se han perdido en un período determinado. Este se utiliza como indicador para medir el crecimiento del empleo en una economía, una región o una industria específica. Un aumento neto de empleo significa que se han creado más puestos de trabajo de los

que se han perdido, lo cual indica una tendencia positiva en términos de generación de empleo (Anyadike, Hart, & Du, 2015).

Este indicador se calcula restando el número total de empleos perdidos (por ejemplo, terminaciones de contrato, despidos, renunciaciones) del número total de empleos creados (por ejemplo, nuevas contrataciones, expansiones empresariales). El resultado es el incremento neto de empleo, que puede ser un número positivo, cero o negativo.

Es importante tener en cuenta que el incremento neto de empleo no proporciona información detallada sobre la calidad de los empleos creados o perdidos. No considera aspectos como la remuneración, la estabilidad laboral, los beneficios o la adecuación del empleo a las habilidades y capacidades de los trabajadores. Para obtener una imagen más completa del mercado laboral, se deben considerar otros indicadores y datos relevantes (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015).

### **2.5.5. Factores que inciden en la generación de nuevo empleo**

La generación de empleo juega un papel fundamental en el desarrollo económico y social de una sociedad. Es esencial comprender los factores que influyen en la creación de nuevos puestos de trabajo, ya que esto permite diseñar políticas y estrategias efectivas para impulsar el crecimiento laboral de manera sostenible. Si bien la generación de empleo está ligada a muchos aspectos económicos y sociales, siendo una de estas la generación de políticas públicas (STIGLITZ, 2002).

Al momento de aplicar las políticas debemos evaluar su idoneidad y efectividad, es importante preguntarse si, desde una perspectiva microeconómica, benefician a los trabajadores objetivo, y si, desde una perspectiva

macroeconómica, son rentables y socialmente deseables (Alessio J & Johannes , 2015).

Sin embargo, para responder a estas preguntas, no es suficiente evaluar los efectos directos de dichas políticas en el empleo, el desempleo y las ganancias. Existen efectos indirectos y macroeconómicos, que refuerzan o contrarrestan, como la negociación salarial y los incentivos para los empleadores y trabajadores objetivo, que contribuyen al efecto neto general en el empleo. Además, hay implicaciones para los presupuestos gubernamentales, así como cambios en la composición y dinámica del mercado laboral. (Shiferaw , David, & Laura , 2021).

En 2015 Alessio Brown, en su artículo *¿Can hiring subsidies benefit the unemployed?* En donde se discuten los pros y contras de los incentivos para fomentar el incremento neto de empleo, en particular los subsidios a la contratación. Estos subsidios proporcionan incentivos financieros a los empleadores privados al reducir temporalmente sus costos laborales (como salarios y contribuciones sociales). El aumento en la demanda de trabajo puede resultar en salarios más altos y una mayor tasa de empleo. Al mismo tiempo, puede alentar a los trabajadores inactivos a unirse a la fuerza laboral debido a mejores perspectivas de empleo. Esto, a su vez, puede aumentar la oferta de trabajo, lo que compensa en parte el aumento salarial (Brown, 2015).

En varias revisiones de estudios centrado en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en especial las evaluaciones de Suecia) destacan que los subsidios a la contratación pueden ser más efectivos que las medidas de educación pública, capacitación laboral o programas de obras públicas para emplear a los trabajadores objetivo. Se ha encontrado evidencia del éxito de los subsidios a la contratación en varios países, como Austria, Australia,

Francia, Alemania, Polonia, Eslovaquia, Suecia y el Reino Unido. Sin embargo, el éxito depende en gran medida del diseño del programa de subsidios. (John P. & David , 2001)

La efectividad de los subsidios a la contratación depende de cómo se dirijan, ya que esto afecta los efectos indirectos positivos y negativos. La focalización adecuada de los subsidios es crucial para reducir los efectos indirectos negativos y fortalecer los efectos positivos, pero también debe evitar el riesgo de estigmatizar a los trabajadores lo que crearía una supervisión o burocracia costosa, en consecuencia, que los subsidios sean menos atractivos para las empresas. (Pierre , Stéphane , & Thomas , 2014)

Por ejemplo, ofrecer subsidios únicamente para empleos adicionales o netos creados (según el principio de "adicionalidad" aplicado en los denominados subsidios "marginales") puede incrementar su efectividad. No obstante, esta estrategia podría disminuir la aceptación por parte de los empleadores debido a los mayores costos administrativos derivados de requisitos adicionales de documentación y presentación de informes. En línea con esto, evidencia preliminar proveniente de Estados Unidos revela que los requisitos de informes impuestos a los empleadores incrementan los costos administrativos y, en consecuencia, reducen de manera significativa la adopción de dichos subsidios (Neumark, 2013).

#### **2.5.6. Incremento de empleo de personas con discapacidad**

El incremento de empleo de personas con discapacidad se refiere al aumento general de empleo para este grupo específico de la población, teniendo en cuenta tanto las contrataciones como las bajas laborales. El marco conceptual

que respalda este incremento se basa en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad en el ámbito laboral.

Para efectos de la aplicación de los beneficios por incremento neto de empleo este se calcula como la “diferencia entre el número de empleados nuevos y el número de empleados que han salido de la empresa. En ambos casos se refiere al período comprendido entre el primero de enero al 31 de diciembre del ejercicio fiscal anterior.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

### **2.5.7. Beneficios tributarios**

James en 2014, en su investigación sobre la eficacia de los incentivos fiscales, estableció como definición de un incentivo fiscal como aquellas ventajas económicas medibles que los gobiernos brindan a empresas específicas (James, 2014).

Por otro lado, Clark (2000) en su informe sobre Tax Incentives for Foreign Direct Investment comentó sobre los beneficios tributario que se otorgan a la empresa e indica que se clasifican de la siguiente manera:

- Incentivos tributarios para lograr competitividad internacional.
- Incentivos para corregir fallas y errores de mercado.
  - Incentivos destinados a consideraciones macroeconómicas, tal como reducir el desempleo, el déficit en balanza de pagos, los efectos de la inflación, etc.
- Incentivos destinados a aspectos regionales

Y también indica que las alternativas de incentivos del impuesto de sociedades incluye:

- Reducciones del tipo del impuesto de sociedades legal.

- Créditos fiscales de inversión
- Reducción de los tipos de retención de dividendos.

Es decir que los beneficios tributarios se crearon para alcanzar los diversos objetivos de cada país, como desarrollar las regiones del país, promover sectores económicos, crear puestos de trabajo y fomentar la inversión.

### **2.5.8. Beneficios tributarios en Ecuador**

En Ecuador existen diversos tipos de beneficios tributario (COPCI, 2019), tanto para sociedades como para extranjeros entre uno de los beneficios tributarios según el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones COPCI en el artículo 24 nos muestra la clasificación de incentivos en tres clases.

**1. Generales:** cuya aplicabilidad abarca las inversiones llevadas a cabo en cualquier región del territorio nacional, se conforman por las siguientes disposiciones:

- a. Se plantea una disminución gradual de tres puntos porcentuales en el impuesto a la renta.
- b. Se establecen beneficios fiscales específicos para las zonas económicas designadas como "desarrollo especial", siempre y cuando estas zonas cumplan con los criterios preestablecidos para su conformación.
- c. Se proponen deducciones adicionales en el cálculo del impuesto a la renta como mecanismos destinados a incentivar la mejora de la productividad, fomentar la innovación y promover la producción eco-eficiente.
- d. Los beneficios para la apertura del capital social de las empresas a favor de sus trabajadores;
- e. Se proponen facilidades de pago en lo que respecta a los tributos relacionados con el comercio exterior.

- f. Deducción en el cálculo del impuesto a la renta para la compensación adicional destinada a garantizar un salario digno.
- g. La exoneración del impuesto a la salida de divisas para las operaciones de financiamiento externo.
- h. La exoneración del anticipo al impuesto a la renta durante un periodo de cinco años para toda inversión nueva; e,
- i. La reforma al cálculo del anticipo del impuesto a la renta.

**2. Sectoriales y para el desarrollo regional equitativo:** Se propone otorgar un reconocimiento especial en el ámbito tributario a aquellos sectores que contribuyan significativamente al cambio en la matriz energética, la sustitución estratégica de importaciones, el fomento de las exportaciones, así como al desarrollo tanto rural como urbano en todo el territorio nacional. Con tal fin, se establece la exoneración total del impuesto a la renta por un periodo de cinco años para las inversiones recién efectuadas en estos sectores mencionados, lo cual implica la no aplicación de dicho impuesto sobre los ingresos generados por dichas inversiones durante ese lapso temporal.

**3. Para zonas deprimidas:** Además de que estas inversiones podrán beneficiarse de los incentivos generales y sectoriales antes descritos, en estas zonas se priorizará la nueva inversión otorgándole un beneficio fiscal mediante la deducción adicional del 100% del costo de contratación de nuevos trabajadores, por cinco años.

**4. Para proyectos públicos ejecutados en asociación público-privada:** Las inversiones efectuadas en el marco de la implementación de proyectos públicos bajo la modalidad de asociación público-privada serán susceptibles de obtener una serie de exenciones tributarias, conforme a lo dispuesto en la Ley de Régimen Tributario Interno. Dichas exenciones abarcan

el impuesto a la renta, el impuesto a la salida de divisas, así como los tributos relacionados con el comercio exterior, además de otros beneficios estipulados específicamente en la Ley Orgánica de Incentivos para Asociaciones Público-Privadas y la Inversión Extranjera.

Adicionalmente, se contempla otro beneficio tributario amparado por la Ley de Régimen Tributario Interno, el cual consiste en la posibilidad de deducir con un 150% adicional, durante un período de dos años a partir de la fecha de contratación, las remuneraciones y beneficios sociales relacionados con pagos destinados a adultos mayores y migrantes retornados mayores de 40 años. Esta medida busca estimular y promover la contratación de dichos grupos poblacionales, incentivando la inclusión laboral y fomentando el bienestar social de estos colectivos específicos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018)

Por otro lado, previsto en el marco de la legislación establecida por la Ley Orgánica de Discapacidades, se encuentra contemplado en el artículo 49. Este beneficio, conocido como la "deducción por inclusión laboral", establece que los empleadores tienen la posibilidad de reducir en un ciento cincuenta por ciento adicional el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta, específicamente en relación a las remuneraciones y beneficios sociales correspondientes a empleados contratados que posean discapacidad y/o sustitutos. Es importante destacar que esta deducción aplicará siempre y cuando dichos empleados con discapacidad no hayan sido contratados únicamente para cumplir con el requisito mínimo de personal con discapacidad, el cual se encuentra fijado en un 4% del total de la plantilla laboral. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

#### **2.5.9. Beneficios tributario de las personas con discapacidad**

Uno de los factores que contribuyeron al surgimiento de los beneficios tributarios es, la convención sobre el derecho internacional de las personas con

discapacidad de las Naciones Unidas, adoptadas en el 2006, reconoció y promocio los derechos de las personas con discapacidad, este trato internacional establece que las personas con discapacidad también tienen derecho a la igualdad de oportunidades. (Asamblea general de las Naciones Unidas, 2006)

Según el informe de biblioteca del congreso nacional de Chile expone explica señala establece que diversos países tales como Australia, Alemania, Bélgica, Canadá, Corea del Sur, España, Estados Unidos, Irlanda, Ecuador, Italia, entre otros, contemplan rebajas tributarias sobre el impuesto a la renta de personas naturales con discapacidad. Entre los beneficios más reiterados son: descuentos directos del impuesto a pagar, descuento de impuesto por los gastos personales incurridos y descuentos tributarios para la adquisición de vehículos. (Congreso nacional de Chile, 2014)

Por otra parte, en Canadá, el crédito tributario por discapacidad es un crédito no reembolsable de aproximadamente 8.000 dólares con la finalidad de ayudar a este grupo vulnerable, o a su familiar de apoyo a reducir la cantidad de impuesto a la renta a pagar, crédito tributario por gastos médicos ya sea para la persona con discapacidad o pareja, exoneración de impuesto sobre bienes y servicios. (Gobierno de Canadá, 2023)

