



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON
CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS Y SU IMPACTO EN EL IMPUESTO A LA
RENTA EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PERIODO
2021.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA**

Autora:

Ayala Ajila Kerly Esthefania

Tutor:

Mgs. Víctor Hugo Vásconez Samaniego

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Kerly Esthefania Ayala Ajila, con cédula de ciudadanía 070569203-6, autora del trabajo de investigación titulado: **BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS Y SU IMPACTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PERIODO 2021**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 08 de abril del 2024



Kerly Esthefania Ayala Ajila

C.I: 075692036



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.11
VERSIÓN 01: 06-09-2021

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Mgs. Víctor Hugo Vásquez Samaniego** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS Y SU IMPACTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PERIODO 2021.**, bajo la autoría de **Kerly Esthefania Ayala Ajila**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 08 días del mes de abril de 2024

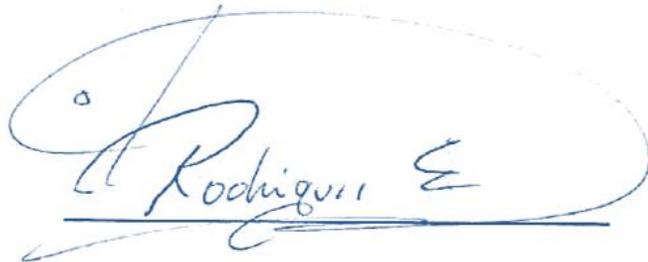
Mgs. Víctor Hugo Vásquez Samaniego

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **Beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos y su impacto en el Impuesto a la Renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba, periodo 2021**, presentado por Kerly Esthefania Ayala Ajila, con cédula de identidad número 070569203-6, bajo la tutoría de MSC. Víctor Hugo Vásconez Samaniego; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba al 10 de junio de 2024.

Presidente del Tribunal de Grado
Mgs./ Edgar Rodríguez

Handwritten signature of Edgar Rodríguez in blue ink, enclosed in a large, loopy oval shape. Below the signature is a horizontal line.

Miembro del Tribunal de Grado
Mgs./ Mariana Puente

Handwritten signature of Mariana Puente in blue ink, featuring several overlapping loops. Below the signature is a horizontal line.

Miembro del Tribunal de Grado
Mgs./ Marcos Moreno

Handwritten signature of Marcos Moreno in blue ink, with a stylized, angular appearance. Below the signature is a horizontal line.



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **AYALA AJILA KERLY ESTHEFANIA** con CC: **070569203-6**, estudiante de la Carrera **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES O SUSTITUTOS Y SU IMPACTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA, EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA PERIODO 2021**", cumple con el 10 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 21 de mayo de año

Mgs. Victor Vásquez
TUTOR

DEDICATORIA

A mis queridos padres, a mi querida madre la Sra. Piedad Ajila, por ser el verdadero significado de fortaleza, perseverancia, lucha y, sobre todo la paciencia infinita que demostró hacia mí, la que me supo apoyar sin flaquear a cualquier desafío que se me presentaba, por ser la arquitecta de mis sueños, que con sabiduría y amor supo darme las herramientas necesarias para construir mi futuro junto de la mano de mi padre. A mi querido señor Padre Don Emiliano Ayala, que a pesar de que ya no estás conmigo de manera física lo estás de manera espiritual y se lo contento que estarías al ver que tu hija está a punto de culminar uno de los viajes más bonito que me hubiese gustado compartir contigo, sé que tu corazón estuviera rebosando de felicidad, y si sigo de pie es por esa fortaleza y ese temple que tenías al momento de enfrentar las situaciones que se te presentaban en la vida, que hasta el último día me diste ese ejemplo de lucha, por el cual hoy me he convertido en lo que soy.

A mi amada Sofia, mi hija mi motor principal que con su amor y admiración han sido clave para no rendirme, gracias por cada palabra de aliento; a pesar de su inocencia, ha sabido convertirse en un pilar fundamental en mi vida.

A mis queridas hermanas Luci y Eli por siempre estar conmigo apoyándome de manera incondicional, enseñándome lo que es el amor de hermanas.

A Don Joselito Medina, abuelito de sofí, por haber confiado en mí, y convertirse como un segundo padre para mí, gracias por creer en mí, por enseñarme la universidad de la vida y por estar con mi sofí en aquellos momentos en los que mis estudios me exigían tiempo lejos de ella.

Kerly Esthefania Ayala Ajila

AGRADECIMIENTO

Quiero dar las gracias a Dios por la salud que me ha concedido hasta el día de hoy, por haberme guiado en este viaje tan bonito, y enriquecedor lleno de mucho aprendizaje, por tu luz y amor, que nunca dejaron de iluminar mi camino.

Agradezco a mis padres por haberme forjado como la persona que soy ahora; los logros son míos, pero el esfuerzo es de ustedes. Me enseñaron con amor lo más valioso. Eso que no se encuentra en libros si no en casa donde los principios y valores florecen. Ustedes han sido el verdadero significado de lo que es la bondad, el respeto, gracias, queridos padres por darme la confianza y la libertad de salir de casa y explorar el mundo, de estudiar la carrera que tanto anhelaba con la certeza de que siempre tendría un lugar donde ir; nuestra casa, gracias por enseñarme a perseguir mis sueños, que, aunque las metas son mías. El viaje lo hacemos juntos.

A mis abuelitos, la Sra. Gloria y a Don Belisario gracias por ese ejemplo, de tener esa fe inalcanzable, y que siempre debo caminar de la mano del Señor.

A mis amigos: Mi Esthefi, Melissa, Maria, Nicol y Tom, por haberse convertido en personas tan especiales para mí, el saber que les tengo como amigos es gratificante por todo lo que hemos pasado en este proceso de aprendizaje, mis queridos colegas muchos éxitos de aquí en adelante, tanto en su vida personal y profesional ustedes se lo merecen.

A mi querida Universidad Nacional de Chimborazo, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente en sus aulas, a mis queridos docentes de la Carrera de contabilidad y auditoría, especialmente a mi tutor Mgs. Víctor Vásquez, por haber impartido sus conocimientos por guiarme de la mejor manera para que pueda desarrollar mi proyecto de investigación.

Con un corazón agradecido y lleno de amor, a todos mis infinitas gracias.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I	18
1.1 MARCO REFERENCIAL.....	18
1.2 Antecedentes del problema.....	18
1.3 Planteamiento del problema.....	19
1.3.1 Formulación del problema.....	21
1.4 Justificación	22
1.5 Objetivos.....	23
1.5.1 Objetivo General	23
1.5.2 Objetivos Específicos	23
1.6 Hipótesis	23
CAPÍTULO II.....	24
2 MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Estado del Arte Relacionado a la Temática	24
2.1.1 Análisis de casos de estudio.....	26
2.2 Marco Teórico.....	27
2.2.1 Contratación.....	28
2.2.1.2. Derecho del trabajo.....	29
El acceso al empleo es un derecho fundamental para los ciudadanos, reconocido de manera explícita por el gobierno (Asamblea Nacional Constituyente , 2008).....	29
2.2.2 Personas con Capacidades Especiales o Sustitutos	30
2.2.3 Trabajadores Sustitutos.....	31

2.2.4	Tipos de Discapacidad.....	32
2.2.5	Datos sobre personas con discapacidad 2021 a Nivel nacional.....	33
2.2.6	Personas con discapacidad laboralmente activas en Riobamba 2021.....	35
2.2.7	Inclusión laboral.....	36
2.2.8	Beneficios Tributarios Concepto.....	37
2.2.9	Beneficios Tributarios por contratar personas con Capacidades Especiales o Sustitutos.....	38
2.2.1.	Forma de cálculo.....	38
2.2.10	Administración Tributaria y Sistema Tributario en Ecuador.....	39
2.3	Impuesto a la Renta en Ecuador.....	40
2.3.1	Sujeto Activo del Impuesto a la Renta.....	40
2.3.2	Sujeto pasivo del Impuesto a la Renta.....	41
2.3.3	Hecho Generador y Base Imponible.....	41
2.3.4	Tarifa del Impuesto a la Renta Sociedades.....	41
2.3.5	Conciliación Tributaria.....	42
2.3.6	Definición de Sociedades.....	43
CAPÍTULO III.....		45
3	MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1.	Método de Investigación.....	45
3.1.1	Método Deductivo.....	45
3.2	Tipo de Investigación.....	45
3.2.1	Investigación documental.....	45
3.2.2	Investigación de Campo.....	45
3.3	Diseño de la Investigación.....	46
3.3.1	Diseño no Experimental.....	46
3.4	Enfoque de la Investigación.....	46
3.4.1	Enfoque Mixto.....	46
3.5	Nivel de la Investigación.....	46
3.5.1	Investigación Descriptiva.....	46
3.6	Población y Muestra.....	46
3.6.1	Determinación de la Población.....	46
3.6.2	Determinación de la Muestra.....	47
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	48

3.7.1	Determinación de la Técnica de recogida de información.....	48
3.7.2	Determinación de los Instrumentos de recogida de información	48
3.8	Técnicas de Procedimientos e Interpretación de Datos	48
3.8.1	Las técnicas que se emplearon para la interpretación.....	48
3.9	Operacionalización de las variables.....	49
3.9.1	Operacionalización Variable Dependiente.....	50
3.9.2	Operacionalización Variable Dependiente.....	51
CAPÍTULO IV.....		52
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1.	RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	52
4.1.1.	Análisis de las Entrevistas.....	57
4.1.2.	Aplicación del beneficio tributario a través de un caso práctico en el hospital SAN JUAN HOSPIESAJ S.A (Simulación).....	58
4.1.3.	Análisis de la entrevista Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A.	59
4.1.4.	Discusión.....	59
4.2.	Nómina de empleados con capacidades especiales o sustitutos - Real	59
4.3.	Nómina de empleados con capacidades especiales o sustitutos - Simulación.....	60
4.3.	Aplicación del beneficio tributario por la contratación excedente de empleados con capacidades especiales o sustitutos.....	61
4.4.	Resumen de gastos de los empleados del hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. - Valores Reales	62
4.5.	Estado de resultados y conciliación tributaria 2021	64
4.6.	Cuadro Comparativo de la Conciliación Tributaria.....	64
4.7.	Impacto en el Impuesto a la Renta.....	66
4.8.	Correlación entre el Beneficio Tributario y la Contratación de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos.....	67
4.9.	Comprobación de hipótesis	68
5.	CAPÍTULO V.....	71
5.1.	CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	71
5.2.	CONCLUSIONES.....	71
5.3.	RECOMENDACIONES.....	72
6	BIBLIOGRAFÍA	73
7.	ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personas con discapacidad en la Ciudad de Riobamba 2021	35
Tabla 2: Clasificación de personas con discapacidad laboralmente activas según el grado de discapacidad	35
Tabla 3: Beneficio Tributario según el Grado de Discapacidad.....	38
Tabla 4: Fechas de Declaración del Impuesto a la Renta Sociedades	40
Tabla 5 : Procedimiento para realizar los ajustes de la conciliación tributaria	42
Tabla 6: Empresas de la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo	47
Tabla 7 : Población documental	47
Tabla 8 : Variable Dependiente Impuesto a la Renta	50
Tabla 9 : Variable Independiente Beneficios Tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos.....	51
Tabla 10 : Nómina de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos - Real	60
Tabla 11: Nómina de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos - Simulación.....	60
Tabla 12: Beneficio Tributario por la contratación excedente de empleados con capacidades especiales o sustitutos.	62
Tabla 13 : Resumen de gastos de los empleados de SAN JUAN HOSPIESAJ S.A Valores Reales	63
Tabla 14: Datos para comprobación de hipótesis.....	68
Tabla 15 : Cálculo de la sumatorias para la correlación de Pearson	68
Tabla 16: Resultados de la prueba t para el caso simulado.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : Tipos de discapacidad.....	34
Figura 2: Grado de discapacidad.....	34
Figura 3 : Fórmula para cálculo del Impuesto a la Renta	38
Figura 4 : Estado de Resultados 2021	64
Figura 5 : Cuadro Comparativo de la Conciliación Tributaria Aplicando el Beneficio Tributario.....	65
Figura 6 : Prueba t.....	70