#### ***2.5.10. Beneficios tributarios de las personas con discapacidad en***

##### ***Ecuador***

En Ecuador las personas con discapacidad igual o mayor a 30% acceden a diversos beneficios tributarios a partir de junio de 2017 los cuales son: exoneración del impuesto a la renta, devolución del IVA, rebaja especial para el cálculo del impuesto a la propiedad de vehículos motorizados, exoneración del Impuesto a las herencias y legados para personas con

discapacidad, se les aplicara de manera proporcional dependiendo del grado de discapacidad del beneficiario. (SRI, 2017)

A continuación, se mostrará la tabla con los porcentajes:

**Tabla 5** *Porcentaje de aplicación de beneficio según su grado de discapacidad*

<b>Grado de discapacidad</b>	<b>Porcentaje para aplicación del beneficio</b>
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Nota: Datos tomados del SRI

### **2.5.11. Beneficios tributarios en las empresas por la contratación de personas con discapacidad**

En Perú, la ley establece que las entidades del estado tienen una obligación de contratar como mínimo un 5% de personas con discapacidad y para las empresas privadas que tengan más de 50 personas será del 3%. El ministerio de trabajo y promoción de Peru indica que los empleadores tanto públicos como privados que emplean personas con discapacidad tendrán una deducción adicional en el pago de impuesto a la renta. Incentivo por remuneraciones, será el 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad y los incentivos por aplicación de los ajustes razonables es el importe del crédito tributario el cual equivale al 50% de los gastos por dichos ajustes en el lugar de trabajo. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo de Perú, 2023)

En Ecuador, según el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades nos indica que los empleadores podrán deducir el 150% adicional para el cálculo de

la base imponible del impuesto a la renta respecto a las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y/o sustitutos, del cual cabe recalcar que podrán usar de este beneficio siempre y cuando no hayan sido contratados con la exigencia de cumplir con la contratación mínima de personas con discapacidad según el artículo 47, que nos indica que todo empleador sea público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores estará obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores pertinentes según el conocimiento y condiciones físicas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

## **CAPÍTULO 2**

### **2. Metodología**

#### **2.1. Nivel de investigación**

Para este proyecto se consideró un nivel de investigación de análisis descriptivo y no-experimental, un enfoque mixto, al involucrar tanto un análisis cualitativo como cuantitativo con la finalidad de obtener información para analizar las variantes que intervinieron al momento de que las empresas usen el incentivo por contratación de personas con discapacidad en la provincia del Guayas del 2021.

Según Tamayo y Tamayo en su libro de Proceso de Investigación científica (2004), nos indica que la investigación descriptiva es aquella que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o como sobre una persona o cosas funciona en el presente. Es aquella que trabaja sobre realidades de hecho y su característica primordial es presentar una interpretación correcta sobre lo investigado.

Según Hernández, Fernández y Baptista, la investigación no experimental, es aquella que consiste en estudios en los que no se realiza manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo (Hernández et al., 2010).

## **2.2. Técnicas de investigación**

Las técnicas de investigación para obtener los datos necesarios de las empresas para nuestro proyecto se basaron en la recolección, análisis y tratamiento de datos.

Por otro lado, en la estructura de la metodología se consideró relevante el uso de información confiable y publica, por lo que se escogió fuentes de información secundaria que para esta investigación fue la superintendencia de compañías mediante la información publicada en el portal institucional, del cual se utilizó los balances de las sociedades sujetas a su control en el año 2021. Las fuentes secundarias son aquellas que permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos recopilados por otros (Stein, 1982).

Del mismo modo, se empleó la entrevista como una técnica de investigación primaria para obtener información cualitativa. Las entrevistas se estructuraron en base a un conjunto de preguntas previamente diseñadas, abarcando aspectos clave relacionados con el fenómeno bajo investigación. Durante las entrevistas, se aplicaron técnicas de escucha activa y se registraron detalladamente las respuestas de los participantes. La utilización de la entrevista como técnica de investigación permitió una comprensión profunda y contextualizada de las experiencias, perspectivas y percepciones del participante, enriqueciendo y consolidando de manera significativa los hallazgos y conclusiones de las otras técnicas de investigación.

### **2.3. Procedimiento metodológico**

A continuación, se presentarán los procedimientos metodológicos utilizados para cuantificar la incidencia del incentivo tributario por incremento neto de empleo de personas con discapacidad, este estudio se presenta en dos partes, en la primera parte toma un enfoque de estudio cuantitativo, ya que analiza la información de los formularios de las declaraciones de impuesto a la renta del año 2021 subidos en el portal de información de la Superintendencia de Compañías.

Su alcance es explicativo, ya que busca determinar el efecto en la reducción de la carga fiscal tributaria del impuesto a la renta y su afecto demográfico en la inserción laboral del grupo al que va dirigida la política pública. El diseño del estudio es de carácter no-experimental, con un corte transversal, ya que se analiza a las personas jurídicas durante un período de un año. Para llevar a cabo la investigación, se utilizaron fuentes de información secundarias externa, manual de gasto tributario 2021 realizadas por el servicio de rentas internas (SRI), estadísticas de discapacidad elaboradas por el CONADIS a nivel nacional, se utilizaron para realizar el análisis descriptivo. Además, varias bases de datos del SRI (Servicio de Rentas Internas) del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) y de SuperCias (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros) fueron las principales fuentes utilizadas para realizar el análisis descriptivo.

El enfoque cualitativo se caracteriza por la recopilación de datos que no pueden ser cuantificados numéricamente, centrándose en describir una situación a través de las opiniones y experiencias de terceros (Packer, 2018). Tras llevar a cabo un análisis preliminar este estudio, se empleó dicho enfoque mediante la realización de entrevistas y la investigación documental. El objetivo principal fue identificar las adaptaciones necesarias y los costos asociados para contratar a personas con discapacidad.

Por otro lado, la segunda parte del estudio tiene un enfoque cuantitativo donde se busca ejemplificar el beneficio de una sociedad mediante un caso de estudio con información financiera real. El alcance del estudio es demostrativo, en el que se mostraran los cálculos de todos los valores necesarios para realizar la declaración del impuesto a la renta y el uso del incentivo tributarios del cual es foco principal esta investigación.

## **2.4. Procedimientos de recolección de datos**

### ***2.4.1. Datos para análisis descriptivo***

La información de las empresas de la provincia del Guayas del 2021 se obtuvo de los balances del año 2021 obtenidos de la SuperCias (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros), seleccionando las siguientes variables:

- RUC.
- Nombre de la entidad.
- Actividad económica.
- CIIU.
- Casilleros del formulario 101.

El Ruc es la herramienta que se utiliza para registrar e identificar a los contribuyentes para fines tributarios y proporcionar esta información a la administración tributaria (SRI, 2021). Se considero para identificar las empresas registradas en la provincia del Guayas.

La actividad económica de la empresa corresponde a la actividad que la empresa registró en la Supercias, que es el giro del negocio tal como agricultura, ganadería, transporte, entre otros.

El CIIU es la clasificación industrial internacional uniforme registrada en la Supercias.

Los casilleros del formulario 101 los cuales contienen los valores de los estados financieros del Guayas del 2021. Se los consideró para analizar la participación de los incentivos tributarios por la contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos en las cuentas que se detallaran a continuación:

- 7040: Costo de sueldos, salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IEES.
- 7041: Gasto de sueldos, salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IEES.
- 7043: Costo beneficios sociales indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IEES.
- 7044: Gasto beneficios sociales indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IEES.
- 7046: Costo aporte a la seguridad social incluye fondo de reserva.
- 7047: Gasto aporte a la seguridad social incluye fondo de reserva.
- 850: Impuesto a la renta causado.
- 810: Deducciones adicionales.
- 6999: Total de ingresos.
- 499: Total de activos.

#### **2.4.2. Datos para la entrevista**

Durante la ejecución de la entrevista, se administró el presente cuestionario, el cual se aplicó de manera remota mediante una plataforma virtual.

- ¿De cuántos trabajadores está compuesto su nómina? Un aproximado
- ¿Cuántas personas con discapacidad tienen contratadas?

- De contar con personas con discapacidad ¿Qué adecuaciones tuvieron que realizar para que tengan un mejor desenvolvimiento dentro de su lugar de trabajo?
- ¿Conoce usted sobre el beneficio tributario por contrato de discapacitados y/o sustitutos?
- ¿Ha aplicado este beneficio?
- ¿Qué recomendaciones daría usted para fomentar la contratación de personas con discapacidad mediante beneficios tributarios?

Se llevará a cabo un examen de la relación costo-beneficio de la contratación de individuos con discapacidad, tomando en consideración los resultados obtenidos. Además, se procederá a revisar los hallazgos principales que han surgido a partir de este análisis.

#### ***2.4.3. Datos para el caso de estudio***

Se utilizo información financiera de una persona jurídica, incluyendo datos como nómina mensual y consolidada, número de trabajadores, detalle de los trabajadores con discapacidad y estado de resultado integral para la para la simulación de la declaración del impuesto a la renta cuantificando el beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos. Además del uso del reglamento para aplicación ley de régimen tributario interno, Art. 46 Conciliación tributaria.

## **2.5. Técnica de procesamiento**

En la investigación se efectuó análisis descriptivo de la información obtenida de los balances del 2021 obtenido de la Supercias, para depurar y generar comparativos de las empresas según su actividad económica.

La información de las empresas registrada en la Supercias fue de 92.535, del cual se tomó como referencia a aquellos que si declararon y no declararon en el casillero 810 (Deducciones Adicionales). Del cual se seleccionaron las empresas cuyos números de RUC empiecen con el código 09 que fueron las de la provincia del Guayas y se identificó a aquellas empresas que, si obtuvieron deducciones adicionales, entre estas el beneficio por la contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos, declarados en el formulario 101 en el año 2021. Luego, se seleccionó a 25 empresas que si declararon en el casillero 810 (Deducciones adicionales) y que lo describen en sus notas financieras o informes de auditoría externa para realizar el análisis descriptivo.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. Resultados y análisis**

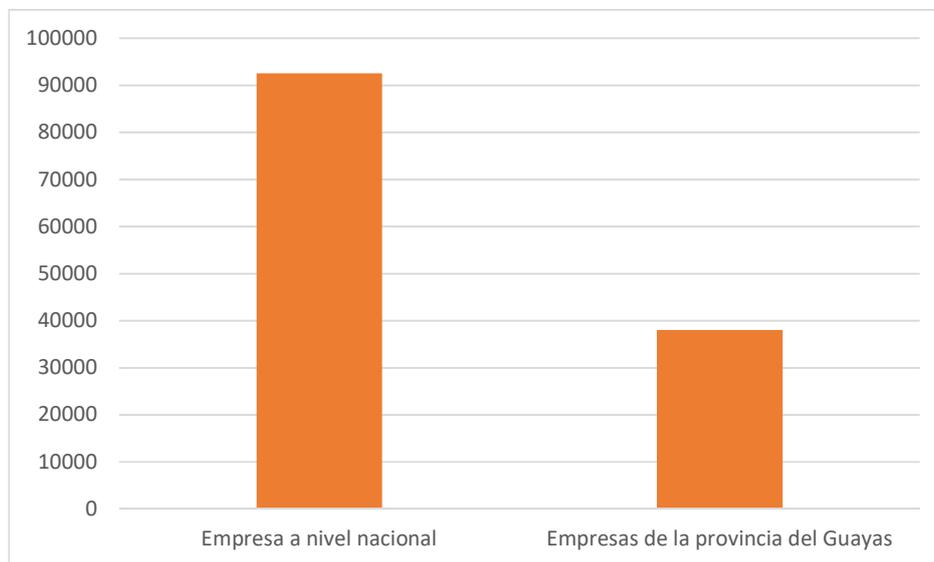
#### **3.1. Análisis descriptivo**

##### **3.1.1. Empresas registradas en la Supercias 2021 Nacional vs provincia de Guayas**

De la población objetiva tomada para nuestra investigación, se escogió a la provincia del Guayas que hayan presentado sus estados financieros a la supercias en el año 2021.

Por otro lado, las empresas que si presentaron sus estados financieros en el año 2021 en la Supercias a nivel nacional fueron 92.536 del cual el 41% pertenecían a la provincia del Guayas, con un valor de 38.045 empresas, indicándonos que gran parte de las empresas son registradas en la provincia del Guayas.

**Figura 4** *Empresas a nivel nacional vs Empresas de la provincia del Guayas del año 2021*



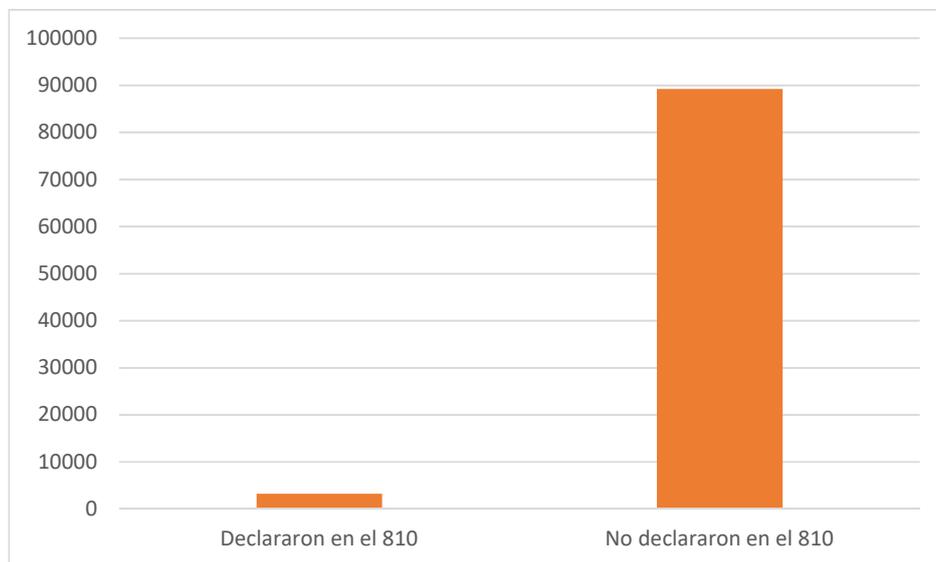
Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

### **3.1.2. Empresas que utilizaron deducciones adicionales a nivel nacional**

Entre las empresas que presentaron los estados financieros del año 2021, se cuantificaron en aquellas que no tuvieron deducciones adicionales que fueron 89.253 y entre las que si tuvieron deducciones fueron 3.283, indicando que apenas 3,55% empresas si declararon en el casillero 810.

**Figura 5** Empresas que tuvieron deducciones vs las que no tuvieron deducciones a nivel nacional



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

De aquellas sociedades que han declarado deducciones adicionales se realizó una clasificación por el tipo de actividad que realiza:

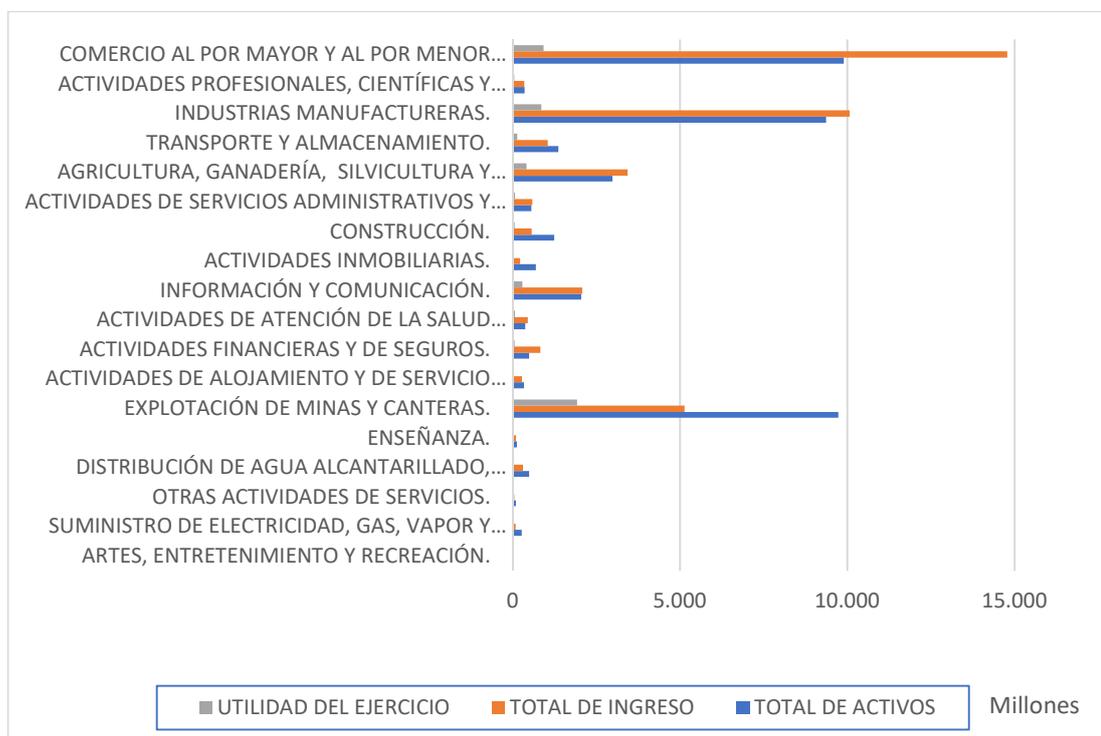
**Figura 6** Clasificación según su actividad económica

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

La actividad “comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas” contiene el mayor número de empresas que la realizan esta con un total de 828, siendo este mismo grupo el que posee el mayor número de total de activos y total de ingresos; la actividad que mantiene la mayor utilidad es la “explotación de minas y canteras”, destacando que es la segunda actividad que más activos totales posee sin embargo tiene solo 56 empresas realizándola, representando solo el 6,67% con respecto a los 828 dedicadas al comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas. Respecto al total de deducciones adicionales, la actividad “industrias manufactureras” es la que utiliza la mayor cantidad de deducciones adicionales.

**Figura 7** Total de activos, ingresos y utilidad por actividad comercial



Fuente: Supercias (2021).

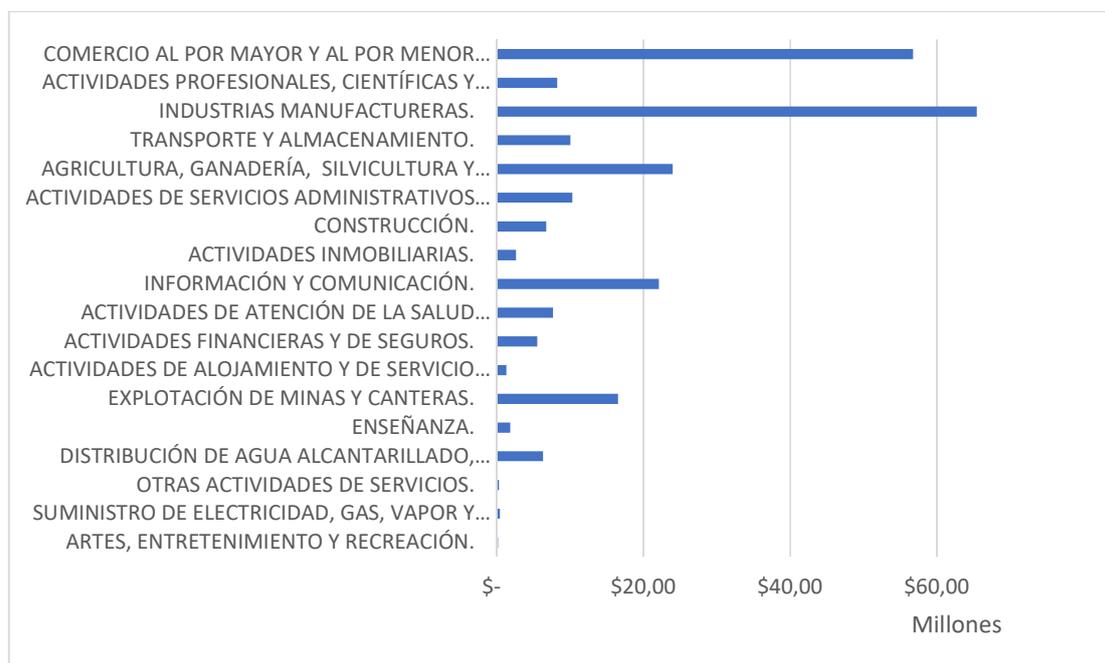
Elaborado por los autores

En base a estos resultados, existe una ligera tendencia donde las actividades con un mayor número de empresas realizándolas, tienen más ingresos, activos y utilidades; por ende estas utilizan mayores deducciones, con ciertas excepciones como es el caso de explotación de minas y canteras que pese a no tener una gran cantidad de empresas tiene altos valores de activos e ingresos; también está la actividad “profesionales científicas y técnicas” que tiene una gran frecuencia pero tiene valores de total de activos, ingresos y utilidad similares a la actividad “distribución de agua alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamientos” por orden, las ramas que más usan deducciones adicionales quedan en el siguiente orden:

- Industrias Manufactureras.

- Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas.
- Agricultura, Ganadería, Silvicultura Y Pesca.
- Información Y Comunicación.
- Explotación De Minas Y Canteras.
- Actividades De Servicios Administrativos Y De Apoyo.
- Transporte Y Almacenamiento.
- Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas.
- Actividades De Atención De La Salud Humana Y De Asistencia Social.
- Construcción.
- Distribución De Agua Alcantarillado, Gestión De Desechos Y Actividades De Saneamiento.
- Actividades financieras y de seguros.
- Actividades Inmobiliarias.
- Enseñanza.
- Actividades De Alojamiento Y De Servicio De Comidas.
- Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado.
- Otras Actividades De Servicios.
- Artes, Entretenimiento Y Recreación.

**Figura 8** *Deducciones adicionales por actividad comercial*



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

Para tener otra perspectiva y eliminar el sesgo que genera que ciertas ramas comerciales tengan más empresas que otras, analizaremos las deducciones adicionales por rama, ponderando los beneficios contra los activos, ingresos y utilidades.

**Tabla 6** Suma de porcentaje de las deducciones sobre activos ingresos y utilidad

DESCRIPCION_RAMAS	DEDUCCIONES SOBRE EL TOTAL DE ACTIVOS	DEDUCCIONES SOBRE EL TOTAL DE INGRESO	DEDUCCIONES SOBRE LA UTILIDAD DEL EJERCICIO	SUMA DE PORCENTAJES
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	0,91%	9,58%	80,02%	90,51%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	0,17%	0,47%	1,84%	2,47%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	0,33%	0,83%	4,69%	5,85%
DISTRIBUCION DE AGUA ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	1,28%	2,08%	16,86%	20,22%
ENSEÑANZA.	1,43%	1,86%	15,19%	18,48%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	0,17%	0,32%	0,86%	1,35%
ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	0,38%	0,46%	12,83%	13,67%
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	1,12%	0,67%	9,40%	11,19%
ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	2,06%	1,67%	10,96%	14,69%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	1,08%	1,06%	7,83%	9,97%
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	0,38%	1,16%	7,76%	9,30%
CONSTRUCCIÓN.	0,54%	1,18%	11,23%	12,96%
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	1,84%	1,75%	14,31%	17,91%
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	0,80%	0,70%	5,72%	7,22%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	0,74%	0,96%	7,50%	9,19%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	0,70%	0,65%	7,64%	8,99%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	2,37%	2,43%	19,08%	23,87%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	0,57%	0,38%	6,13%	7,09%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

En cuanto a el análisis dentro de cada sector podemos observar que la empresa que más deducciones usa respecto a los activos totales que mantiene es “actividades profesionales científicas y técnicas” con un 2,37%, siguiéndole a este está “actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” con un 2,06% de uso de deducciones respecto a activos totales. Las deducciones adicionales frente a al total de ingreso está encabezada por “arte, entretenimiento y recreación” utilizando deducciones adicionales que representan el 9,58% respecto a los ingresos. Las sociedades que desempeñan esta actividad también utilizan un valor de deducciones adicionales igual al 80% de sus utilidades.