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Directorio de las grandes empresas entrevistadas en la ciudad de Riobamba	76
Anexo 2: Guía de Entrevista dirigida a los gerentes o contadores de las empresas.....	77
Anexo 3: Entrevista realizada a la Ing. Ana Guijarro Contadora de ECOALCHIMBORAZO.	78
Anexo 4: Entrevista realizada al Ing. Juan Carlos Tixe Gerente de Talento Humano de L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA.....	78
Anexo 5: Entrevista realizada a la Ing. María Baldeón Carrillo Gerente de Talento Humano de HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.....	79
Anexo 6: Entrevista realizada a la Ing. Ana Arriaga C. Contadora de la CONSTRUCTORA VIAL COVIPAL.....	79
Anexo 7 : Estado Situación Financiera 2021.....	80
Anexo 8: Rol de Pago Administrativo de manera Mensual	82
Anexo 9: Rol de Provisión Mensual	82
Anexo 10: Valores Conciliados por Provisiones	82

RESUMEN

Este estudio de investigación tuvo como objetivo analizar los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos y su impacto en el Impuesto sobre la Renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba período 2021. Dicho beneficio se obtiene por contratar personas con capacidades especiales o sustitutos siempre y cuando exceda el porcentaje exigido por la ley, que es el 4% de la fuerza laboral. Para realizar el estudio, se adoptó una metodología de enfoque mixto con un diseño no experimental, esta investigación convino técnicas documentales y de campo, empleando como herramienta una guía de análisis documental y una guía de entrevista. Los resultados revelaron que a pesar de que el estado ecuatoriano ofrezca algún tipo de incentivo para fomentar la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o sustitutos, las empresas no están aprovechando el beneficio tributario, atribuyendo como factor principal el desconocimiento del beneficio tributario, que al momento de contratar a más de lo que exige la ley, se puede aplicar la deducción adicional sobre la base imponible para el cálculo del impuesto a la Renta, todo esto se debe a la falta de socialización por parte de los organismos que están involucrados. Por ende, se ejecutó un caso práctico cuyo objetivo es simular la contratación de personas con capacidades especiales que excedan el numero exigido, mediante esta simulación, se pretende evidenciar la diferencia en la base imponible al momento de realizar la deducción adicional del 150%, para el cálculo del impuesto a la Renta.

Palabras claves: Beneficio Tributario, Impuesto a la Renta, Deducción Adicional del 150%, inclusión laboral.

ABSTRACT

This research study aimed to analyze the tax benefits of hiring people with special abilities or substitutes and their impact on income tax in large companies in the city of Riobamba for 2021. This benefit is obtained by hiring people with special abilities or substitutes as long as it exceeds the percentage required by law, which is 4% of the labor force. A mixed approach methodology with a non-experimental design was adopted for the study. This research combined documentary and field techniques, using a documentary analysis guide and an interview guide as tools. The results showed that even though the Ecuadorian State offers some incentive to promote the integration of people with special abilities or substitutes in the labor market, the companies do not take advantage of the tax benefit, attributing as the main factor the lack of knowledge of the tax benefit that when hiring more than the required by law, the additional deduction can be applied to the taxable base for the calculation of the income tax, all this due to the lack of socialization by the agencies involved. Therefore, a practical case has been carried out to simulate hiring people with special abilities that exceed the required number; this simulation is intended to show the difference in the taxable base when making the additional deduction of 150% for the calculation of income tax.

Keywords: Tax Benefit, Income Tax, 150% Additional Deduction, Work Inclusion.

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire. Msc.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tanto a nivel mundial como local, hay un creciente interés en mejorar la calidad de vida de las personas con algún tipo de discapacidad, este interés se traduce en políticas y medidas que fomentan la inclusión laboral para este grupo de personas, con el fin de proporcionarles oportunidades de empleo justas y equitativas. Por tal motivo se realiza la siguiente investigación teniendo como tema los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos y su impacto en el impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba, período 2021. La investigación busca analizar cómo la deducción adicional a la base imponible puede influir en la determinación del cálculo del impuesto a la renta y cómo puede ser aprovechada por las empresas para incentivar la contratación de personas con capacidades especiales.

El día 26 de julio del año 2012 el pleno de la Asamblea Nacional aprobó el proyecto de la ley Orgánica de Discapacidades, dentro de su legislación, el Art. 49, titulado “Deducción por inclusión laboral”, estipula que los empleadores que contrate más del personal exigido que es el 4% de su fuerza laboral, pueden acceder al beneficio tributario. Este consiste en una deducción adicional del 150% para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta sobre las remuneraciones y beneficios sociales aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por cada empleado con capacidades especiales o sustitutos contratados (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

A pesar de estos incentivos, las grandes empresas de Riobamba a menudo contratan solo el mínimo requerido por la ley.

En tal sentido y dada la situación problemática que surge por diferentes factores; como el desconocimiento o la falta de socialización de ciertos organismos responsables de cómo funciona la normativa, la falta de estrategias por parte de las empresas al momento de contratar este grupo de personas, ya que la normativa permite contratar sustitutos, quienes son trabajadores completamente capacitados.

Debido a la limitada oferta laboral para las personas con capacidades especiales o sustitutos y las razones previamente expuestas, se pretende analizar el impacto de los beneficios tributarios en el cálculo del impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba. Para ello se pretende dar respuesta a los objetivos específicos de: Detallar la información específica de los

beneficios tributarios que influyen en el impuesto a la renta en la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos, establecer cuáles son los valores contemplados por la contratación de las personas con capacidades especiales o sustitutos y por ultimo determinar cómo impacta los beneficios tributarios en el cálculo del impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba.

Ante esta situación, la investigación se centra en el Hospital San Juan (HOSPIESAJ S.A.), donde se realiza una simulación para demostrar el impacto en el impuesto a la renta cuando la nómina supera el número mínimo de empleados con capacidades especiales o sustitutos requerido por la ley.

Para lo cual se adoptó un enfoque metodológico deductivo con un diseño no experimental de tipo mixto, orientado a un nivel de investigación descriptivo y analítico en los departamentos de los gerentes generales y contadores de las cuatro grandes empresas de la ciudad de Riobamba. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la revisión de literatura académica, datos estadísticos por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, documentos administrativos y financieros por las empresas involucradas. Los resultados obtenidos demuestran que el Hospital San Juan podría tener un impacto positivo dando un ahorro fiscal de **19.155,84 USD** en términos del impuesto sobre la renta al aplicar el beneficio tributario por la deducción adicional del 150%. Al concluir el estudio se emitirán las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1.1 MARCO REFERENCIAL

1.2 Antecedentes del problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), se estima que alrededor del 15% de la población mundial, es decir, aproximadamente mil millones de personas, padece alguna discapacidad, es necesario mencionar que a las personas con discapacidad a menudo se les niega sistemáticamente el acceso a empleos decentes e igualitarios. Las mujeres con discapacidad están afectadas, ya que enfrentan obstáculos, en forma de actitudes discriminatorias, barreras físicas y limitaciones en el acceso a la información, que afectan su igualdad de oportunidades laborales.

Por lo tanto, varios gobiernos han impulsado iniciativas para promover la justicia social y facilitar el acceso al empleo decente para las personas con discapacidad, esto requiere un enfoque dual que incluya programas específicos para superar obstáculos particulares de las personas con discapacidad, así como la integración de estas personas en servicios y actividades generales, como formación profesional, empleo, seguridad social y estrategias para reducir la pobreza.

La Asamblea Nacional Constituyente, el Artículo 33 menciona que:

En Ecuador, se considera que el trabajo es un deber social y un derecho económico que debe estar al alcance de todas las personas, esto implica que cualquier individuo que trabaje debe poder satisfacer sus necesidades económicas. También están incluidas las personas con discapacidad, en esa misma línea el gobierno se ha comprometido a desarrollar políticas que fomentan la inclusión laboral de estas personas (Asamblea Nacional Constituyente , 2008).

Sumado a lo anterior, es importante resaltar que se han observado avances significativos para este grupo de personas vulnerables en comparación con años anteriores, esto se ha logrado mediante la implementación de leyes y otras regulaciones destinadas a promover la integración al mercado laboral y garantizar este derecho fundamental. En esa misma línea la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), estipula que tanto las personas naturales como las jurídicas están obligadas a emplear al menos el 4% de su fuerza laboral compuesta por personas con discapacidad. No obstante, en algunos casos, este grupo enfrenta

discriminación y carece de acceso a condiciones de trabajo dignas en sus empleos (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017).

Es necesario considerar que los porcentajes requeridos por ley solo aplican para empresas que tengan 25 o más empleados, sin importar si la empresa es privada o pública, el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a multas significativas; En el caso de empresas privadas, la multa puede equivaler a 10 veces el valor del salario base mensual, para las empresas públicas, las sanciones administrativas las impone el director general del Trabajo y equivalen a la remuneración básica (Código de Trabajo, 2021).

Por lo tanto, es importante resaltar que, en Ecuador, como en otros países, se han implementado beneficios tributarios para las empresas que emplean a personas con capacidades especiales o sustitutos. Esto se hace a través de programas adaptados a la política gubernamental de cada país y tienen como objetivo promover la incorporación laboral de personas con discapacidad en las empresas, lo que resulta en una deducción de la carga impositiva.

1.3 Planteamiento del problema

Hoy en día el estado ecuatoriano exige la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos mediante la ley Orgánica de Discapacidades con Registro Oficial N.º 796 - - martes 26 de julio del 2012, en la que se otorga a los empleadores de personas con discapacidades, múltiples beneficios, entre los cuales la de deducción del pago del impuesto a la renta. Por lo que exige al empleador que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Por consiguiente, es necesario conocer que en Ecuador para el año 2021 de acuerdo con las estadísticas del CONADIS (2023) a nivel nacional hay un total de 471,205 personas con discapacidad de las cuales se encuentran laboralmente activas el 68.901, dominando diferentes roles de administración. Mientras que en la ciudad de Riobamba según las estadísticas para el año 2021 el número de personas discapacitadas asciende a 7.011 incluyendo hombres y mujeres de las cuales 984 están activas laboralmente, es decir el 14,04%. Se puede determinar que a pesar del incentivo que el estado otorga a los empleadores no es suficiente ya que su porcentaje es bajo, incluso cuando se consideran a los sustitutos (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023).

Actualmente, el Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A cuenta con una nómina de 56 empleados; entre los cuales se incluye una persona con capacidades especiales y un sustituto. La normativa vigente estipula que, por cada 25 empleados, la empresa debe contratar al menos el 1% de trabajadores pertinentes a este colectivo, es decir por los 56 empleados debe contar con dos de este grupo ya antes mencionado, sin embargo, se observa que el Hospital no aprovecha el beneficio tributario ya que cumple estrictamente con el mínimo requerido por la ley, este beneficio se aplica solo cuando se excede el porcentaje exigido.

Acorde al criterio de Consultint asesores tributarios (2008) citado en Ruiz et al., (2018) menciona que:

La ley en el ámbito tributario, se encamina a la eliminación de la discriminación a las personas con discapacidad permitiendo la igualdad entre los ciudadanos, esto se enfoca en el medio empresarial haciendo que las empresas aprovechen las deducciones adicionales del 150% por el pago del impuesto a la renta por cada empleado con discapacidad que indique su rol de pagos, el beneficio se acreditará siempre cuando el empleado tenga seis meses en la empresa , teniendo en cuenta que el empleado debe tener igual o superior al 30% grado de discapacidad (p. 3).

El beneficio tributario debería servir como un incentivo para que las empresas, independientemente de si están obligadas por la ley o no, opten por emplear a personas con discapacidad, incluso sin tener en cuenta el requisito mínimo exigido, que equivale al 4% de su fuerza laboral. No obstante, según un informe de la revista Líderes (2018) en la ciudad de Riobamba en el año 2007, debido a la falta de oportunidades de empleo o la discriminación, se creó la Cooperativa de Transporte en Taxis (Asoditax), actualmente esta cooperativa está compuesta por 41 socios, todos con diversas discapacidades físicas, pero con la capacidad de conducir vehículos.

También se evidencia la falta de información adecuada y orientación sobre la inclusión laboral y los beneficios tributarios, tanto para la población en general como para las empresas, ya sean públicas o privadas, esta falta de conocimiento conlleva a situaciones de discriminación laboral y limitadas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, lo que a su vez impide su plena integración en el mercado laboral (LA PRENSA , 2021), como resultado, se produce un desaprovechamiento de los beneficios tributarios en el cálculo del Impuesto a la Renta.

Dado el problema de la poca oferta laboral y el desconocimiento de los beneficios otorgados por el Estado para su inclusión laboral, se realiza esta investigación para promover e incentivar su contratación, dando a conocer el beneficio tributario por la contratación de las personas con capacidades especiales o sustitutos.