Las cinco actividades que más utilizan deducciones respecto al volumen de activos que poseen, ingresos y utilidades que generan son:

- Artes, Entretenimiento Y Recreación.
- Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas.
- Distribución De Agua Alcantarillado, Gestión De Desechos Y Actividades De Saneamiento.
- Enseñanza.
- Actividades De Servicios Administrativos Y De Apoyo.

Podemos observar que ninguna de las empresas que tienen mayor número de deducciones adicionales en unidades monetarias USD coincide con las empresas que utilizan un mayor número deducciones respecto a activos, ingresos y utilidades

Podemos observar que ninguna de las empresas que tienen mayor número de deducciones adicionales en unidades monetarias USD coincide con las empresas que utilizan un mayor número deducciones respecto a activos, ingresos y utilidades. Es correcto realizar este análisis por separado debido a que es evidente que, entre más

unidad de empresas por actividad, estas tendrán activos, ingresos y utilidades totales más elevados. Por ende, estas tendrán mayores gastos y en consecuencia la capacidad de utilizar más deducciones adicionales. Al separar por rama tendremos las empresas que aplican más deducciones considerando la situación financiera, sin considerar el volumen de empresa por rama.

**Figura 9** Suma de porcentaje de las deducciones sobre activos ingresos y utilidad



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

También tenemos las actividades por rama que menos deducciones adicionales utilizan considerando

También tenemos las actividades por rama que menos deducciones adicionales utilizan respecto al nivel de activos, ingresos y utilidades a nivel nacional. En estas actividades están:

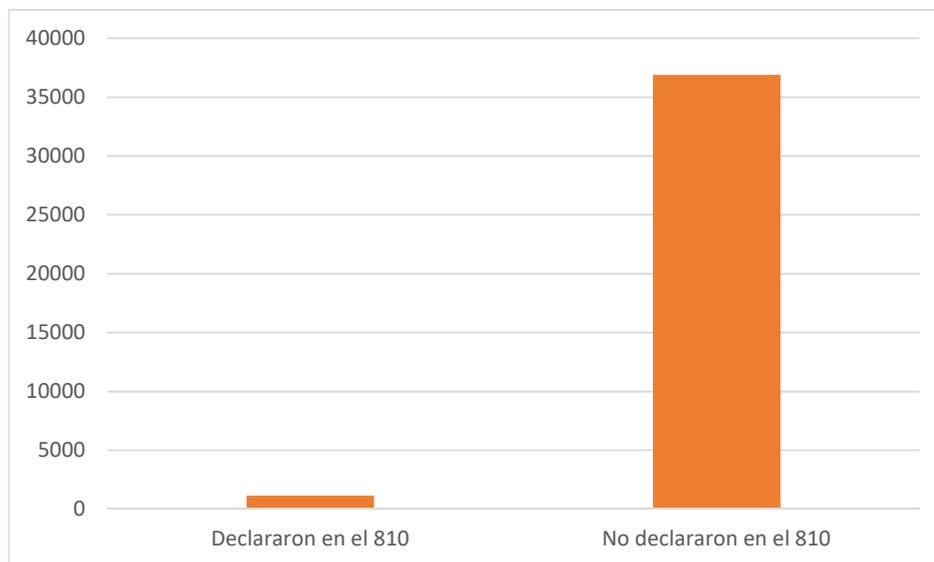
- Explotación De Minas Y Canteras.
- Suministro De Electricidad, Gas, Vapor Y Aire Acondicionado.
- Otras Actividades De Servicios.
- Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas.
- Agricultura, Ganadería, Silvicultura Y Pesca.

Este resultado nos da una guía de cuáles son los sectores en los que las políticas públicas no están siendo efectivas o que se pueden obtener más beneficios.

### ***3.1.3. Empresas que utilizaron deducciones adicionales en la provincia del Guayas***

Las empresas que presentaron sus estados financieros en Guayas fueron 38.045 empresas, del cual apenas el 3,02% declararon en el casillero 810 (Deducciones adicionales) con una cantidad de 1.148 empresas, indicándonos que el 96,98% restante no obtuvieron deducciones durante el año 2021.

**Figura 10** *Empresas que tuvieron deducciones vs empresas que no tuvieron deducciones*



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

Por otro lado, para tener una mejor visión sobre las empresas que si tuvieron deducciones, se los cuantifico según su actividad económica, del cual las empresas que más han usado algún tipo de beneficio tributario fueron aquellas que se dedican al comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas con 266 empresas, seguido de las que se dedican a las actividades profesionales, científicas y técnicas con 166 empresas.

Dentro de la misma población se determinó que las empresas que menos usaron deducciones fueron aquellas que se dedican al arte, entretenimiento y recreación con 3 empresas, suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado con 6 empresas y otras actividades de servicio con 7 empresas.

**Figura 11** *Empresas con deducciones adicionales del Guayas según su actividad económica*



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

La clasificación de las organizaciones es una herramienta para comprender el funcionamiento de los mercados en la economía. Una de las formas de clasificarlas es según su tamaño. A continuación, se presentan los siguientes criterios utilizados para dicha clasificación:

- Número de empleados
- Facturación
- Patrimonio
- Innovación tecnológica

En Ecuador, se adopta la definición de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) para la clasificación de las empresas según su tamaño. A continuación, se presenta la división de las empresas en nuestro país, siguiendo este criterio.

Considerando solo los ingresos, las empresas se pueden clasificar como:

Microempresa: valores brutos en ventas anuales igual o menos a \$100.000,00

Pequeñas: valores brutos en ventas anuales entre \$100.000,00 a 1.000.000,00

Medianas: valores brutos en ventas anuales \$1.000.000,00 a \$5.000.000,00

Gran empresa: valores brutos en ventas anuales más de \$5.000.000,00 (Pichincha, 2021).

Según acorde a lo mencionado anteriormente, dentro de la provincia del Guayas, tenemos que la mayor cantidad de empresas son consideradas microempresa con una cantidad 334.

Cuando se compara las deducciones adicionales respecto a los ingresos y utilidades, las microempresas usan algún tipo de deducción adicional, siendo incluso utilizando más deducciones que las utilidades que generan, comparándolos contra los ingresos representan el 31%.

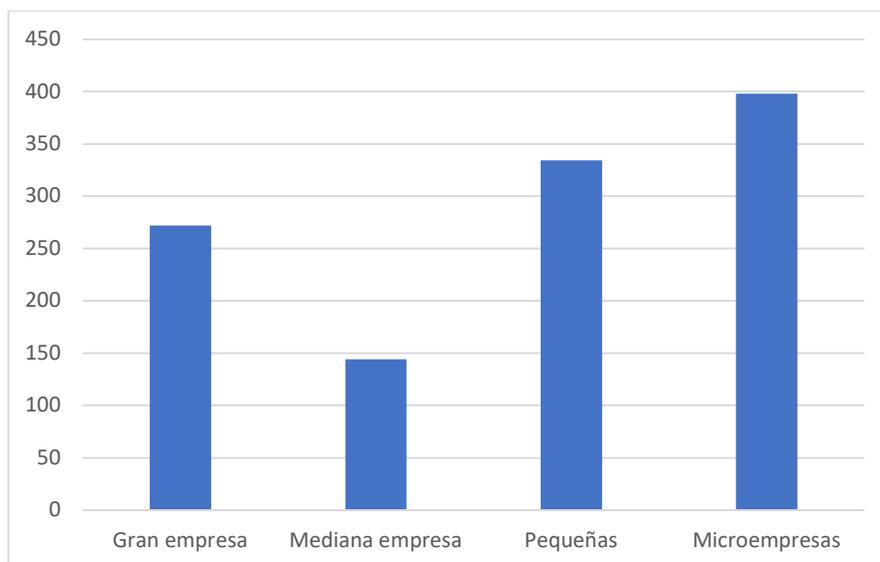
**Tabla 7** *Tamaño de empresas de la provincia del Guayas*

<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>RECUESTO</b>	<b>TOTA DE INGRESO</b>	<b>UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<b>DEDUCCIONES ADICIONALES</b>
Gran empresa	272	\$ 13.361.189.568,68	\$1.270.785.279,63	\$ 73.566.164,58
Mediana empresa	144	\$ 367.190.514,55	\$ 43.253.236,17	\$ 6.135.648,35
Pequeñas	334	\$ 110.120.504,12	\$ 17.064.092,04	\$ 4.994.651,42
Microempresas	398	\$ 13.032.931,30	\$ 3.232.408,43	\$ 4.039.876,57

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

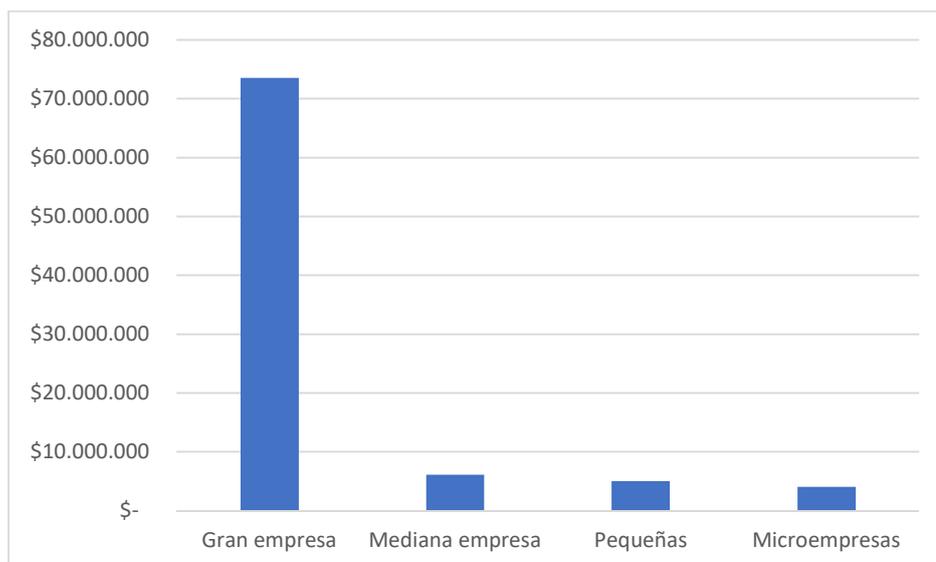
**Figura 12** Recuento según el tamaño de empresa de la provincia del Guayas



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Figura 13** Deducciones USD por tamaño de empresa



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

La mayoría de las empresas del Guayas que utilizaron algún tipo de deducción adicional son las microempresas y las pequeñas empresas, representando un 63,76%, sin embargo, en el valor de la deducción la gran empresa es la que hace el mayor uso con el 83% respecto al total de deducciones de todas las empresas.

**Tabla 8** *Tamaño de empresa - Deducciones vs ingresos y utilidades*

<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>DEDUCCIONES ADICIONALES RESPECTO A LOS INGRESOS</b>	<b>DEDUCCIONES ADICIONALES RESPECTO A LAS UTILIDADES</b>
Gran empresa	0,55%	5,79%
Mediana empresa	1,67%	14,19%
Pequeñas	4,54%	29,27%
Microempresas	31,00%	124,98%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

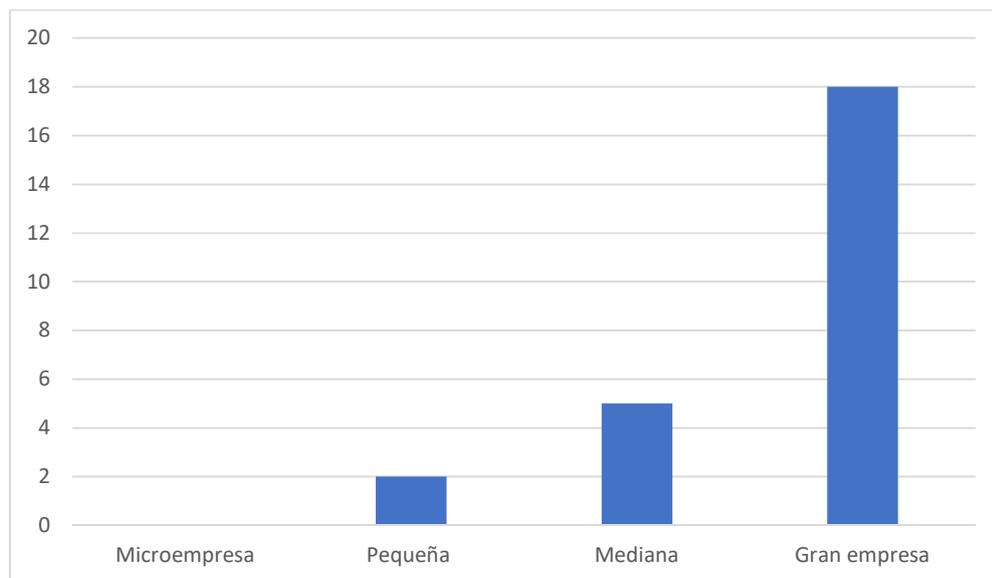
### **3.1.3.1. Elección de la muestra**

De la población que declararon en el casillero 810 Deducciones adicionales del Guayas, se seleccionó 25 empresas para medir la influencia que puede tener la deducción adicional del 150% por la contratación de personas con discapacidad y/o

sustitutos, del cual en sus notas financieras detallaban que entre sus deducciones utilizaron este tipo de beneficio tributario.

### 3.1.3.2. Estratificación de la muestra

**Figura 14** Estratificación por tamaño de empresas



Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

En nuestro estudio, no se identificó ninguna entidad que cumpliera con los criterios para ser clasificada como microempresa en función de sus ingresos, ya que todas las entidades incluidas en la muestra reportaron ingresos superiores a \$100,000. Es relevante destacar que las microempresas, caracterizadas por contar con un número aproximado de 1 a 9 colaboradores, no tienen la obligación de emplear a personas con discapacidad. Sin embargo, en el caso de contar con menos de 25 empleados, basta con tener al menos 1 persona con discapacidad para poder acceder a los beneficios asociados a la contratación de personas con discapacidad.

Se identificaron 2 pequeñas empresas en las que se aplicaba el beneficio por discapacidad. Es importante mencionar que, para este tipo de entidad, puede ser opcional o no el contar con al menos el 4% de sus empleados con discapacidad, dependiendo de si estas empresas tienen entre 10 y 49 colaboradores.

El siguiente grupo con mayor presencia en la muestra corresponde a las medianas empresas, representando el 20% del total de entidades. Estas empresas son más del doble en comparación con las pequeñas empresas. En este caso, todas las medianas empresas están obligadas a contar con al menos el 4% de sus empleados como personas con discapacidad, ya que su número de colaboradores oscila entre 50 y 199.

Por último, las grandes empresas constituyen la mayoría de la muestra, representando el 72% de las entidades incluidas. Estas empresas también están obligadas a emplear a personal con discapacidad. Efectivamente, son las que más han aprovechado los incentivos disponibles para la contratación de personas con discapacidad.

Para un análisis desde otra perspectiva también se clasificó la muestra por sectores económicos teniendo los siguientes resultados:

**Figura 15 Recuento por actividad económica**

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

En el análisis de la muestra de 25 empresas que utilizaron el beneficio por discapacidad, se observó una variación en la aplicación del incentivo en diferentes sectores económicos. Los sectores en los que el beneficio por discapacidad fue más utilizado son:

Comercio al por Mayor y al por Menor, Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas: Cinco empresas en este sector aprovecharon el incentivo por discapacidad, lo que indica una mayor conciencia y adopción de políticas inclusivas en el ámbito del comercio minorista y mayorista.

Por otro lado, 5 empresas de las industrias Manufactureras utilizaron el beneficio por discapacidad. Esto sugiere que las empresas manufactureras han reconocido el valor de la diversidad y la inclusión en su fuerza laboral.

En contraste, se encontraron sectores en los que el beneficio por discapacidad fue menos utilizado:

- Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas
- Actividades Financieras y de Seguros
- Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca
- Construcción
- Distribución de Agua, Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento
- Enseñanza
- Explotación de Minas y Canteras
- Información y Comunicación
- Transporte y Almacenamiento

### 3.1.3.3. Análisis de la muestra

Los costos y gastos que se cancelan a los empleados de la muestra seleccionada representaron un 9,16% sobre los ingresos obtenidos sin tomar en cuenta el resto de los costos y gastos.

**Tabla 9** *Costos y gastos vs Ingresos*

<b>RESUMEN DE COSTOS Y GASTOS RELACIONADOS CON LOS EMPLEADOS</b>		
Sueldos, salarios y demás remuneraciones		
que constituyen materia gravada del IEES	\$	76.692.070,78
Beneficios sociales indemnizaciones y otras remuneraciones que constituyen materia		
gravada del IEES	\$	19.851.996,76
Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)	\$	13.990.296,67

<b>Total</b>	<b>\$ 110.534.364,21</b>
Ingresos	\$ 1.207.053.323,00
<b>Total de ingresos</b>	<b>\$ 1.207.053.323,00</b>
<b>Porcentaje sobre los ingresos</b>	<b>9,16%</b>

---

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

Consolidando la información de la muestra seleccionada del periodo 2021, para determinar el valor por incentivo tributario por la contratación de personas con discapacidad presentamos el cuadro a continuación:

**Tabla 10 Costos y gastos vs Beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos 2021**

---

**COSTOS Y GASTOS VS BENEFICIO POR CONTRATACIÓN  
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O SUSTITUTOS**

---

Costo y gastos sueldos salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS	\$ 76.692.070,78
Costo y gastos beneficios sociales indemnizaciones y otras remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS	\$ 19.851.996,76
Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)	\$ 13.990.296,67
<b>Suma</b>	<b>\$ 110,534,364.21</b>

Deducciones por pago a trabajadores con discapacidad (USD)	\$	3.095.195,21
Porcentaje de representación del incentivo tributario en la suma entre los sueldos, salarios y beneficios sociales		2,80%

---

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

Se puede observar que la proporción del incentivo tributario percibido por los contribuyentes por la contratación de personas con discapacidad es mínima en comparación con el total de pagos que realizan por concepto de sueldos, salarios, beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones destinadas a su talento humano contratado. En el año 2021, este beneficio representó apenas un 2,80 %. Dividiendo el valor del beneficio por 150% obtenemos el valor del valor pagando a personas con discapacidad por concepto de sueldos, salarios, beneficios sociales y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS siendo, \$2.063.463,47; dando como resultado que 2.69% de este rublo es utilizando en la contratación de personas con discapacidad.

Por otro lado, el beneficio por la contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos se constituyen de fondos que dejan de formar parte de la base imponible del impuesto a la renta de las compañías. Con la finalidad de evaluar cuánto representa este beneficio en relación con el impuesto a la renta se presenta la siguiente información:

**Tabla 11** *Impuesto a la renta vs beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos*

<b>Beneficio tributario por contratación de personas con discapacidad vs impuesto a la renta declarado</b>	
Impuesto a la renta	\$ 21,938,016.06
Beneficio tributario	\$ 3,095,195.21
Ahorro de beneficio tributario en cuanto al 25% impuesto a la renta	\$ 773,798.80
Impuesto a la renta a pagar sin beneficio	\$ 22,711,814.86
Participación del beneficio tributario	3.41%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

Al comparar al valor que se tuvo que pagar por impuesto a la renta incluyendo el beneficio tributario fue de 22.938.016,06 vs el valor a pagar sin beneficio tributario que fue de 22.711.814,86, se puede observar que el total ahorrado al momento de pagar el impuesto fue por un 3,41% sobre el valor de impuesto a la renta sin beneficio, es decir el total fue de 773,798.80.

Posteriormente, se seleccionó 4 empresas que tengan diversos tipos de beneficios tributarios para realizar comparación, del cual en Ecuasal que se obtuvo una deducción por un total de \$ 378.169 del cual el 59% pertenece al incentivo tributario por contratación

de personas con discapacidad, Lubrilaca tuvo una deducción por el valor de \$ 34.715,39 del cual el 36% perteneció al beneficio por discapacitados, Ahcorp tuvo una deducción por el valor de \$ 505.225 del cual el 8% perteneció al beneficio por discapacitados y Centro de servicios médicos San Francisco C.A. tuvo una deducción por el valor de \$ 850.747 del cual el 4% perteneció al beneficio por discapacitados, del cual tuvimos un promedio de 27,25%.

**Tabla 12 Impuesto a pagar Ecuasal 2021**

<b>ECUATORIANA DE SAL Y PRODUCTOS</b>	
<b>QUÍMICOS C.A. (ECUASAL)</b>	
Utilidad antes de participación de trabajadores	\$14.146.097,00
(-) Participación de trabajadores	\$ 2.121.914,55
Utilidad antes del impuesto a la renta	\$12.024.182,45
(+) Gastos no deducibles	\$ 993.523,00
(-) Deducción por pago a trabajadores con discapacidad	\$ 222.787,00
(-) Seguro médico privado de empleados	\$ 93.033,00
(-) Incremento neto de empleados	\$ 62.349,00
Base imponible	\$12.639.536,45
Tasa	25%
Impuesto a la renta corriente causado	\$ 3.159.884,11
(-) Crédito tributario	\$ 40.423,00
(-) Retenciones en la fuente del año	\$ 1.423.675,00
<b>Impuesto por pagar</b>	<b>\$ 1.695.786,11</b>

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 13** *Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Ecuasal*

<b>ECUATORIANA DE SAL Y PRODUCTOS QUÍMICOS C.A. (ECUASAL)</b>	
Deducciones adicionales	\$378.169,00
Participación por pago a trabajadores con discapacidad	59%
Participación por seguro médico privado de empleados	25%
Participación por incremento neto de empleados	16%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 14** *Impuesto a pagar Lubrilaca 2021*

<b>LUBRICANTES Y LACAS C.LTDA LUBRILACA</b>	
Utilidad antes de participación de trabajadores	\$1.121.807,28
(-) Participación de trabajadores	\$ 168.271,09
Utilidad antes del impuesto a la renta	\$ 953.536,19
(+) Gastos no deducibles	\$ 205.877,23

(-) Deducción por pago a trabajadores con discapacidad	\$ 12.599,28
(-) Seguro médico privado de empleados	\$ 22.116,11
(-) Ingresos exentos	\$ 43.701,14
(+) Gastos no deducibles por NIIF	\$ 71.712,59
Base imponible	\$1.152.709,48
Tasa	25%
Impuesto a la renta corriente causado	\$ 288.177,37
(-) Retenciones a la fuente de clientes	\$ 132.372,64
(-) Retenciones de los bancos	\$ 405,20
<b>Impuesto por pagar</b>	<b>\$ 155.399,53</b>

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 15** *Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Lubrilaca*

<b>LUBRICANTES Y LACAS C.LTDA LUBRILACA</b>	
Deducciones adicionales	\$ 34.715,39
Participación por pago a trabajadores con discapacidad	36%
Participación por seguro médico privado de empleados	64%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 16 Impuesto a pagar Ahcorp 2021**