1.3.1 Formulación del problema

¿Los beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos impactan en el Impuesto a la Renta en las grandes empresas de la Ciudad de Riobamba, periodo 2021?

- **Variable Independiente:** Beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos
- **Variable Dependiente:** Impuesto a la Renta

1.4 Justificación

La contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos es una preocupación social importante que busca garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos fundamentales de todos los ciudadanos. Por lo tanto, el gobierno ecuatoriano se ha visto en la necesidad de implementar reformas legales con el fin de salvaguardar el derecho a las personas con discapacidad a través de la ley orgánica de discapacidades de (2012) la cual consiste en la inserción laboral de este segmento vulnerable de la población, garantizando su derecho constitucional.

Este estudio se enfoca en analizar cómo las grandes empresas pueden no estar aprovechando plenamente el beneficio tributario debido a la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad. El propósito principal es analizar el impacto que tiene el impuesto a la renta al momento de aplicar el beneficio tributario por contratar personas con capacidades especiales o sustitutos, cabe destacar que estas empresas pueden beneficiarse de la deducción adicional del 150% del Impuesto sobre la Renta.

A través de un caso práctico concreto, las grandes empresas podrán tener una visión práctica y detallada de cómo pueden beneficiarse de la deducción adicional al contratar personas con capacidades especiales o sustitutos, cumpliendo rigurosamente con las regulaciones legales en vigor, este escenario puntual proporcionará a las empresas una comprensión precisa de las ventajas de este beneficio tributario, lo que les permitirá desarrollar estrategias de contratación y fortalecer su compromiso con la responsabilidad social corporativa de manera más efectiva.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Analizar los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos y su impacto en el impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba, período 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Detallar la información específica de los beneficios tributarios que influyen en el impuesto a la renta en la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos.
- Establecer cuáles son los valores contemplados por la contratación de las personas con capacidades especiales o sustitutos.
- Determinar cómo impacta los beneficios tributarios en el cálculo del impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba.

1.6 Hipótesis

Los beneficios tributarios dirigidos a la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos y su impacto en el impuesto a la renta dan lugar a las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis Nula (H0)**

Los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos no tienen un impacto significativo en el impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba para el período 2021.

- **Hipótesis Alternativa (H1)**

Los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos tienen un impacto significativo en el impuesto a la renta en las grandes empresas de la ciudad de Riobamba para el período 2021.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del Arte Relacionado a la Temática

Para el presente estudio, se revisaron diversas fuentes bibliográficas relacionadas con el impacto de los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos, con un enfoque en el impuesto a la renta. A continuación, se describen algunas investigaciones clave que aportan antecedentes y perspectivas relevantes:

Ruiz et al., (2018) en su artículo “Beneficios tributarios del Impuesto a la Renta en la contratación de trabajadores con discapacidad”, el objetivo es analizar el beneficio tributario en la Provincia El Oro, Ecuador, en lo que concierne la deducción del Impuesto a la Renta por la contratación de personas con discapacidad, concluye que el tributo forma parte de políticas estratégicas gubernamentales; por lo que se encuentra en el segundo lugar de tributos con mayor recaudación después del impuesto al valor agregado. En función al análisis minucioso de los indicadores desde 2012 a 2014 del beneficio tributario de deducción por trabajadores con discapacidad, se demuestra la realidad del aprovechamiento con el cálculo del beneficio sobre la base imponible gravada y la totalidad del impuesto causado (p. 6).

Tomalá (2020) en su artículo científico titulado “Inclusión laboral e incentivos tributarios para empleadores de personas con discapacidad en Ecuador”, tiene como objetivo, realizar la aplicación del incentivo tributario mediante la exposición de un caso práctico, en el cual se evidencia la deducción adicional del 150% de los valores aportados al IESS por trabajadores con discapacidad como incentivo tributario para las empresas ya que contribuyen a disminuir la carga fiscal en el pago del impuesto a la renta, favoreciendo al incremento de la utilidad neta de las compañías y en el objetivo social de inclusión profesional de personas con discapacidad (p. 14).

Ancajima & Becerra (2018) en su investigación titulada “Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018”, tiene como objetivo “determinar cómo la

contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta efectuadas por las empresas seleccionadas en la muestra”, concluye que al aplicar la deducción adicional y los créditos tributarios tanto para remuneraciones pagadas al personal con discapacidad, como para los ajustes razonables realizados en su ambiente de trabajo, se obtuvo un ahorro significativo en el pago del Impuesto a la Renta, siendo según nuestro ejemplo de 26,559.00 USD (p. 68).

Ortega & Conde (2022) en su investigación titulada “Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial”, tiene como objetivo analizar los beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos para la correcta deducción de impuestos y elaboración de informes financieros en el sector empresarial concluye que la aplicación de los beneficios tributarios serán otorgados a las empresas ecuatorianas que cuenten con un número igual o mayor a 25 empleados, siempre que el empleador exceda con la contratación de personal con capacidades especiales o sustituto a más de la parte legal establecida del 4%, y cada trabajador con capacidades especiales tenga un mínimo del 30% de discapacidad, además de cumplir con el periodo laboral para la acreditación de beneficios sociales (p. 39).

Vanegas (2018) en su investigación titulada “Análisis de la contratación de personas con discapacidad como beneficio tributario para el impuesto a la renta, Guayaquil 2018”, tiene como objetivo analizar si el beneficio tributario para el impuesto a la renta obtenido por la contratación de personas con discapacidad ha contribuido a la reducción de la carga tributaria, concluye que 520 contribuyentes en la ciudad de Guayaquil accedieron a este beneficio al año 2018 percibiendo una reducción en la base imponible de impuesto a la renta por 9,18 USD millones, flujo que corresponde al 150% adicional del gasto de sueldo y beneficios sociales a personas con discapacidad, siendo este excedente de 805 individuos. Debe añadirse que, del total de personas laboralmente activas dentro de este grupo vulnerable, siendo el 20,91%, existe una mayor concentración de aquellas con discapacidad física (p. 83).

2.1.1 Análisis de casos de estudio

Los estudios revisados muestran que los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidades o sustitutos tienen un impacto positivo en el impuesto a la renta, contribuyendo a reducir la carga fiscal de las empresas y promoviendo la inclusión laboral. Sin embargo, la falta de conocimiento y la discriminación pueden limitar el uso pleno de estos beneficios. El análisis de estos estudios resalta la importancia de fomentar la contratación de personas con discapacidades y su efecto positivo tanto en términos económicos como sociales:

- Impacto de los Beneficios Tributarios en el Impuesto a la Renta

Los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidades o sustitutos tienen un impacto positivo en el impuesto a la renta. Ruiz et al. (2018) y Ancajima & Becerra (2018) muestran que estos beneficios permiten deducir una parte significativa del impuesto, resultando en ahorros considerables. Por ejemplo, Ancajima & Becerra señalan que las deducciones adicionales y los créditos tributarios por remuneraciones y ajustes en el entorno laboral condujeron a un ahorro de 26,559.00 USD.

- Incentivos para la Inclusión Laboral

Los beneficios tributarios no solo reducen la carga fiscal, sino que también fomentan la contratación de personas con discapacidades. Tomalá (2020) y Ortega & Conde (2022) evidencian que la deducción adicional del 150% de los valores aportados al IESS por trabajadores con discapacidades puede incentivar a las empresas a contratar a este grupo, lo que contribuye a la inclusión laboral y al aumento de la utilidad neta.

- Cumplimiento de la Normativa Legal

La Ley Orgánica de Discapacidades exige que las empresas con más de 25 trabajadores contraten al menos un 4% de personas con discapacidades o sustitutos. Sin embargo, Ortega & Conde (2022) indican que las empresas pueden acceder a mayores beneficios si superan esta proporción. Vanegas (2018) muestra que 520 contribuyentes en Guayaquil accedieron a estos beneficios en 2018, contratando un excedente de 805 personas con discapacidades, lo que demuestra que el cumplimiento de la ley puede ser económicamente ventajoso.

- Discriminación y Falta de Información

Aunque los beneficios tributarios son claros, Ruiz et al. (2018) sugieren que muchas empresas contratan solo el mínimo exigido por la ley. Esto puede deberse a la falta de conocimiento o a la discriminación hacia las personas con discapacidades, este desajuste entre el potencial de los beneficios y su uso real resalta la necesidad de mayor socialización de la normativa y de estrategias para combatir la discriminación.

2.2 Marco Teórico

Para desarrollar la investigación es importante saber de dónde nace los beneficios tributarios y cuál es la finalidad, por ello es necesario mencionar que Ecuador cuenta con una norma suprema que rige su normativa tributaria. En este cuerpo jurídico se encuentran anclados los principios tributarios y la aplicación del principio doctrinal de legalidad, dicha norma es la (Asamblea Nacional Constituyente , 2008) que en su artículo 301 menciona que sólo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos.

En su investigación, Gutiérrez et al., (2019)

Los Beneficios como los incentivos tributarios son herramientas con diversos ámbitos de aplicación, esto incluye el fomento del desarrollo económico y comercial en un sector específico de un grupo de contribuyentes o de un país. Además, estos instrumentos pueden contribuir a promover la equidad social, especialmente cuando se otorgan a grupos vulnerables (p. 14).

Conforme lo establecido por la (Asamblea Nacional Constituyente , 2008), en el numeral 5 del artículo 37 define que: “El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: (...) 5. Exenciones en el régimen tributario. (...)”; así como también lo dispuesto en numeral 4 del artículo 47 ibídem que determina: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. (...) 4. Exenciones en el régimen tributario (...)”.

2.2.1 Contratación

Según Chiavenato (2009) “Se trata de la selección precisa de la persona adecuada para la posición correcta en el momento apropiado” (p. 137). Por lo tanto, es fundamental emplear una variedad de enfoques en el proceso de selección con el propósito de atraer y reclutar el talento más sobresaliente para la empresa.

Teniendo en cuenta a Tornos (2020) menciona que:

En cualquier proceso de contratación, es esencial incorporar cláusulas en un documento jurídico conocido como contrato, con el propósito de asegurar que todas las partes implicadas tengan una comprensión clara de sus deberes y derechos. Esto no solo previene posibles desacuerdos, sino que también protege los derechos e intereses de todas las partes involucradas (p. 30).

De acuerdo con el Art. 8 del Código de Trabajo define al contrato como “un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (p. 3).

2.2.1.1 Contratación de Personas con Capacidades Especiales o Sustitutos

El proceso de contratación se centra en seleccionar la persona adecuada para la posición correcta. Según Chiavenato (2009), es esencial emplear diferentes enfoques para atraer y reclutar talento. El Código de Trabajo de Ecuador define el contrato como un acuerdo para prestar servicios lícitos y personales por remuneración. Se examinan las normativas que garantizan el acceso al empleo y prohíben la discriminación por discapacidad, destacando la obligación de contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidades o sustitutos. La importancia de las relaciones laborales y su estructura se aborda para comprender cómo se garantiza la inclusión laboral de este grupo.

2.2.1.2. Derecho del trabajo.

El acceso al empleo es un derecho fundamental para los ciudadanos, reconocido de manera explícita por el gobierno (Asamblea Nacional Constituyente , 2008)

El Estado tiene la responsabilidad de asegurar que los trabajadores sean tratados con dignidad, tengan condiciones de vida adecuadas, reciban salarios justos y puedan realizar un trabajo saludable que sea de su elección o aceptación voluntaria. (Art. 33). De igual manera el estado, lo ha reconocido como un deber. “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.66, inciso 17).

Según el art. 330 el Estado “garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Dentro de este contexto está prohibido que el empleador disminuya la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier situación relacionada a su condición.

2.2.1.3. Relaciones Laborales

Las relaciones entre empleadores y trabajadores se regirán conforme a las diferentes modalidades términos laborales disponibles. “el trabajo se configura como un derecho y un deber social obligatorio, siempre que se rija a las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, siguiendo las pautas y restricciones establecidas por la Constitución y normativas legales” (Código de Trabajo, 2021).

2.2.1.4. Elementos que estructuran la relación de trabajo

Siguiendo la perspectiva presentada por Lovato, (2010) citado en el trabajo de Acosta (2020) se aclara la ley laboral al definir que se separan los componentes fundamentales de un contrato de trabajo, como lo son; la existencia de un contrato formal, la prestación de servicios, la relación de dependencia laboral y la compensación económica.