<b>AHCORP ECUADOR CÍA. LTDA.</b>	
Utilidad antes de participación de trabajadores	\$1.251.471,00
(-) Participación de trabajadores	\$ 187.720,65
Utilidad antes del impuesto a la renta	\$1.063,750,35
(+) Gastos no deducibles	\$ 74.631,00
(-) Deducción por incremento neto de empleados	\$ 463.968,00
(-) Deducción por pago a trabajadores con discapacidad	\$ 41.257,00
(+) Generación de impuestos diferidos	\$ 60.224,00
(-) Reversión impuestos diferidos	\$ 107.661,00
Base imponible	\$ 585.719,35
Tasa	22%
Impuesto a la renta corriente causado	\$ 128.858,26
(-) Retenciones a la fuente	\$ 81.496,00
(-) Crédito tributario	\$ 6.945,00
<b>Impuesto por pagar</b>	<b>\$ 40.417,26</b>

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 17 Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos**

Ahcorp

**AHCORP ECUADOR CÍA. LTDA.**

Deducciones adicionales	\$505.225,00
Participación por pago a trabajadores con discapacidad	8%
Participación por incremento neto de empleados	92%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 18** Impuesto a pagar Centro de servicios médicos San Francisco 2021

<b>CENTRO DE SERVICIOS MÉDICOS SAN FRANCISCO C.A.</b>	
Utilidad antes de participación de trabajadores	\$9.162.326,00
(-) Participación de trabajadores	\$1.374.348,90
Utilidad antes del impuesto a la renta	\$7.787.977,10
(+) Gastos no deducibles	\$ 448.264,00
(-) Deducción por incremento neto de empleados	\$ 816.951,00
(-) Deducción por pago a trabajadores con discapacidad	\$ 33.796,00
Base imponible	\$7.385.494,10
Tasa	25%
Impuesto a la renta corriente causado	\$1.846.373,53
(-) Retenciones a la fuente	\$1.098.497,00
(-) Crédito tributario	\$ -
<b>Impuesto por pagar</b>	<b>\$ 747.876,53</b>

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

**Tabla 19** *Participación del beneficio tributario por contratación de discapacitados y/o sustitutos Centro de servicios médicos*

<b>CENTRO DE SERVICIOS MÉDICOS SAN FRANCISCO C.A.</b>	
Deducciones adicionales	\$850.747,00
Participación por pago a trabajadores con discapacidad	4%
Participación por incremento neto de empleados	96%

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

#### **3.1.4. Supuestos (Beneficios por contratar personas con discapacidad)**

Por otra parte, se realizó un supuesto de cuanto sería el costo relacionado al empleado con un sueldo básico del año 2023 beneficio por la contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos excediendo el monto exigido por la ley del 4%, se realizó con la cantidad 1 persona el beneficio fue de \$11.365,38, con 3 personas fue de \$32.746,14 y con 5 personas fue de \$54.126,90

**Tabla 20** *Supuestos de gasto y beneficio por contrato de personas con discapacidad*

<b>Gastos relacionados a empleados con discapacidad</b>			
<b>CONCEPTO DEL GASTO</b>	<b>Cantidad de empleados</b>		
	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Sueldo y salarios	\$ 5.400,00	\$16.200,00	\$27.000,00
Aporte patronal al IEES 11.15%	\$ 602,10	\$ 1.806,30	\$ 3.010,50
Fondo de reserva	\$ 449,82	\$ 1.349,46	\$ 2.249,10
Décimo tercer sueldo	\$ 450,00	\$ 1.350,00	\$ 2.250,00
Décimo cuarto sueldo	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00
Vacaciones	\$ 225,00	\$ 675,00	\$ 1.125,00
<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>\$ 7.576,92</b>	<b>\$21.830,76</b>	<b>\$36.084,60</b>
<b>Beneficio por contratación de personas con discapacidad</b>	<b>\$11.365,38</b>	<b>\$32.746,14</b>	<b>\$54.126,90</b>

Fuente: Supercias (2021).

Elaborado por los autores

### 3.2. Análisis de entrevista

Las respuestas recopiladas en la entrevista se encuentran detalladas en los anexos adjuntos a este proyecto. En este análisis, examinamos los principales descubrimientos relacionados con la contratación de personas con discapacidad y los costos que incurren.

La empresa objeto de estudio, de la cual se obtuvieron los datos, contaba en su plantilla con aproximadamente 170 empleados del cual 7 empleados tenían discapacidad. Esta cifra cumple con el requisito mínimo del 4% establecido por la ley orgánica de discapacidades. Sin embargo, en años anteriores, la empresa superó este porcentaje, lo que indica que ha aprovechado los beneficios derivados de la contratación de personal con discapacidad.

Las personas con discapacidad contratadas presentan discapacidad física y discapacidad del habla. En consecuencia, las adaptaciones necesarias para facilitar su óptimo desempeño laboral se centran en solventar las dificultades de movilidad reducida.

Con base en lo expuesto, se presentan a continuación las adaptaciones realizadas y los costos asociados a las mismas:

**Tabla 21** *Adecuaciones para la contratación de discapacitados*

<b>Adecuaciones</b>	<b>Unidades</b>	<b>Costo</b>
Rampas de hormigón	3	\$900,00
Adecuaciones de baño	4	\$2.000,00
Pasamanos	30	\$2.000,00
<b>Costo total</b>		<b>\$4.900,00</b>

Elaborado por los autores

El costo total de adecuaciones para que las personas con discapacidad tengan un mejor desenvolvimiento es de aproximadamente \$4.900,00. Por otro lado, para que la empresa recupere la inversión de las adecuaciones a través de beneficio tributario basta con contraten a una persona con discapacidad adicional del porcentaje mínimo exigido, dado que el beneficio por discapacidad sería de \$11.365,38 como lo indica en la tabla 20 analizada anteriormente.

Otro hallazgo relevante identificado durante la entrevista es que existe una de las barreras al momento de contratar a estas personas, se debe a la existencia de una indemnización significativa, la cual está mencionada en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Dicho artículo establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una estabilidad laboral especial, lo que implica que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a recibir una compensación económica equivalente a 18

meses de remuneración, además de la indemnización estipulada por ley (Asamblea del Ecuador, 2019).

La indemnización por terminación laboral injustificada, que se encuentra detallada en el artículo 188 del Código de Trabajo menciona que: El empleador que realice un despido intempestivo del trabajador estará sujeto a una condena de indemnización en base al tiempo de servicio, según se estipula en la siguiente escala:

Para periodos de servicio de hasta tres años, la indemnización corresponderá a tres meses de remuneración.

Para periodos de servicio superiores a tres años, la indemnización se calculará en base a un mes de remuneración por cada año de servicio, con la restricción de que dicho valor no exceda en ningún caso de veinticinco meses de remuneración. La determinación de las indemnizaciones se efectuará considerando la remuneración que el trabajador hubiera estado percibiendo al momento del despido, sin dejar de cumplir con el pago de las bonificaciones por desahucio, lo que significaría que por situaciones en las que la relación laboral llegue a su fin debido a un desahucio, el empleador otorgará una bonificación al trabajador, equivalente al veinticinco por ciento de su última remuneración mensual por cada año de servicio prestado en la misma empresa o por el mismo empleador. (Codigo del Trabajo , 2023).

En síntesis, al momento de rescindir el contrato laboral de un empleado con discapacidad, se deben otorgar las siguientes prestaciones económicas:

- Remuneración correspondiente al mes trabajado.
- Décimo tercer sueldo, también conocido como gratificación o aguinaldo.
- Décimo cuarto sueldo, denominado bono o compensación adicional.
- Fondo de reserva, en caso de aplicar.
- Desahucio, que es una indemnización por la terminación del contrato.

- Bonificación por despido intempestivo, destinada a compensar el despido no justificado.
- 18 meses de remuneración.

El pago por despido intempestivo en el caso de empleados con discapacidad puede experimentar un incremento significativo, como se expone en la declaración de la entrevista. Esta situación se origina debido a que algunas personas con discapacidad, según la mención de la entrevistada, podrían hacer un uso indebido de su condición para obtener ventajas, llegando incluso a tomar ciertas libertades que no están permitidas en el ámbito laboral. Como resultado, en tales circunstancias, los empleadores podrían optar por el despido aprobado por la autoridad competente para poner fin al vínculo laboral.

El recurso del visto bueno, como establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo, puede ser empleado por el empleador en diversas situaciones específicas, entre las cuales se incluyen:

1. Faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, así como el abandono del empleo por un período mayor de tres días consecutivos, sin causa justificada, dentro de un lapso mensual de trabajo.
2. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos debidamente aprobados por la empresa.
3. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.
4. Injurias graves dirigidas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes, descendientes o representantes.
5. Ineptitud manifiesta del trabajador en relación con la ocupación o labor para la cual fue contratado.

6. Presentar denuncias infundadas contra el empleador en relación con sus obligaciones en el Seguro Social. Sin embargo, si la denuncia es justificada, el trabajador gozará de estabilidad laboral durante dos años en empleos permanentes.
7. Incumplir las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, reglamentos o autoridad competente; o contravenir sin justificación las prescripciones y dictámenes médicos.
8. Cometer acoso laboral, ya sea de manera individual o en coordinación con otros individuos, hacia compañeros de trabajo, el empleador o subordinados en la empresa.

Es importante resaltar que el uso del visto bueno como recurso por parte del empleador debe ajustarse estrictamente a las condiciones y causales estipuladas en el mencionado artículo del Código de Trabajo para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y evitar situaciones de arbitrariedad (Asamblea del Ecuador , 2023).

Este recurso, en el contexto de la terminación del contrato de trabajo, se encuentra sujeto a un proceso de calificación por parte del inspector del trabajo. En dicho proceso, las causas aducidas por el empleador para justificar la terminación del contrato serán minuciosamente evaluadas por el mencionado inspector. En consecuencia, el inspector del trabajo se encargará de emitir una decisión fundamentada, concediendo o denegando su visto bueno a la causa alegada por el empleador. Tal dictamen constituirá un factor determinante en la viabilidad y legitimidad de la medida adoptada por el peticionario, asegurando de esta manera la correcta aplicación de la normativa laboral y la salvaguardia de los derechos del trabajador involucrado.

### 3.3. Análisis de caso de estudio

Para la culminación de este proyecto integrador, presentamos un caso de estudio para ejemplificar y consolidar lo expuesto a lo largo de la investigación. Para preservar la confidencialidad de la información y cumplir con los acuerdos de confidencialidad establecidos, no se revelará el nombre de la compañía analizada ni el nombre de sus trabajadores. La información proporcionada se mantendrá como anónima. La empresa en cuestión opera en el sector de agricultura y se especializa en el cultivo de caña de azúcar, así como en la producción y comercialización de azúcar.

En el período analizado, del cual se dispone de información detallada, incluyendo roles de pagos, número de empleados y datos específicos sobre empleados con discapacidad. La organización en consideración utilizaría el incentivo fiscal correspondiente a la contratación de individuos con discapacidad, debido a que, según el análisis detallado de la nómina, excede el umbral obligatorio del 4% establecido en el artículo 42 numeral 33 del código de trabajo donde menciona que el empleador, ya sea público o privado, que tenga una plantilla mínima de veinticinco trabajadores, tiene la obligación de contratar al menos a una persona con discapacidad. Estas contrataciones deben ser para labores permanentes que sean apropiadas en relación con los conocimientos, condición física y aptitudes individuales de dichas personas. Al mismo tiempo, se deben respetar los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. De acuerdo con la legislación vigente, en el primer año de entrada en vigor de esta Ley, contado a partir de su publicación en el Registro Oficial, se debe cumplir con la contratación de al menos una persona con discapacidad. En el segundo año, el porcentaje de contratación se incrementa al 1% del total de los trabajadores, en el tercer año al 2%, en el cuarto año al 3%, y finalmente, en el quinto año y en adelante, se debe mantener una

contratación equivalente al 4% del total de los trabajadores. Este último porcentaje se mantendrá como una cifra fija en los años sucesivos (Congreso Nacional, 2023). La organización presenta una plantilla de empleados en nómina que asciende a más de 2000 individuos, de los cuales se identifica a 90 de ellos como trabajadores con discapacidad.

De la plantilla de más de 2000 trabajadores existen 3 tipos de contratos:

79-TRABAJADORES PERMANENTES DE LA ZAFRA

06-CODIGO DEL TRABAJO – CT

- 74-PASANTES-INTERNOS ROTATIVOS-BECARIOS

Como se menciona en el artículo 42, numeral 33 para la consideración de esta 4% mínimo solo se considera a los trabajadores con estado de contrato permanente.

Los trabajadores permanentes de la zafra no entrarían en este grupo, ya que es un tipo de trabajo por temporada ya que la zafra es el periodo que dura el proceso mediante el cual se cosecha la caña y se fabrica el azúcar. Por ende, el grupo bajo el cual se calcularían el 4% es bajo el total de trabajadores con relación de trabajo “06 código de trabajo”.

Dado el flujo mensual de rotación de empleados, resulta imperativo realizar un cálculo periódico del porcentaje mínimo obligatorio del 4% con el fin de determinar la cantidad de trabajadores que cumplen con los requisitos para acceder al beneficio. Tenemos el siguiente calculo:

**Tabla 22** *Flujo mensual de trabajadores*

<b>MESES</b>	<b>No. Trabaj.</b>	<b>Retirados durante 2015</b>	<b>Saldo Activos</b>	<b>Discapac. 4%</b>
<b>ENERO</b>	891	21	870	35

<b>FEBRERO</b>	891	35	856	34
<b>MARZO</b>	891	42	849	34
<b>ABRIL</b>	891	53	838	34
<b>MAYO</b>	891	93	798	32
<b>JUNIO</b>	891	99	792	32
<b>JULIO</b>	891	130	761	30
<b>AGOSTO</b>	891	144	747	30
<b>SEPTIEMBRE</b>	891	165	726	29
<b>OCTUBRE</b>	891	193	698	28
<b>NOVIEMBRE</b>	891	203	688	28
<b>DICIEMBRE</b>	891	268	623	25

Elaborado por los autores

En el transcurso del primer mes, se ha determinado que, de los 90 trabajadores con discapacidad, 35 de ellos corresponden al cumplimiento obligatorio según la ley mencionada anteriormente, 7 no aparecen en el rol de pago de enero, Como resultado, quedan 48 trabajadores disponibles para ser considerados en la aplicación del beneficio tributario vinculado a la contratación de personas con discapacidad que menciona.

Con el propósito de efectuar la aplicación correspondiente del beneficio, se llevará a cabo la clasificación de los trabajadores según su fecha de ingreso, conforme a lo

estipulado en el Artículo 42 del Código del Trabajo. Este procedimiento permitirá la identificación precisa de los 48 trabajadores restantes que cumplen con los criterios necesarios para ser considerados en la utilización del beneficio.

Como se muestra a continuación:

**Tabla 23** Clasificación de trabajadores

Nombre	% DISCAPAC.	Fecha Ingreso	Tipo Cont.	ENE-2015	
CHUMANA BE	56%	20/10/1975	1- PERMANENTE	1.676,68	4% obligatorio
DE LA TORR	45%	07/07/1982	1- PERMANENTE	985,82	4% obligatorio
GUZMAN FRA	40%	03/08/1989	1- PERMANENTE	507,95	4% obligatorio
ARIAS ARIA	40%	30/07/1990	1- PERMANENTE	469,45	4% obligatorio
GOYA PLACE	40%	25/03/1991	1- PERMANENTE	340,00	4% obligatorio
GUIJARRO L	40%	03/07/1991	1- PERMANENTE	825,31	4% obligatorio
PICO FRIAS	30%	30/03/1992	1- PERMANENTE	890,65	4% obligatorio
LOZA BENIT	60%	04/05/1992	1- PERMANENTE	671,08	4% obligatorio
SERRANO LA	45%	24/11/1992	1- PERMANENTE	873,01	4% obligatorio
JIMENEZ AG	36%	08/06/1993	1- PERMANENTE	258,66	4% obligatorio
SALINAS BU	50%	21/06/1993	1- PERMANENTE	554,44	4% obligatorio
MORAN MIND	45%	01/02/2008	1- PERMANENTE	392,34	4% obligatorio
TOLEDO PIC	78%	01/02/2008	1- PERMANENTE	1.665,67	4% obligatorio
ZAMORA MOR	45%	01/02/2008	1- PERMANENTE	653,89	4% obligatorio
AREVALO PI	30%	01/02/2008	1- PERMANENTE	271,60	4% obligatorio
CARVAJAL J	30%	01/02/2008	1- PERMANENTE	835,16	4% obligatorio

PARRALES M	37%	01/02/2008	1- PERMANENTE	568,61	4% obligatorio
RAMIREZ AN	30%	01/02/2008	1- PERMANENTE	1.074,83	4% obligatorio
GONZALEZ L	40%	11/02/2008	1- PERMANENTE	565,96	4% obligatorio
ALVARADO A	60%	01/05/2008	1- PERMANENTE	740,13	4% obligatorio
ASTUDILLO	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL	188,42	4% obligatorio
BARZOLA OL	50%	01/05/2008	1- PERMANENTE	700,90	4% obligatorio
CASTRO NUM	45%	01/05/2008	3-TEMPORAL	1.130,15	4% obligatorio
GARCIA CAB	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL	674,82	4% obligatorio
MENDEZ PAS	40%	01/05/2008	I-INDEFINIDO	306,66	4% obligatorio
MORENO CAL	45%	01/05/2008	1- PERMANENTE	663,18	4% obligatorio
NAZARENO C	41%	01/05/2008	3-TEMPORAL	1.338,79	4% obligatorio
ORTEGA ROM	40%	01/05/2008	1- PERMANENTE	807,32	4% obligatorio
RODRIGUEZ	40%	01/05/2008	1- PERMANENTE	713,11	4% obligatorio
TROYA GARC	40%	01/05/2008	1- PERMANENTE	848,12	4% obligatorio
BRAVO ALVA	70%	01/05/2008	3-TEMPORAL	28,54	4% obligatorio
BURGOS UBE	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL	684,91	4% obligatorio
CASTELLO M	45%	01/05/2008	3-TEMPORAL	317,33	4% obligatorio
GUTIERREZ	30%	01/05/2008	3-TEMPORAL	56,31	4% obligatorio
LASCANO MO	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL	59,66	4% obligatorio
LEON FERRU	70%	01/05/2008	3-TEMPORAL	57,40	BT 150%
LUNA PENA	45%	01/05/2008	3-TEMPORAL		BT 150%

MARTINEZ V	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL		BT 150%
MAYORGA VA	32%	01/05/2008	1- PERMANENTE	780,94	BT 150%
MENDOZA VI	35%	01/05/2008	1- PERMANENTE	719,75	BT 150%
PAREDES AR	38%	01/05/2008	3-TEMPORAL		BT 150%
SERNA ESPI	40%	01/05/2008	3-TEMPORAL	374,26	BT 150%
ZUNIGA TOR	30%	01/05/2008	3-TEMPORAL	185,23	BT 150%
GAVILANES	51%	02/06/2008	1- PERMANENTE	982,34	BT 150%
AVILES GON	50%	05/06/2008	1- PERMANENTE	611,29	BT 150%
HERNANDEZ	40%	09/06/2008	3-TEMPORAL	348,50	BT 150%
RODAS TORR	45%	09/06/2008	3-TEMPORAL	885,06	BT 150%
SOSA JIMEN	40%	23/06/2008	3-TEMPORAL	199,75	BT 150%
ALVARADO A	60%	23/06/2008	3-TEMPORAL	33,68	
ALVARADO A	45%	23/06/2008	3-TEMPORAL	39,44	BT 150%
ARISTEGA D	50%	23/06/2008	3-TEMPORAL	540,69	BT 150%
CASTELLO M	40%	23/06/2008	3-TEMPORAL	36,19	BT 150%
MARTINEZ S	45%	23/06/2008	3-TEMPORAL	38,44	BT 150%
PONCE RODA	40%	23/06/2008	3-TEMPORAL	693,50	BT 150%
SAEZ PILAM	30%	23/06/2008	3-TEMPORAL	384,09	BT 150%
TAYO TOALA	30%	23/06/2008	I-INDEFINIDO	533,11	BT 150%
TREJO ARAN	30%	23/06/2008	3-TEMPORAL	197,63	BT 150%
VICTOR MAR	50%	23/06/2008	3-TEMPORAL	273,24	BT 150%

YUQUILEMA	46%	23/06/2008	3-TEMPORAL	54,87	BT 150%
CRUZ LOPEZ	40%	25/06/2008	3-TEMPORAL	1.314,16	BT 150%
ARANDA CED	35%	30/06/2008	3-TEMPORAL	104,83	BT 150%
BARZOLA GO	45%	30/06/2008	3-TEMPORAL	81,46	BT 150%
MORALES PA	40%	30/06/2008	3-TEMPORAL	541,12	BT 150%
SALGUERO M	40%	30/06/2008	3-TEMPORAL	890,13	BT 150%
POTE MORAL	30%	03/07/2008	3-TEMPORAL	381,54	BT 150%
MENDOZA MO	40%	07/07/2008	3-TEMPORAL		BT 150%
CUNALEMA T	45%	07/07/2008	3-TEMPORAL	317,33	BT 150%
PAREDES LO	30%	07/07/2008	3-TEMPORAL	215,33	BT 150%
PLAZA CAST	30%	14/07/2008	3-TEMPORAL	828,63	BT 150%
ARISTEGA A	40%	21/07/2008	3-TEMPORAL	717,48	BT 150%
LASTRE CAM	49%	21/07/2008	3-TEMPORAL	678,55	BT 150%
LAZO SALAZ	40%	21/07/2008	3-TEMPORAL	652,95	BT 150%
MANCILLA M	56%	28/07/2008	1- PERMANENTE		BT 150%
SELLAN JIM	40%	28/07/2008	3-TEMPORAL	755,01	BT 150%
HURTADO NA	50%	04/08/2008	3-TEMPORAL	614,93	BT 150%
SOLIS CALL	40%	18/08/2008	3-TEMPORAL	891,78	BT 150%
LARA GONZA	38%	06/10/2008	3-TEMPORAL		BT 150%
MARTINEZ S	32%	03/12/2008	3-TEMPORAL	423,94	BT 150%
MORA ROSAS	45%	04/01/2010	I-INDEFINIDO	719,58	BT 150%
CABEZAS OR	40%	20/05/2010	3-TEMPORAL	550,69	BT 150%

RAMOS CARD	40%	20/05/2010	3-TEMPORAL	458,29	BT 150%
GUZQUE GAR	45%	21/06/2010	3-TEMPORAL	188,11	BT 150%
URGILES PA	45%	21/06/2010	3-TEMPORAL	854,96	BT 150%
JERVIS PEN	50%	21/12/2010	I-INDEFINIDO		BT 150%
OLEAS MOLI	40%	21/12/2010	I-INDEFINIDO	458,82	BT 150%
VERA CHERE	50%	21/12/2010	I-INDEFINIDO	318,29	BT 150%
ZURITA VIL	42%	21/12/2010	I-INDEFINIDO	666,26	BT 150%
VELASCO MO	30%	10/06/2011	I-INDEFINIDO	580,12	BT 150%
GOMEZ AVIL	45%	16/09/2011	3-TEMPORAL	191,13	BT 150%
ORELLANA G	30%	10/10/2011	3-TEMPORAL	729,74	BT 150%
total				23.094,60	

Elaborado por los autores

Como resultado del análisis, se ha determinado que se ha desembolsado un total de 23.095 unidades monetarias correspondientes a los salarios, sueldos y prestaciones sociales otorgadas a las personas con discapacidad. Estos montos se consideran como una obligación gravada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto nos da un valor de beneficio tributario de \$ 34.642.