Un contrato de trabajo se considera válido siempre que contenga los siguientes elementos esenciales, que se describirán a continuación:

- Ofrecer los servicios de manera lícita y personal, lo que implica que la labor la realice la persona empleada.
 - Subordinación, que se refiere a la dependencia del empleado del empleador para su sustento, tanto en términos económicos como laborales.
 - Compensación económica, que corresponde al monto que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo. (p. 11)
- a. **Existencia de un contrato formal.** La relación laboral se origina a través del acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador, de ambas voluntades emanan las condiciones y compromisos que regirán la relación laboral, y esta debe ser siempre beneficiosa para ambas partes que participan en el contrato.
 - b. **Prestación de servicios lícitos y personales.** Este sistema representa el núcleo del contrato de trabajo individual, el empleado se compromete a realizar una tarea específica para la que está calificado, en beneficio del empleador, a cambio de una compensación.
 - c. **Relación de dependencia o subordinación.** Este es uno de los aspectos más cruciales y desafiantes al demostrar una relación laboral, ya que se puede argumentar que, si existe subordinación, los otros dos elementos restantes también están presentes. En otras palabras, si el trabajador sigue órdenes de un superior, ya sea un jefe u otra autoridad, entonces debe cumplir sus tareas en un plazo específico y recibir una compensación por su trabajo (p.13).
 - d. **Compensación económica o remuneración.** Nuestra carta Magna (2008) nos indica en su artículo art. 328 “La compensación debe ser equitativa, proporcionando un salario digno que satisfaga al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia. Además, es inembargable, a excepción de los casos relacionados con el pago de pensiones alimenticias” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.2.2 Personas con Capacidades Especiales o Sustitutos

Ecuador promulgó leyes para proteger y elevar la calidad de vida de los individuos con discapacidad, mediante políticas que promuevan su inclusión social y laboral. De conformidad a ello se promulgo la Ley Orgánica de Discapacidades N° 796 (2017), en el cual establece el marco legal para fomentar, proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad en

igualdad de condiciones, impulsando su desarrollo y su inclusión total y efectiva en todos los aspectos de la vida, incluyendo lo político, económico, social, cultural y tecnológico.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades – LOD, el Artículo 6:

Define como persona con discapacidad a aquella que, debido a una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, sin importar su causa de origen, experimenta una limitación permanente en su capacidad biológica, psicológica y de interacción social para llevar a cabo una o varias actividades esenciales en su vida diaria. Los detalles específicos sobre esta definición se detallan en el Reglamento de la LOD. (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017).

En este escenario, la discapacidad es la falta o limitación de una habilidad que normalmente posee un individuo, lo que le impide llevar a cabo actividades dentro de los límites sociales y laborales considerados normales para un ser humano.

2.2.3 Trabajadores Sustitutos

El término "Trabajadores Sustitutos" hace referencia a personas que pueden ser incluidas para cumplir con el porcentaje de inclusión laboral requerido por la normativa ecuatoriana.

Según la ley Orgánica de Discapacidades, (2012) manifiesta que:

Los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, así como cónyuges, parejas en unión de hecho legalmente reconocida, representantes legales o cualquier persona que tenga la responsabilidad o cuidado de una persona con discapacidad severa pueden ser considerados para cumplir con el porcentaje de inclusión laboral, según lo establecido en el reglamento. Sin embargo, este beneficio no puede aplicarse a más de una persona por cada individuo con discapacidad (Art. 48).

Los padres de niños y adolescentes con discapacidad, así como sus representantes legales, se reconocerán como sustitutos, para identificar a otros sustitutos en situaciones de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social llevará a cabo la verificación según las normas establecidas. El certificado que acredita la condición de sustituto será emitido por la autoridad competente a solicitud del interesado, siguiendo las pautas estipuladas en el instructivo correspondiente.

2.2.4 Tipos de Discapacidad

De acuerdo Acereda (2019) se puede clasificar las diversas formas de discapacidad o diversidad funcional en tres amplias categorías: motriz, sensorial e intelectual.

No todas las formas de discapacidad tienen el mismo impacto en las personas, y algunas presentan menos obstáculos que otras cuando se trata de llevar una vida normal.

La discapacidad motriz se caracteriza por la disminución o pérdida total de la movilidad en una o varias partes del cuerpo, lo que dificulta la realización de actividades motoras típicas. Algunos pueden identificarse usando ayudas técnicas, especialmente aquellos con discapacidad visual, mientras que aquellos con dificultades en el habla suelen emplear lenguaje de señas.

La discapacidad intelectual se refiere a una serie de restricciones tanto en el funcionamiento intelectual como en las conductas adaptativas, estas limitaciones afectan las habilidades que una persona adquiere para desenvolverse en la vida cotidiana, incluyendo la comprensión y la comunicación.

Por consiguiente, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS (2022) clasifica los diferentes tipos de discapacidad que existe en la ley que se detallaran a continuación;

- **Auditiva**

Esta categoría se aplica a individuos con sordera completa en ambos oídos o una pérdida auditiva severa en ambos oídos. Las causas de esta discapacidad pueden ser diversas, incluyendo factores genéticos, condiciones congénitas, infecciones, exposición ocupacional a ruidos fuertes, lesiones traumáticas, exposición a sustancias tóxicas y el envejecimiento, entre otras. Las personas con esta discapacidad pueden optar por diversas formas de comunicación, no limitándose necesariamente al lenguaje de señas.

- **Física**

Cuando se presentan deficiencias en órganos internos como el corazón, los pulmones, los riñones y otros, se clasifican como deficiencias viscerales, las cuales pueden dificultar el desenvolvimiento de una persona. Por otro lado, las deficiencias corporales son más evidentes y pueden incluir amputaciones, paraplejía y otras condiciones. Estas discapacidades pueden ser adquiridas debido a diversas causas, como enfermedades, violencia, accidentes y otras circunstancias.

- **Intelectual**

Las personas con discapacidad intelectual enfrentan desafíos en la comprensión de conceptos complejos, la resolución de problemas, la toma de decisiones y su funcionamiento en la vida cotidiana, lo cual impacta en sus relaciones personales y los hace vulnerables a influencias externas. Esta categoría abarca un espectro de gravedad que incluye desde discapacidades leves hasta casos fronterizos, moderados, graves y profundos.

- **Psicosocial**

La discapacidad psicosocial, generalmente está asociada a trastornos como la esquizofrenia, el trastorno bipolar y la psicosis, involucra limitaciones en la conciencia, el comportamiento, el razonamiento, el estado emocional y la percepción de la realidad. La gravedad de estas limitaciones varía, y en casos menos severos, el tratamiento adecuado permite la independencia en la vida diaria. Sin embargo, en situaciones más críticas, es común que se recurra al internamiento en instituciones psiquiátricas, a veces de manera involuntaria, lo que plantea preocupaciones significativas.

- **Visual**

Esta discapacidad afecta a individuos que padecen ceguera o una visión muy limitada, lo que significa que no pueden ver en absoluto incluso cuando usan lentes correctivos.

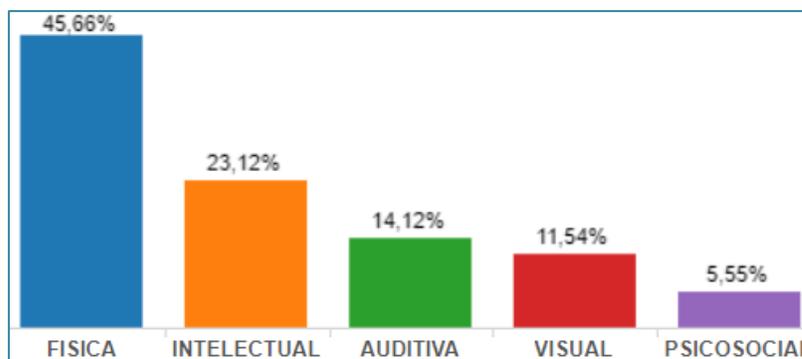
2.2.5 Datos sobre personas con discapacidad 2021 a Nivel nacional.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), hasta octubre de 2021, se registraron un total de 471,205 personas con discapacidad. En esta misma línea el CONADIS, identifico 264,463 hombres con discapacidad, lo que representa el 56,12% del total, mientras que se registraron 206,714 mujeres, equivalente al 43,87%. Además, se identificaron 28 personas de la comunidad LGBTI, lo que corresponde al 0,01% de la población con discapacidad (Secretaría Nacional de Planificación, 2021)

En la figura 1 se presenta el porcentaje de los tipos de discapacidades en el contexto ecuatoriano.

Figura 1

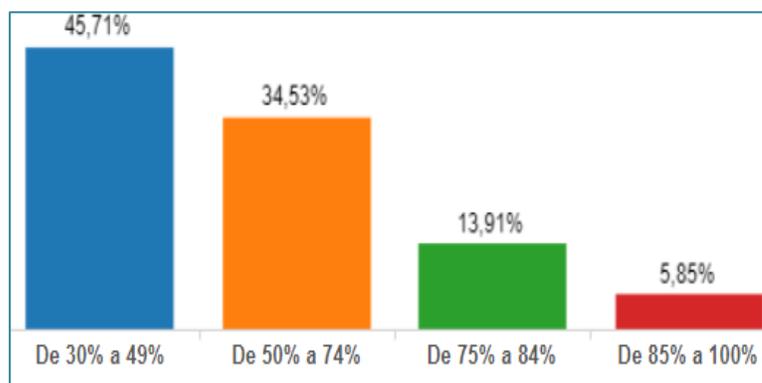
Tipos de discapacidad



En este contexto, se identificaron 215,156 personas con discapacidad física (45.66%); 108,957 intelectual (23.12%); 66,538 auditiva (14.12%); 54,397 visual (11.54%) y 26,157 con discapacidad psicosocial (5.55%). En cuanto a edades, el rango más poblado corresponde a personas de 36 a 64 años, con un total de 191,884 (40,72 %), mientras que el grupo con menos registros abarca a niños de 0 a 3 años, con solo 1,839 (0.39%).

Figura 2

Grado de discapacidad



De acuerdo con la figura 2 se puede observar que, hasta octubre del 2021, se contabilizaron 215,408 personas con un grado de discapacidad que varía entre el 30% y el 49%; 162,687 con un grado de discapacidad entre el 50% y el 74%; 65,560 con un grado de discapacidad que se encuentra en el rango del 85% al 100%

2.2.6 Personas con discapacidad laboralmente activas en Riobamba 2021

Para conocer el número de personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba en el año 2021, se presenta la siguiente información basada en datos del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) hasta 2019, el año más reciente para análisis.

En Riobamba, en 2021, se registró un total de 7,011 personas con discapacidad. De estas, el 47% (3,304) eran mujeres y el 53% (3,707) eran hombres. De este total, solo el 14,04% (984 personas) estaban laboralmente activas, mientras que el 85,96% restante estaba desempleado. Esta cifra muestra la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad, incluso al considerar a los sustitutos. Los datos también revelan una disparidad de género: el 15,65% de hombres con discapacidad están empleados, frente al 12,23% de mujeres.

Tabla 1

Personas con discapacidad en la Ciudad de Riobamba 2021

Género	Cantidad Total	Cantidad en Porcentajes	Personal en Actividad Laboral	Participación
Femenino	3,304	47%	404	12,23%
Masculino	3,707	53%	580	15,65%
Totalidad	7,011	100%	984	14,04%

Tabla 2

Clasificación de personas con discapacidad laboralmente activas según el grado de discapacidad

Grados de discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Del 30% al 49%	639	64,94%
Del 50% al 74%	225	22,87%
Del 75% al 84%	84	8,54%
Del 85% al 100%	36	3,66%
TOTAL	984	100%

La tabla 2, referente a las personas con capacidades especiales o sustitutos laboralmente activas en la ciudad de Riobamba, ilustra que el porcentaje de discapacidad más común se

encuentra en el rango del 30% al 49%. Este hallazgo puede explicarse porque las personas dentro de este rango de discapacidad tienen mayor competitividad para desempeñarse en el ámbito laboral que las que tienen un nivel de discapacidad más alto. En este contexto, es importante destacar que cuando una persona tiene un porcentaje de discapacidad por debajo del 30%, generalmente se considera que la persona tiene un mejor nivel de desenvolvimiento en lo personal y puede cumplir con sus responsabilidades laborales.

2.2.7 Inclusión laboral

Con el fin de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el Estado proporciona beneficios tributarios mediante la legislación tributaria, la cual dispone que los empleadores obtienen beneficios tributarios al ofrecer un empleo adecuado a las personas con capacidades especiales o sustitutos. Este beneficio está ligado al impuesto sobre la renta, que se declara ante la administración tributaria y tiene como objetivo principal reducir la carga impositiva para ciertos contribuyentes.

Por lo tanto, la inclusión de personas con capacidades especiales o sustitutos en el entorno laboral se centra en cuestiones relacionadas con los derechos humanos.

En cuanto el Art. 1 del código de trabajo para personas con discapacidad menciona que el Estado garantiza “la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras.” (Código de Trabajo, 2021).

En la misma línea, el Código de Trabajo (2021) expone que para una plaza de trabajo se prohíbe la discriminación por diversas razones, incluida la discriminación por el tipo de discapacidad que puede tener el postulante, ya que no debe existir desigualdad, exclusión o preferencia alguna.

El ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades, realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. (Arteaga, 2019) En este contexto los directores, subdirectores e Inspectores del Trabajo, son los encargados de imponer las sanciones correspondientes las se informarán anualmente al Congreso Nacional.

La Ley Orgánica Discapacidades (2012) establece lo siguiente:

La o el empleador, tanto del sector público como privado, que cuente con un mínimo de veinticinco (25) trabajadores tiene la obligación de contratar al menos el cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad para desempeñar labores permanentes que sean adecuadas en función de sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Se debe promover la equidad de género y la diversidad de discapacidades al aplicar este porcentaje de inclusión laboral. Además, es importante distribuir equitativamente esta cuota en las diferentes provincias del país; para los empleadores provinciales, se aplica a cada estado. En cuanto a la nómina de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpo de Bomberos y Sector Público, Empresa de Seguridad y Policía Municipal bajo vigilancia privada; En el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el párrafo anterior, solo se considerará el salario del personal administrativo, y no se incluirá la ejecución de funciones operativas, ya que esto puede afectar la integridad física de los discapacitados (Art. 47).

Por lo tanto, es fundamental asignar a las personas con discapacidad o sus sustitutos de acuerdo con sus capacidades, habilidades y competencias, asegurando que puedan desempeñar sus responsabilidades de manera íntegra y efectiva.

2.2.8 Beneficios Tributarios Concepto

Según Rezzoagli (2006) citado por Delgado et al., (2016)

Los beneficios tributarios son disposiciones legales establecidas por el legislador con el propósito de avanzar en objetivos promocionales respaldados por las normativas constitucionales. Estos beneficios buscan mejorar y ajustar las leyes tributarias que puedan estar incompletas para adaptarlas a las condiciones políticas, económicas y sociales actuales (p. 21).

Trepelkov & Verdi (2018) sostienen que los beneficios tributarios “son tratamientos fiscales preferenciales otorgados a un grupo específico de contribuyentes. Estos pueden incluir exenciones, exoneraciones temporales de impuestos, créditos fiscales, desgravaciones por inversión, tasas impositivas y aranceles de importación, así como aplazamientos de pagos de impuestos” (p. 4).

2.2.9 Beneficios Tributarios por contratar personas con Capacidades Especiales o Sustitutos

La Ley Orgánica de Discapacidad de 2012 y el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (2021) establecen que el beneficio tributario se aplica a personas con discapacidades superiores al 30%. Los empleadores pueden deducir un 150% adicional para el cálculo del impuesto a la renta, basado en los salarios y beneficios sociales pagados a trabajadores con discapacidades o sustitutos.

Los beneficios tributarios se aplican proporcionalmente según la siguiente tabla:

Tabla 3

Beneficio Tributario según el Grado de Discapacidad

Grado de Discapacidad	Porcentaje de Beneficio Tributario
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

2.2.1. Forma de cálculo

Con base al art. 1 del Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador (2017), se establece que la liquidación de la “deducción del 150% adicional por pago de remuneraciones y beneficios sociales a personas con discapacidad, sustitutos o a trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijos con discapacidad dependientes suyos”. Se calculará conforme a la siguiente fórmula (p. 4).

Figura 3

Fórmula para cálculo del Impuesto a la Renta Adicional

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

Dentro de los valores pagados, se deberá incluir los rubros que están registrados como aporte a la Institución Ecuatoriana de Seguridad Social (IESS) hasta la fecha de presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta. Se incluyen también las remuneraciones decimotercera y decimocuarta, los fondos de reserva y las aportaciones patronales. En este caso se considerará una cantidad proporcional correspondiente al período mensual.

El beneficio se aplicará durante los meses en los que el número de trabajadores con discapacidad o sustitutos exceda el mínimo exigido y se cumplan las condiciones legales, considerando únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al treinta por ciento 30 %.

En el caso de sustitutos, se hará referencia a los empleados designados por la autoridad nacional responsable de promover la inclusión económica y social.

2.2.10 Administración Tributaria y Sistema Tributario en Ecuador

De acuerdo al criterio de Ruiz et al., (2018)

La Administración tributaria en Ecuador se enfoca en una recaudación tributaria eficiente. El gobierno enfatiza que han aumentado la recaudación tributaria, no el impuesto en sí, este enfoque no sólo se limita a recaudar dinero, sino que también proporciona información detallada y transparente a los contribuyentes sobre cómo se ha llevado a cabo la recaudación de impuestos. Se hace hincapié en la equidad y la rendición de cuentas en la implementación del sistema tributario, y la información se comparte de forma desglosada (p. 2)

Por lo tanto, “el sistema tributario ecuatoriano, se basa en el principio de proporcionalidad, el cual se ajusta dependiendo de las capacidades financieras del contribuyente, para aplicar este principio de manera justa, es importante la correcta determinación de la base imponible” (p. 3).

El sistema tributario desempeña un papel crucial en la política económica al proporcionar “ingresos sostenibles al Estado permitiendo cumplir sus funciones, aumentar la producción y crear empleos, estos fondos son un elemento importante para el funcionamiento, financiamiento y desarrollo de una economía, y la forma de recaudarlos depende de la política fiscal vigente” (Código Tributario, 2018, Art. 6).

2.3 Impuesto a la Renta en Ecuador

De acuerdo con el Servicios de Rentas Internas (2023), el impuesto a la renta es un tributo continuo y progresivo, cuyo objetivo es recaudar ingresos obtenidos a título gratuito u oneroso por personas naturales o jurídicas residentes en el país o por sociedades extranjeras. Se calcula anualmente mediante la aplicación de una tasa progresiva sobre la base imponible, que es la renta neta después de deducir gastos y exenciones según la ley (Ley de Regimen Tributario Interno, 2021, Art. 7).

El ejercicio fiscal comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año

Tabla 4

Fechas de Declaración del Impuesto a la Renta Sociedades

Noveno dígito del Ruc	Vencimiento (último día)
1	10 de abril del 2021
2	12 de abril del 2021
3	14 de abril del 2021
4	16 de abril del 2021
5	18 de abril del 2021
6	20 de abril del 2021
7	22 de abril del 2021
8	24 de abril del 2021
9	26 de abril del 2021
0	28 de abril del 2021

2.3.1 Sujeto Activo del Impuesto a la Renta

Según lo establecido en el artículo 23 del Código Tributario “Sujeto activo corresponde a la entidad pública con la facultad de recibir el tributo”. (Código Tributario, 2018). Esta atribución puede otorgarse a otros entes u organismos públicos competentes para exigir el pago de la obligación tributaria, como el Servicio de Rentas Internas, la Corporación Aduanera Ecuatoriana, Municipios, Consejos Provinciales cuando la ley conceda la facultad reglamentaria para recaudar tributos.

2.3.2 Sujeto pasivo del Impuesto a la Renta

El Código Tributario en el art. 24 menciona lo siguiente sobre el sujeto pasivo

En el Estado Ecuatoriano el sujeto pasivo una persona natural o jurídica que, de acuerdo con normas estatutarias, tienen la obligación de cumplir con las disposiciones tributarias, tanto como contribuyentes como responsables. También se consideran sujetos pasivos las herencias existentes, las comunidades de bienes y otras entidades que, por no tener personalidad jurídica, representan una unidad económica o un patrimonio independiente de sus miembros y pueden someterse a imposición, siempre que la ley tributaria así lo establezca. (Código Tributario, 2018)

2.3.3 Hecho Generador y Base Imponible

El hecho generador es un conjunto específico de circunstancias o eventos específicos que la ley tributaria establece como requisito necesario para que se configure un determinado tributo o impuesto. En otras palabras, es la situación o actividad que da origen a la obligación de pagar un impuesto (Código Tributario, 2018).

El art. 16 de la Ley Orgánica del Régimen Tributario Interno menciona que para el cálculo del impuesto a la renta se tendrá en cuenta “la base imponible está formada por todos los ingresos ordinarios y extraordinarios que están sujetos al impuesto, menos las devoluciones, descuentos, costos, gastos y, imputables a tales ingresos”. (H. CONGRESO NACIONAL, 2021). No obstante, de acuerdo con lo indicado en el artículo 17, se especifica que la base imponible de los ingresos derivados del trabajo en una relación de dependencia se compone del ingreso ordinario o extraordinario sujeto al impuesto, descontando el monto correspondiente a las contribuciones personales al IESS, a menos que dichos aportes sean cubiertos por el empleador.

2.3.4 Tarifa del Impuesto a la Renta Sociedades

El art. 37 Tarifa del impuesto a la renta para sociedades de la LRTI (2021), Establece que las rentas gravables recibidas por empresas en el Ecuador, incluidas las sucursales de empresas extranjeras radicadas en el país y las operaciones permanentes de empresas extranjeras no domiciliadas en el Ecuador, estarán gravadas a una tasa impositiva del 25% de la base imponible.

Sin embargo, esta tarifa puede aumentar en tres puntos porcentuales si la sociedad no cumple con ciertas condiciones, como tener accionistas en paraísos fiscales o jurisdicciones de menor imposición.

El sistema tributario ecuatoriano debe ser justo y equitativo, con principios como progresividad, eficiencia y transparencia, estos valores son esenciales para mantener la confianza del público y garantizar una recaudación de impuestos eficiente y responsable.

2.3.5 Conciliación Tributaria

La conciliación tributaria es el proceso de ajustar las cuentas del contribuyente para determinar la base imponible final y aplicar la tarifa del impuesto a la renta. Este proceso es crucial para calcular la base imponible del impuesto a la renta para las sociedades y las personas naturales obligadas a llevar contabilidad (Black, 2014).

Tabla 5

Procedimiento para realizar los ajustes de la conciliación tributaria

CONCILIACIÓN TRIBUTARIA		
	CON DEDUCCIÓN	SIN DEDUCCIÓN
(=) Utilidad Contable	XXX	XXX
(-) 15 % Participación Trabajadores	XXX	XXX
(-) Rentas exentas	XXX	XXX
(+) Gastos no Deducibles en el País	XXX	XXX
(+) Gastos no Deducibles en el Exterior	XXX	XXX
(+) Gastos Incurridos en la Generación de Ingresos Exentos	XXX	XXX
(+) Participación Laboral Atribuible a Ingresos Exentos	XXX	XXX
(-) Amortización Pérdida Tributarias	XXX	XXX
(-) Otras Deduciones (establecidas por la Ley)	XXX	XXX

Dentro del ámbito empresarial, es importante considerar que la deducción adicional del 150% del Impuesto sobre la Renta se aplicará por la contratación de personas con capacidades

especiales o sustitutos según el ciclo laboral y que no afecta al porcentaje mínimo exigido por la Ley, además esta bonificación se verá reflejada en el próximo ejercicio.

2.3.6 Definición de Sociedades

La ley orgánica del Régimen Tributario Interno (2021) para efectos de esta ley menciona lo siguiente:

El término sociedad comprende la persona jurídica; así como sociedades de hecho; el fideicomiso mercantil y los patrimonios independientes o autónomos dotados o no de personería jurídica, salvo los constituidos por las Instituciones del Estado siempre y cuando los beneficiarios sean dichas instituciones; el consorcio de empresas, la compañía tenedora de acciones que consolide sus estados financieros con sus subsidiarias o afiliadas; el fondo de inversión o cualquier entidad que, aunque carente de personería jurídica, constituya una unidad económica o un patrimonio independiente de los de sus miembros (Art. 98).