**Tabla 24** *Beneficio por excedente de contratación de personas con discapacidad*

No.	Haberes	Importe
Trabaj.	Ganados	150%
48	23.095	34.642

Elaborado por los autores

Se realizará el mismo procedimiento para los meses siguientes, considerando la salida mensual de empleados, lo que nos permitirá obtener una tabla resumen de los datos. A continuación:

**Tabla 25 Beneficio por excedente mensual por contratación de personas**

MES	No. Trabaj.	Haberes Ganados	Importe 150%
Enero	48	23.095	34.642
Febrero	46	13.901	20.851
Marzo	43	16.592	24.888
Abril	40	16.498	24.748
Mayo	30	13.282	19.924
Junio	25	9.878	14.817
Julio	47	32.892	49.338
Agosto	49	29.430	44.145
Septiembre	57	34.488	51.732
Octubre	57	36.189	54.283
Noviembre	57	38.542	57.813
Diciembre	62	40.458	60.687

Elaborado por los autores

Al culminar el ejercicio fiscal, se ha constatado que se realizaron pagos por un monto total de \$305.245 a individuos con discapacidad. A raíz de esta inversión, la entidad ha obtenido un beneficio tributario aproximado de \$457.867.

## **CAPÍTULO 4**

### **4. Conclusiones y recomendaciones**

#### **4.1. Conclusiones**

Mediante el análisis descriptivo se evidenció que menos del 40% de las compañías de la provincia del Guayas del 2021 usan el beneficio tributario por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos. Se demostró que del total de las empresas que presentaron sus estados financieros en la Supercias, solo 3,02% utilizaron algún tipo de beneficio tributario, lo cual indicó que la hipótesis establecida en este proyecto se rechazó.

Se observó que las empresas que más utilizaron algún tipo de deducciones son aquellas que su actividad económica fueron el comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas y actividades profesionales, científicas y técnicas de la provincia del Guayas, sin embargo, las microempresas son las que más han aplicado a algún tipo de beneficio tributario.

Tras analizar la muestra de 25 empresas que utilizaron el beneficio por discapacidad, se observó que el ahorro que se obtuvo al momento de pagar el impuesto a la renta fue de \$ 773,798.80.

Por otro lado, se observó que ninguna de estas empresas corresponde a microempresas, lo que puede deberse a diversas razones, como la falta de conocimiento sobre el incentivo, la falta de recursos para llevar a cabo los trámites necesarios o simplemente una menor capacidad operativa para implementar iniciativas de inclusión laboral.

En cuanto a los sectores económicos que utilizaron el beneficio, se identificaron los siguientes patrones:

El sector con mayor frecuencia en utilizar el beneficio por discapacidad fue el de "Industrias Manufactureras", donde cinco empresas aprovecharon el incentivo. Esto podría indicar que las empresas manufactureras tienen un mayor conocimiento y recursos para implementar políticas inclusivas en su fuerza laboral.

Por otro lado, se encontraron varios sectores con una baja frecuencia de utilización del beneficio, entre ellos se encuentran: "Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas", "Actividades Financieras y de Seguros", "Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca", "Construcción", "Distribución de Agua, Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento", "Enseñanza", "Explotación de Minas y Canteras", "Información y Comunicación", y "Transporte y Almacenamiento".

De la muestra, solo dos empresas son pequeñas, cuatro son medianas y dieciocho son grandes. Esto sugiere que las medianas y grandes empresas son las que más han adoptado el beneficio por discapacidad. Es importante destacar que el bajo número de pequeñas empresas en la muestra puede deberse a factores como falta de conocimiento sobre el incentivo, limitaciones financieras o recursos para implementar políticas de inclusión laboral.

A demás, se observó que los costos y gastos relacionados con los empleados sobre los ingresos tuvo una participación mínima de 9,16%, además, la proporción del beneficio tributario percibido por las entidades en relación con los costos y gastos de empleados fue de un 2,80% y finalmente, el ahorro por este beneficio frente al impuesto a la renta por pagar fue de 773,798.80.

#### 4.2. Recomendaciones

- El estado debería difundir con mayor intensidad la existencia del beneficio por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos para las empresas, e incluso ofrecer acompañamiento a aquellas empresas que se interesen en usarlo.
- El estado debería hacer publicidad llamativa con el monto total anual del uso de este beneficio, para que las empresas que no lo usen puedan analizarlo y verificar cuanto les ayudaría a disminuir el impuesto a la renta a pagar por medio de supuestos en base al número de personas con discapacidad y/o sustitutos a contratar.
- El estado debería diseñar una página de trabajo del cual se encuentre la información de las personas con discapacidad y/o sustitutos para facilitar el proceso de contratación para las empresas que se interesen.
- El estado debería considerar la posibilidad de ofrecer incentivos adicionales a las microempresas para promover su participación en el programa, como asistencia técnica o ayudas económicas para la implementación de políticas inclusivas, a la vez implementar una campaña de sensibilización y difusión para estas mismas.
- Se sugiere que las autoridades estatales procedan a reevaluar la estructura tarifaria en relación con las compensaciones económicas otorgadas a las personas que presentan discapacidades o a sus representantes legales, ya que este factor constituye la principal barrera en el momento de llevar a cabo su contratación.
- Los contribuyentes deberían evaluar con anticipación las adecuaciones de infraestructura de la empresa a realizar para poder contratar personas con

discapacidad y realizar supuestos de contratos de estas, para que analicen como recuperarían la inversión por medio de las deducciones adicionales.

- Las empresas deberían realizar estudios al tipo de personas con discapacidad a contratar para determinar en qué área o actividad serán más productivos.
- El imperativo de la regulación estatal a través del marco normativo laboral para abordar las conductas inapropiadas o abusivas perpetradas por individuos con discapacidad hacia sus empleadores que se fundamenta en el reconocimiento de la dificultad inherente en la terminación del vínculo laboral con dichos empleados.

### Referencias

Alessio J, B., & Johannes, K. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? IZA Journal of Labor Economics.

Anyadike, M., Hart, M., & Du, J. (2015). Firm dynamics and job creation in the United Kingdom: 1998–2013. International Small Business Journal.

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2021). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ecuador.

BCE. (Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/boletines-de-prensa-archivo/la-pandemia-incidio-en-el-crecimiento-2020-la-economia-ecuatoriana-decrecio-7-8>

BCE. (Marzo de 2022). La economía ecuatoria creció 4,2% en 2021. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/boletines-de-prensa-archivo/la-economia-ecuatoriana-crecio-4-2-en-2021-superando-las-previsiones-de-crecimiento-mas-recientes>

- Benach J, & Muntaner C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 276-277.
- Bondonio, D., & Greenbaum, R. (2007). Do local tax incentives affect economic growth? What mean impacts miss in the analysis of enterprise zone policies. *Regional Science and Urban Economics*.
- Brown, A. (junio de 2015). IZA World of Labor. Obtenido de <https://wol.iza.org/articles/can-hiring-subsidies-benefit-unemployed/long#:~:text=Hiring%20subsidies%20provide%20financial%20incentives%20to%20private%20employers%20by%20temporarily,higher%20wages%20and%20higher%20employment.>
- Gobierno de Canadá (17 de Mayo de 2023). Crédito tributario por discapacidad. Obtenido de <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/segments/tax-credits-deductions-persons-disabilities/disability-tax-credit.html>
- Cappelli, P. (2016). Defining Employment: An Analysis of Conceptual Frameworks. *Industrial and Labor Relations Review*.
- CERES. (Septiembre de 2021 ). 21 Empresas en Ecuador obtuvieron distintivo ESR. Obtenido de <https://www.redceres.com/post/esr-21empresas-ecuador>
- Congreso Nacional de Chile. (2014). Beneficios tributarios para discapacitados.
- Ministerio de trabajo y promoción del Empleo Perú. (2023). Incentivos tributarios. Obtenido de <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/incentivos-tributarios/>

James. (2014). Tax and Non-Tax Incentives and Investments.

John P., M., & David, G. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries. Swedish Economic Policy Review, 9–56.

LARS, A., HUGO, W., & TÖRES, T. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk. EUROPEAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH, 37-42.

Ley de Régimen Tributario Interno [LRTI]. (2023, mayo). Asamblea Nacional del Ecuador. <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literala2/LEY%20DE%20REGIMEN%20TRIBUTARIO%20INTERNO,%20LRTI.pdf>

MSP. (2018). Calificación de la discapacidad.

Neumark, D. (2013). Spurring Job Creation in Response to Severe Recessions: Reconsidering Hiring Credits. Journal of Policy Analysis and Management, 142-171.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Crecimiento económico con alto coeficiente de empleo: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/employment-rich/lang-es/index.htm>

Pichincha, B. (mayo de 2021). Obtenido de <https://www.pichincha.com/portal/blog/post/clasificacion-empresas-por-tamano>

Pierre, C., Stéphane, C., & Thomas, L. (2014). Do Hiring Credits Work in Recessions? Evidence from France. IZA.

Reglamento para la aplicación ley de régimen tributario interno [RLRTI]. (2023, 27 junio)

Asamblea Nacional del Ecuador. [21e3e914-99ff-407c-8211-f007e1fd70d1](https://www.eeq.com.ec)  
([eeq.com.ec](https://www.eeq.com.ec))

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS (Centro de Estudios Fiscales). (2021). Manual  
gasto tributario 2021.

Shiferaw, G., David, S., & Laura, W. (2021). The effectiveness of job creation tax credits.  
Regional Science and Urban Economics, Volume 90.

SRI. (2021). RUC. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/nl/ruc-personas-naturales#%C2%BFqu%C3%A9-es>

Stein. (1982). Las fuentes secundarias.

STIGLITZ, J. E. (2002). Empleo, justicia social y bienestar. Revista Internacional del  
Trabajo.

Stuckler, D., Sanjay, B., & McKee, M. (2010). Budget crises, health, and social welfare  
programmes. BMJ.

Valdez, C. (2020). Diseños preexperimentales y cuasiexperimentales aplicados a las  
ciencias sociales y la educación. Enseñanza e Investigación en Psicología. .

## Anexo

### Entrevista

#### 1. ¿De cuántos trabajadores está compuesto su nómina? Un aproximado

Tenemos alrededor de 170 personas del cual la matriz es Guayaquil y sus demás  
sucursales como Machala, Manta, Loja, Quito entre otras.

**2. ¿Cuántas personas con discapacidad tienen contratadas?**

En la empresa tenemos alrededor de 7 personas contratadas con discapacidad en el área administrativa

**3. De contar con personas con discapacidad ¿Qué adecuaciones tuvieron que realizar para que tengan un mejor desenvolvimiento dentro de su lugar de trabajo?**

Dentro de las adecuaciones que tenemos son las rampas que tienen tanto en la puerta principal como en la puerta de salida, adecuaciones en los baños y pasamanos.

**4. ¿Conoce usted sobre el beneficio tributario por contrato de discapacitados y/o sustitutos?**

Claro, cuando se contrata el porcentaje exigido por la ley uno solo se encarga de cumplirlo y cuando uno contrata más del porcentaje exigido hay un beneficio tributario del 150% de deducibilidad en lo que es sueldos y salario, del cual el área a encargarse de esos procesos es el área contable.

**5. ¿Han aplicado este beneficio tributario?**

Realmente siempre hemos contratado con lo establecido por la ley del 4% del total de trabajadores.

**6. ¿Qué recomendaciones daría usted para fomentar la contratación de personas con discapacidad mediante beneficios tributarios?**

Con respecto al tema de la indemnización yo considero que en caso de los despidos de estas personas son 18 salarios actualmente, del cual creería que debería existir una revisión o regularización porque es una imposición muy alta y eso limita a las empresa ya que si se los despide aparte de los 18 sueldos también se le suma la indemnización normal por despido y eso causa que ese tipo de personas abusen de su poder, abusos de comportamiento, cumplimiento, que no cumplan con el reglamento, ya que he tenido

casos que he podido ver que son impuntuales, mala relaciones interpersonales con los compañeros del trabajo