2.2.6.1. Clasificación de Empresas en Ecuador

Las empresas en Ecuador se clasifican en cuatro categorías según el número de empleados y el volumen de ventas. Estos son los criterios:

- Microempresas: Tienen entre 1 y 9 trabajadores, con ventas anuales de hasta 100,000 USD.
- Pequeñas Empresas: Emplean entre 10 y 49 trabajadores, con ventas entre 100,001 USD y 1,000,000 USD.
- Medianas Empresas: Cuentan con 50 a 199 trabajadores y ventas entre 1,000,001 USD y 5,000,000 USD.
- Grandes Empresas: Tienen 200 o más trabajadores, con ventas superiores a 5,000,001 USD.

Tiene sentido utilizar el criterio del número de empleados como medida para clasificar las empresas por su tamaño, siempre y cuando no existan diferencias significativas en el progreso tecnológico en la producción de bienes o servicios entre empresas dentro de cada categoría de tamaño. En el contexto de las empresas en Ecuador esta tendencia se observa constantemente, según varios estudios sectoriales revisados y realizados, lo que justifica la elección de la variable “número de empleados” como indicador relevante (Araque , 2021, p. 2).

En cuanto al segundo criterio de clasificación, basado en el volumen de ventas promedio anual, también es una opción válida para clasificar a las empresas ecuatorianas. En los últimos años, esta metodología ha cobrado relevancia por la mejora en la disponibilidad de datos financieros empresariales, sobre todo por el desarrollo del potencial de control de las autoridades tributarias.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

Este Capítulo describe el enfoque mixto, que combina investigación documental y de campo, y el uso de simulaciones para evaluar el impacto de la contratación de personas con discapacidades y sustitutos en el cálculo del impuesto a la renta.

3.1. Método de Investigación

3.1.1 Método Deductivo

Para este estudio, se adoptó el método deductivo, que se basa en derivar conclusiones lógicas a partir de premisas generales previamente establecidas. En este contexto, el enfoque deductivo implica avanzar desde lo general hasta lo específico. La validez de las conclusiones se respalda con datos numéricos y documentación existente (Campoverde, 2018, p. 10).

La simulación se usa como parte del enfoque deductivo para demostrar el posible impacto en el impuesto a la renta. La simulación es relevante porque permite evaluar situaciones hipotéticas basadas en las políticas de contratación y beneficios tributarios. Con este método, se obtienen datos numéricos y se derivan conclusiones a partir de premisas establecidas en el marco teórico y la introducción

3.2 Tipo de Investigación

3.2.1 Investigación documental

La investigación documental se refiere a “métodos encaminados a recuperar, analizar información contenida en documentos” (Ignacio, 2011, p. 279). Este tipo de investigación se utilizó para revisar y analizar información conceptual y normativa relacionada con los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidades o sustitutos.

3.2.2 Investigación de Campo

La investigación de campo implica la recopilación de datos directamente de la realidad donde ocurren los eventos (Santa & Martins, 2010, p. 4). En este caso, el enfoque de campo permitió obtener información mediante visitas a las grandes empresas de la ciudad de Riobamba, utilizando entrevistas para recabar datos relevantes para el estudio.

3.3 Diseño de la Investigación

3.3.1 Diseño no Experimental

El diseño no experimental se caracteriza por no manipular las variables de estudio intencionalmente (Hernández et al., 2006, pág. 205). En lugar de manipulación, se observan y analizan situaciones y datos existentes para llegar a conclusiones. En este estudio, se aplicó un diseño no experimental para analizar el impacto de los beneficios tributarios mediante un caso práctico en el Hospital San Juan.

3.4 Enfoque de la Investigación

3.4.1 Enfoque Mixto

Para este estudio se utilizó un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión completa del problema investigado (Hernández et al., 2006, pág. 755). Se analizaron tanto datos numéricos como opiniones recopiladas durante entrevistas para tener un panorama más amplio del caso práctico.

3.5 Nivel de la Investigación

3.5.1 Investigación Descriptiva

El nivel de la investigación fue descriptivo, con el objetivo de comprender y describir la situación del uso de beneficios tributarios para reducir el pago del impuesto a la renta en un caso práctico. Este enfoque permitió analizar y describir el fenómeno estudiados a través de métodos cuantitativos y cualitativos.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Determinación de la Población

La población de estudio está constituida por 10 grandes empresas en la ciudad de Riobamba, de acuerdo con la información obtenida por la Superintendencia De Compañías, Valores Y Seguros. En el marco de esta idea, la definición de población se establece como el conjunto que engloba a todos los casos que cumplen determinadas especificaciones. (Hernández et al., 2010, pág. 174).

3.6.2 Determinación de la Muestra

En este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico ya que se seleccionaron 4 empresas para que los representantes expongan sus diferentes puntos de vista respecto a la situación, ya que, de la totalidad de la población, el 40% no cuenta con una plantilla de al menos 25 empleados, mientras que el 60% cumple con la normativa.

- ✚ **Población 1.-** Está conformada por el departamento de Talento humano y Contable de las 4 grandes empresas de la ciudad de Riobamba.

Tabla 6

Empresas de la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo

EMPRESA	CARGO	RESPONSABLES
CONSTRUCTORA OVIEDO PALACIOS COVIPAL S.A.	Dpto. RRHH	Dpto. de Contabilidad 1
HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.	Dpto. RRHH	Dpto. de Contabilidad 1
L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA	Dpto. RRHH	Dpto. de Contabilidad 1
ECOALCHIMBORAZOS.A.	Dpto. RRHH	Dpto. de Contabilidad 1
Total	4	4

- ✚ **Población 2.-** conformada por documentos generados por las 4 grandes empresas de la ciudad de Riobamba.

Tabla 7

Población documental

Documentos Por Revisar	Cantidad
Estados de Situación Financiera	4
Estado de Resultados	4
Conciliación Tributaria	4
Total	12

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.7.1 Determinación de la Técnica de recogida de información

Se utilizaron las siguientes técnicas para la recolección de información:

- **Entrevista.** - Se entrevistó a los responsables de las 4 grandes empresas radicadas en la ciudad de Riobamba para obtener información sobre sus políticas de contratación y el uso de beneficios tributarios.
- **Análisis de documentos.** – Se revisaron documentos relacionados con el caso práctico, como estados financieros y conciliaciones tributarias.

3.7.2 Determinación de los Instrumentos de recogida de información

- **Guía de Entrevista.** - Consta de preguntas abiertas dirigidas a los responsables de recursos humanos y contabilidad de las 4 grandes empresas de la ciudad de Riobamba para obtener datos cualitativos.
- **Guía de Análisis de documentos.** – Incluye una lista de documentos administrativos y financieros a analizar para recopilar información necesaria para el caso práctico.

3.8 Técnicas de Procedimientos e Interpretación de Datos

3.8.1 Las técnicas que se emplearon para la interpretación

Para interpretar los resultados, se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, se recopilaron datos de las entrevistas y se elaboró un caso práctico utilizando Microsoft Excel para simular la contratación de personas con discapacidades y sustitutos. Esta simulación permitió visualizar el posible impacto en el pago del impuesto a la renta por la deducción adicional del 150%. Los resultados se analizaron para determinar el potencial de ahorro fiscal para el Hospital San Juan y su relevancia para la inclusión laboral.

El uso de simulaciones permite evaluar de manera controlada el impacto de los beneficios tributarios en el impuesto a la renta, proporcionando datos específicos para el análisis deductivo.

Señala también cómo se realiza la simulación y por qué es relevante para entender las implicaciones de contratar personas con discapacidades y sustitutos.

3.9 Operacionalización de las variables

La operacionalización realizada de las variables para la investigación se lo puede visualizar en la tabla 8:

- **Variable Independiente:** Beneficios Tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos.
- **Variable Dependiente:** Impuesto a la Renta.

3.9.1 Operacionalización Variable Dependiente

Tabla 8

Variable Dependiente Impuesto a la Renta

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Variable Dependiente					
Impuesto a la Renta					
El impuesto a la Renta es un ingreso permanente que forma parte de los impuestos crecientes, encargados de recaudar obligatoriamente los ingresos obtenidos a título gratuito o a título oneroso, tanto de fuente ecuatoriana como los obtenidos en el exterior por personas naturales residentes en el país o por sociedades	Contribuyentes	Normativa Vigente	<ul style="list-style-type: none"> Desde la perspectiva del contribuyente, ¿cree que la inclusión de personas con habilidades especiales o sustitutos sigue siendo un desafío para los empleadores? 	Entrevistas	Guía de Entrevista no estructurada
	Recaudación Tributaria	Carga Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> Como contribuyente, ¿qué recomendaciones sugeriría para incentivar el empleo de personas con discapacidad a través de beneficios tributarios con el fin de obtener un ahorro fiscal? 	Análisis de Documentos	Guía de análisis de documentos
	Conciliación tributaria	Deducción especial	<ul style="list-style-type: none"> En caso de no haber obtenido este beneficio tributario, ¿cuáles son las razones que explican por qué no ha aprovechado esta ventaja fiscal? 		

3.9.2 Operacionalización Variable Dependiente

Tabla 9

Variable Independiente Beneficios Tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Beneficios Tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos</p> <p>Los beneficios tributarios se caracterizan por tener una reducción en el pago de sus impuestos al encontrarse en una situación que no posee una carga fiscal, sin embargo, se conserva la obligación legal como contribuyente.</p>	<p>Inclusión Laboral</p> <p>Reducción en el pago de Impuestos</p> <p>Contribuyente</p>	<p>Nómina de los empleados discapacitados contratados</p> <p>Ley del Régimen Tributario Interno</p> <p>Ley orgánica de Discapacidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuántos empleados integra la nómina de talento humano? ▪ ¿Cuántos empleados con capacidades especiales forman parte de su plantilla laboral? Por favor, especifique el tipo de discapacidad ▪ ¿Usted tiene conocimiento del beneficio tributario que permite deducir hasta un 150% de las remuneraciones abonadas a personas con discapacidad contratadas, además del porcentaje establecido por el Estado (4% del total de trabajadores)? ▪ ¿Conoce las responsabilidades y deberes que usted como empleador debe cumplir al contratar personal con capacidades especiales o sus sustitutos, según lo dispuesto en la normatividad vigente? 	<p>Entrevistas</p> <p>Análisis de Documentos</p>	<p>Guía de Entrevista no estructurada</p> <p>Guía de análisis de documentos</p>

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Durante el análisis e interpretación de los resultados, se tomó en consideración la información recopilada a través de entrevistas personales realizadas a gerentes y a los contadores de las 4 grandes empresas en la ciudad de Riobamba, todas ellas debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías de Valores y Seguros. El propósito de las entrevistas fue conocer los diferentes puntos de vista que tienen los empleadores de las empresas por no contratar personas con capacidad especiales o sustitutos, posterior a ello se promoverá la comprensión de la normativa para la optimización del beneficio tributario asociados a la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos.

En la siguiente sección, se proporciona las respuestas de cada entrevistado en función de representante de cada una de las empresas, presentadas de forma detallada a través de literales, así como un análisis específico de cada pregunta formulada durante las entrevistas.

- ✚ Ing. Juan Carlos Tixe Gerente de Talento Humano de L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA.
- ✚ Ing. María Baldeón Carrillo Gerente de Talento Humano de HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.
- ✚ Ing. Ana Arriaga C. Contadora de la CONSTRUCTORA VIAL COVIPAL.
- ✚ Ing. Ana Guijarro Contadora de ECOALCHIMBORAZO.

1. ¿Cuántos empleados integra la nómina de talento humano?

- a) La empresa tiene un total de 30 colaboradores.
- b) La empresa dispone con la colaboración de 56 empleados.
- c) La entidad cuenta con 64 colaboradores.
- d) La entidad en su plantilla cuenta con 46 colaboradores.

Análisis e interpretación. - Como se puede observar las entidades a quien se les realizo la entrevista cumplen con la normativa de contar con un total igual o superior de 25 empleados, lo

cual es relevante porque pueden aplicar el beneficio tributario siempre y cuando excedan el 4% de su fuerza laboral, número exigido por la ley.

**2. ¿Cuántos empleados con capacidades especiales forman parte de su plantilla laboral?
Por favor, especifique el tipo de discapacidad**

- a) En plantilla no cuento con ningún empleado con capacidades especiales.
- b) Tengo 2 empleados; uno de ellos tiene discapacidad visual y el otro es sustituto.
- c) Se ha contratado 2 colaboradores con capacidades especiales; el primero con discapacidad intelectual, y el segundo con discapacidad Visual.
- d) Solo se ha contratado 1 persona con discapacidad intelectual.

Análisis e interpretación. - De acuerdo con las respuestas obtenidas se refleja que la empresa del literal (a) no incluye trabajadores con capacidades especiales o sustitutos a pesar de que su plantilla supera el límite de 25 trabajadores establecido por la normativa, esto se atribuye a la naturaleza de la empresa, que se dedica a prestar servicios de seguridad, y solo el personal administrativo está obligado a la misma. Por otro lado, se menciona que las demás empresas cumplen lo estipulado en la ley. Por lo que no aplican el beneficio tributario

3. En caso de tener empleados con discapacidades, ¿qué cambios ha realizado para facilitarles el trabajo en su empresa? En caso de ser así proporcione el costo promedio aproximado para cada una de estas adaptaciones.

- a) No aplica.
- b) No ha sido necesario.
- c) No se ha visto la necesidad de hacer algún cambio.
- d) No se han realizado cambios.

Análisis e interpretación. - Como se puede observar la primera empresa no aplica ya que no cuenta con empleados con capacidades especiales o sustitutos, respecto a las demás empresas consideran que no han tenido que realizar cambios o adecuaciones para este grupo de empleados ya que las instalaciones han sido apropiadas para el desempeño de los empleados de este grupo

vulnerable. Este patrón puede indicar una brecha en el conocimiento o la implementación de prácticas inclusivas en el ambiente laboral destinadas a apoyar a los empleados discapacitados.

4. ¿Conoce las responsabilidades y deberes que usted como empleador debe cumplir al contratar personal con capacidades especiales o sus sustitutos, según lo dispuesto en la normatividad vigente?

- a) Si tengo conocimiento de la ley, y por la misma razón no se contrata personas de este grupo, porque es complicado por el giro de negocio de la empresa.
- b) Si, soy consciente de los deberes que tengo que cumplir al momento de contratar personas con capacidades especiales.
- c) Si tengo en cuenta que al momento de contratar personas con capacidades especiales debo cumplir con todo lo que establece la normativa como es la afiliación del seguro.
- d) Si conozco los deberes que debo cumplir con el personal.

Análisis e interpretación. - Es posible que las empresas sean conscientes de que, al momento de contratar personas con capacidades especiales o sustitutos, asumen una responsabilidad adicional. Esto implica que, al contar con este grupo de trabajadores, deben asegurarse de tratarlos sin discriminación alguna, proporcionándoles empleo remunerado bajo condiciones de igualdad, siguiendo todos los procesos para llenar la vacante, asignando a los candidatos de acuerdo con las capacidades, habilidades y competencias para garantizar un desempeño eficaz en sus puestos de trabajo. Además, es esencial que estos empleados estén correctamente registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

5. ¿Usted tiene conocimiento del beneficio tributario que permite deducir hasta un 150% de las remuneraciones abonadas a personas con discapacidad contratadas, además del porcentaje establecido por el Estado (4% del total de trabajadores)?

- a) Conozco el beneficio, pero no se aplica en la empresa
- b) Desconozco el beneficio
- c) Si conozco, pero no accedo a este beneficio

- d) Conozco el beneficio, pero no he aplicado para la deducción adicional ya que solo cuento con el personal mínimo exigido por la normativa.

Análisis e interpretación. - Se puede evidenciar que una de las 4 empresas desconoce el beneficio por la deducción adicional en el impuesto sobre la renta, mientras que las 3 faltantes si están informadas al respecto, No obstante, estas 2 últimas no aplican el beneficio, ya que solo contratan lo exigido por la ley sin buscar el aprovechamiento de la deducción adicional, la cual corresponde al 150% de la base imponible sobre el impuesto a la Renta. Este comportamiento limita la posibilidad de obtener un ahorro fiscal por parte de la empresa.

6. En caso de no haber obtenido este beneficio tributario, ¿cuáles son las razones que explican por qué no ha aprovechado esta ventaja fiscal?

- a) Por ser una empresa que brinda servicios de seguridad y se trabaja bajo contratos temporales los guardias de seguridad necesitan estar con sus capacidades completas para poder desempeñarse sin problema alguno.
- b) Por el desconocimiento del beneficio tributario, por lo que sería bueno que el SRI realice campañas de socialización con el fin de que nosotros los contribuyentes estemos enterados de dicho beneficio.
- c) Por todos los requerimientos y el trámite que hay que realizar al momento de querer aplicar el beneficio tributario, caso contrario podemos obtener multas o sanciones.
- d) Al ser una empresa distribuidora nuestro principal proveedor es Pronaca entonces ellos nos dan la nómina de los posibles empleados, y nosotros solo le asignamos al puesto de trabajo en base a la nómina asignada por ellos.

Análisis e interpretación. - Conforme a la información proporcionada se puede evidenciar que ninguna de las empresas aplica el beneficio tributario de la deducción adicional en el impuesto sobre la renta; la empresa L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA se debe por la actividad a la que se dedica ya que al ser una empresa que brinda servicios de seguridad los guardias deben poseer de plena capacidad para realizar sus funciones, mientras que la CONSTRUCTORA VIAL COVIPAL, no accede al beneficio tributario por la serie de requisitos y tramites que pueden resultar onerosos, y por el temor de posibles multas o sanciones por errores de aplicación. En

cuanto el HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A. existe un desconocimiento acerca del beneficio tributario, lo cual significa que el Servicio de Rentas Internas debe realizar campañas informativas.

Respecto a ECOAL CHIMBORAZO no aprovecha el beneficio tributario, ya que, como empresa distribuidora, el proceso de selección de personal depende en gran medida de Pronaca, su principal proveedor. La empresa sólo es responsable de asignar puestos de una lista proporcionada por el proveedor, indicando que la selección de personal está subcontratada. Por tal razón la empresa tiene un control limitado sobre la inclusión de personas con discapacidades en su fuerza laboral.

7. Como contribuyente, ¿qué recomendaciones sugeriría para incentivar el empleo de personas con discapacidad a través de beneficios tributarios, con el fin de obtener un ahorro fiscal?

- a) Que incremente los porcentajes por deducciones.
- b) El SRI tendría que realizar campañas de socialización a los contribuyentes acerca de este beneficio.
- c) Que se otorguen más beneficios a los empleadores a diferencia de otros países.
- d) Sería apropiado que el ministerio de salud junto al ministerio de trabajo y CONADIS implemente un equipo de trabajo especializado con este grupo de personas con el fin de realizar visitas permanentes en las empresas.

Análisis e interpretación. - Acorde a las respuestas de los entrevistados resalta la importancia de incrementar los beneficios tributarios para las compañías que contratan personas con capacidades especiales o sustitutos, así como la implantación de un equipo de trabajo especializado con este grupo de personas, con el fin de realizar visitas permanentes de tal manera que exista una socialización del beneficio cuyo objetivo sea la visibilidad de los talentos para la integración en el mercado laboral.

8. Desde la perspectiva del contribuyente, ¿cree que la inclusión de personas con habilidades especiales o sustitutos sigue siendo un desafío para los empleadores?

- a. Si, es muy complicado ya que toda organización quiere un desempeño optimo por parte de sus colaboradores.
- b. No, porque a toda persona se le debe dar la oportunidad de trabajar sin denigración alguna ya que son capaces de realizar sus actividades con normalidad e incluso contamos con dos colaboradores, del cual uno tiene título de tercer nivel y se desempeña muy bien en sus funciones.
- c. Si, lo sigue siendo por la complejidad de todos los procedimientos que se deben cumplir al contratar este grupo de personas.
- d. No, porque este grupo de personas son capaces de cumplir con las funciones asignadas por el empleador, por eso se les debe dar la oportunidad para que puedan laborar sin discriminación alguna.

Análisis e interpretación. - Cómo se puede observar las respuestas a) y c) se centran más en las dificultades y desafíos relacionados con las expectativas de desempeño y la complejidad administrativa. En cuanto los literales b) y d) enfatizan las experiencias positivas de inclusión y la importancia de la igualdad de oportunidades. Estos puntos de vista resaltan la necesidad de abordar las barreras de percepción como de procedimiento para fomentar un entorno laboral más inclusivo.

4.1.1. Análisis de las Entrevistas

Para el análisis e interpretación de los resultados se consideró la información que fue recopilada de las entrevistas a los gerentes y contadores de las grandes empresas del cantón Riobamba registradas en la Superintendencia de Compañías.

Una vez realizada las entrevistas se puedo observar, que las empresas solo cuentan con el porcentaje exigido por la normativa vigente, no más bien por aplicar el beneficio tributario que proporciona el Estado ecuatoriano siendo este la deducción adicional del 150% del impuesto sobre la renta por cada empleado que exceda el porcentaje exigido. Este escenario se debe a diversos factores; uno de ellos es el giro de negocio como la Empresa L&M de seguridad, a pesar de que cuenta con una nómina de 30 trabajadores, no está obligado a contratar este grupo de personas, ya que al ser una empresa de seguridad solo se tendrá en cuenta el área administrativa como está establecido por la ley en su art. 47. Por su parte el Hospital San Juan menciona el desconocimiento de dicho beneficio como razón principal, a esto se le atribuye la falta de gestión adecuada por parte

del equipo encargado, ya que el CONADIS junto a un representante del ministerio de trabajo debe realizar visitas regulares a las empresas para verificar el cumplimiento de la normativa y promover, mediante capacitaciones una mayor comprensión y aprovechamiento de dicho beneficio con el fin de que disminuya la brecha laboral sobre la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos, lo que finalmente se traducirá en ahorros fiscales y, por ende, mayores beneficios económicos para las empresas.

Además, se señala la burocracia existente como un obstáculo al momento de acceder a este beneficio tributario, debido a que existe una serie de procedimientos y requisitos que se deben cumplir, ya que al momento de contratar este grupo de personas, se le debe dar todas las herramientas necesarias para que el empleado pueda desempeñar sus funciones de la manera más óptima sin discriminación alguna, caso contrario podrá ser sancionada o tener posibles multas por errores en la aplicación de la ley.

Es relevante mencionar que el Estado Ecuatoriano, junto con el SRI, podrían considerar la implementación de nuevos beneficios tributarios para la contratación de este grupo de personas, siguiendo ejemplos de otros países, con la finalidad de disminuir la discriminación en el ámbito laboral.

4.1.2. Aplicación del beneficio tributario a través de un caso práctico en el hospital SAN JUAN HOSPIESAJ S.A (Simulación)

Es pertinente mencionar que ninguna de las empresas entrevistadas accede a este beneficio tributario, ya que sus contrataciones se limitan a cumplir lo que exige la normativa.

Para analizar el impacto que pueden tener las grandes empresas en el cálculo del impuesto sobre la renta, por la aplicación del beneficio tributario respecto a la deducción adicional del 150%, por cada trabajador con capacidad especial o sustituto excedente, es necesario llevar a cabo un estudio práctico mediante una simulación.

Este enfoque permite visualizar de manera concreta el ahorro tributario que la empresa obtiene al usar este beneficio. Por ello, se seleccionó como caso de estudio al Hospital San Juan, de quien se obtuvo la información pertinente en el marco legal, administrativo y financiero respecto a los sueldos, salarios y beneficios sociales que otorga la empresa a los empleados.

4.1.3. Análisis de la entrevista Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A.

El Hospital SAN JUAN HOSPIESAJ S.A., cuenta con una nómina de 56 empleados; entre ellos, uno presenta el 41 % de discapacidad visual y se desempeña como fisioterapia, mientras que el segundo empleado es un sustituto en calidad de representante de un familiar discapacitado con un grado de 41% siempre y cuando la autoridad haya emitido un certificado que acredite la condición del sustituto, estos datos demuestran que el hospital cumple con el mínimo requerido por la Ley Orgánica de Discapacidades, que exige al menos un 4% de empleados con discapacidades o sustitutos para empresas con más de 25 trabajadores.

El enfoque del Hospital San Juan parece centrado en cumplir estrictamente con el porcentaje mínimo legal, lo cual indica un compromiso básico con la inclusión laboral. El hecho de tener solo dos empleados en estas categorías sugiere que la empresa no participa activamente en políticas de contratación inclusiva, posiblemente perdiendo oportunidades de obtener beneficios tributarios adicionales.

4.1.4. Discusión

Para evaluar el posible impacto del beneficio tributario por la contratación de más personas con discapacidades o sustitutos, se llevó a cabo una simulación considerando que la empresa mantiene su plantilla actual de 56 empleados, pero con un excedente de trabajadores con capacidades especiales o sustitutos. Este escenario incluye 7 empleados adicionales, de los cuales 2 tienen capacidades especiales y 5 son sustitutos, permitiendo aplicar la deducción adicional del 150% al calcular el impuesto a la renta.

El Hospital San Juan puede beneficiarse significativamente de este beneficio tributario, reduciendo la base imponible al deducir remuneraciones y beneficios sociales de estos empleados adicionales. El impacto fiscal positivo permite al hospital reinvertir el ahorro en otros aspectos operativos, promoviendo una cultura laboral más inclusiva.

4.2. Nómina de empleados con capacidades especiales o sustitutos - Real

La nómina actual del Hospital San Juan incluye un fisioterapeuta con discapacidad visual y un sustituto representando a un familiar discapacitado, cumpliendo con el mínimo legal. Estos empleados tienen salarios adecuados a sus cargos, como muestra la Tabla 10:

Tabla 10*Nómina de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos - Real*

No.	Empleado con capacidades especiales o Sustitutos	Cargo	Tipo de Discapacidad	Grado de Discapacidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Salida	Sueldo Mensual (USD)
1	Trabajador A	Fisioterapeuta	Visual	41%	1/1/2019	2023	515,00
2	Sustituto B	Enfermera	Intelectual	41%	1/3/2019	2023	700,00

Estos datos indican que el hospital cumple con el requisito mínimo, pero no va más allá para obtener beneficios fiscales adicionales.

4.3. Nómina de empleados con capacidades especiales o sustitutos - Simulación

La simulación mostró que el Hospital San Juan podría tener un total de 9 empleados con capacidades especiales o sustitutos, superando el mínimo legal. Este excedente permitiría aplicar el beneficio tributario para deducir hasta el 150% de las remuneraciones y beneficios sociales al calcular el impuesto a la renta, como se muestra en la Tabla 11:

Tabla 11*Nómina de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos – Simulación*

No.	Empleado con capacidades especiales o Sustitutos	Cargo	Tipo de Discapacidad	Grado de Discapacidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Salida	Sueldo Mensual (USD)
3	Trabajador C	Auxiliar Operario	Intelectual	40%	1/5/2019	2023	500,00
4	Trabajador D	Auxiliar de limpieza	Intelectual	50%	1/1/2020	2023	550,00
5	Sustituto E	Auxiliar contable	Visual	43%	2/1/2020	2023	700,00

6	Sustituto F	Fisioterapeuta	Física	46%	3/1/2020	2023	600,00
7	Sustituto G	Farmacéutico	Auditiva	50%	4/1/2020	2023	440,00
8	Sustituto H	Auxiliar de enfermería	Intelectual	30%	5/1/2020	2023	615,00
9	Sustituto I	Auxiliar de enfermería	Física	32%	6/1/2020	2023	615,00

De la nómina de trabajadores detallados en la tabla 10 y 11, se puede observar que la empresa incorpora empleados con capacidades especiales o sustitos, lo cual le permitiría aplicar el beneficio tributario que es la deducción adicional del 150% sobre el impuesto a la renta, ya que en la tabla 11 se puede observar la nómina de dichos trabajadores, lo que refleja que la empresa tiene un excedente, ya que la normativa exige contratar el 4% de la fuerza laboral, es decir como la empresa tiene una nómina de 56 empleados debería contar con dos empleos de este grupo.

Sin embargo, la empresa cuenta con 9 trabajadores es decir tiene un excedente de 7 personas de este colectivo, cabe mencionar que la mayoría de los trabajadores son sustitutos es decir tienen toda la capacidad de realizar sus funciones sin limitación alguna que igual aplican para el beneficio tributario. De igual manera todos los trabajadores discapacitados tienen el mismo derecho de recibir una bonificación salarial sin discriminación alguna.

Es importante mencionar que para que la empresa pueda aprovechar este beneficio, el empleado debe estar por lo mínimo unos seis meses laborando.

La simulación indica que el hospital podría obtener un ahorro fiscal significativo al aplicar la deducción del 150% para estos empleados adicionales. Esto no solo podría mejorar la posición fiscal del hospital, sino también incentivar a otras empresas a contratar más empleados con discapacidades, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y diverso.

4.3. Aplicación del beneficio tributario por la contratación excedente de empleados con capacidades especiales o sustitutos

Para aplicar el beneficio tributario por la contratación de empleados con capacidades especiales o sustitutos, es fundamental que los trabajadores hayan laborado al menos seis meses en la empresa. Este requisito garantiza la estabilidad laboral y permite que la empresa obtenga la deducción adicional del 150% en la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta. A

continuación, se presenta la Tabla 12, que muestra el total de empleados con capacidades especiales o sustitutos en el Hospital San Juan (HOSPIESAJ S.A.) y su impacto en el beneficio tributario:

Tabla 12

Beneficio Tributario por la contratación excedente de empleados con capacidades especiales o sustitutos.

Total, de empleados en el hospital SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.	Empleados con capacidades especiales o sustitutos		Total, de trabajadores con capacidades especiales o sustitutos	Porcentaje mínimo exigido por la ley 4%	Excedente de Empleados
	Capacidades Especiales	Sustituto			
56	3	6	9	2	7
Aplica beneficio por la deducción adicional del impuesto sobre la renta					Si
Valores pagados a empleados con capacidades especiales o sustitutos (USD)				Mensual	Anual
				5.473,1	65.677,15

En esta tabla, se puede observar que el Hospital San Juan supera el mínimo legal requerido para empleados con capacidades especiales o sustitutos, con un excedente de 7 trabajadores. Este excedente permite que el hospital aplique la deducción adicional del 150% en remuneraciones y beneficios sociales para el cálculo del impuesto a la renta. La aplicación del beneficio tributario se traduce en un ahorro fiscal significativo, que puede ser reinvertido en otros aspectos operativos, contribuyendo al crecimiento y sostenibilidad del hospital.

Los valores indicados reflejan el total de gastos mensuales y anuales en empleados con capacidades especiales o sustitutos.

4.4. Resumen de gastos de los empleados del hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. - Valores Reales

El Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. incurre en diversos gastos asociados con su plantilla de 56 empleados, incluyendo sueldos, salarios, beneficios sociales, indemnizaciones y

aportes a la seguridad social. La Tabla 13 presenta un resumen de estos gastos para el año 2021, que abarca diferentes conceptos:

Tabla 13

Resumen de gastos de los empleados de SAN JUAN HOSPIESAJ S.A Valores Reales

Gastos por Beneficios a los Empleados y Honorarios de San Juan		
HOSPIESAJ S. A		
Concepto de Gastos	Número de Casillero	Año 2021 (USD)
Sueldos, salarios y demás remuneraciones (gravadas del IESS)	7041	381,915.02
Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones (no gravadas del IESS)	7044	61,245.46
Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)	7047	68,573.61
Total		511,734.09
Ingresos		6.423.172,63

Este resumen indica que el gasto total en sueldos, salarios y otras compensaciones es significativo, con más de medio millón de dólares destinados a empleados. Este valor incluye todos los pagos relacionados con el personal, incluyendo empleados con capacidades especiales o sustitutos.

El uso del beneficio tributario por la contratación de empleados con discapacidades o sustitutos puede tener un impacto positivo en estos gastos. Al aplicar la deducción adicional del 150% para estos empleados, el hospital puede reducir la base imponible del impuesto a la renta, permitiendo ahorros fiscales significativos.

Esto puede influir en el total de gastos asociados con empleados, ya que la reducción fiscal puede reinvertirse en programas de inclusión laboral, salarios competitivos, o mejoras en los beneficios sociales para el personal. El ahorro fiscal, en este sentido, no solo reduce la carga

tributaria, sino que también puede servir como incentivo para aumentar la contratación de empleados con capacidades especiales, creando un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Se puede concluir que la aplicación del beneficio tributario puede reducir la carga fiscal del hospital y generar ahorros significativos. Este ahorro, a su vez, puede utilizarse para mejorar la experiencia del empleado, con mejores salarios y beneficios, o para fomentar la contratación de más empleados con capacidades especiales o sustitutos.

4.5. Estado de resultados y conciliación tributaria 2021

Figura 4

Estado de Resultados 2021 Expresado en USD

HOSPITAL GENERAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.		
ESTADO DE RESULTADOS		
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021		
DOLARES AMERICANOS		
Ventas de Servicios		
Servicios de salud	6.178.180,63	
(-) Costo de Ventas	1.089.318,78	
(=) UTILIDAD BRUTA		<u>5.088.861,85</u>
(-) Gastos de Administración y de Operación		
Administración		3.324.233,71
Sueldos, salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS	381.915,02	
Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IESS	61.245,46	
Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)	68.573,61	
Honorarios profesionales y dietas	2.777.070,26	
Jubilación patronal	30.035,75	
Desahucio	4.543,61	
Otros	850,00	
Otros Gastos		744.609,02
Otros	744.609,02	
De Operación		186.026,78
Depreciación	186.026,78	
Total de Gastos de Administración y de Operación		4.254.869,51
(=) UTILIDAD OPERACIONAL		<u>833.992,34</u>
(+) Ingresos no Operacionales		244.992,00
Otros Ingresos	244.992,00	
(-) Gastos Financieros y otros Gastos no Operacionales		8.838,48
(=) UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACION DE TRABAJADORES		<u>1.070.145,86</u>

4.6. Cuadro Comparativo de la Conciliación Tributaria

La conciliación tributaria es un proceso clave para evaluar la diferencia entre los valores reales que la empresa debe pagar por el impuesto sobre la renta y los valores simulados al aplicar

el beneficio tributario para empleados con capacidades especiales o sustitutos. El análisis muestra que, al contratar a estos grupos, la empresa puede obtener una deducción adicional del 150%, que tiene un impacto significativo en la base imponible.

Figura 5

Cuadro Comparativo de la Conciliación Tributaria Aplicando el Beneficio Tributario Expresado en USD

SAN JUAN HOSPIESAJ S.A			
CONCILIACIÓN TRIBUTARIA			
DOLARES AMERICANOS			
	Sin Deducción	Con Deducción	
(=) Utilidad Contable	1.070.145,86	1.070.145,86	
(-) Participación Trabajadores 15%	160.521,88	160.521,88	
(-) Rentas exentas			
(+) Gastos no Deducibles en el País	54.923,81	54.923,81	
(+) Gastos no Deducibles en el Exterior			
(+) Gastos Incurridos en la Generación de Ingresos Exentos			
(+) Participación Laboral Atribuible a Ingresos Exentos			
(-) Amortización de Perdidas			
(-) Deducciones Adicionales		76.623,34	
(=) Base Imponible	964.547,79	887.924,45	
(-) Impuesto a la Renta Causado	241.136,95	221.981,11	
Impuesto a la Renta por Pagar	116.987,24	97.831,40	
Ahorro generado por la aplicación del beneficio tributario		19.155,84	

La Figura 5 refleja que el valor de la deducción adicional es de 76.623,34 USD, lo cual reduce la base imponible para calcular el impuesto a la renta a 887.924,45 USD, este ajuste genera una disminución en el pago del impuesto, representando un ahorro considerable para el Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A.

Si el hospital no aplicara este beneficio tributario, tendría que pagar un impuesto sobre la renta de 116.987,24 USD. Sin embargo, al aprovechar la deducción adicional del 150%, el hospital solo tendría que pagar 97.831,40 USD, lo que resulta en un ahorro fiscal de 19.155,84 USD.

Esta reducción en el pago del impuesto a la renta puede ser reinvertida en mejoras operativas, como la contratación de más empleados con capacidades especiales o sustitutos, promoviendo la inclusión laboral. También puede ser utilizada para mejorar los servicios del hospital, aumentando la calidad de la atención médica.

Este análisis demuestra la importancia del beneficio tributario y cómo su aplicación puede generar un ahorro fiscal sustancial para el hospital. El cuadro comparativo de la conciliación tributaria destaca el impacto positivo que tiene este beneficio en la carga fiscal del hospital y resalta la importancia de aplicarlo correctamente para obtener las ventajas fiscales asociadas.

La aplicación del beneficio tributario permite al hospital reducir significativamente su carga fiscal, generando ahorros que pueden ser utilizados para mejorar las operaciones del hospital y fomentar un entorno laboral más inclusivo. Este análisis también subraya la importancia de cumplir con las leyes y normativas para aprovechar estos beneficios y mantener un enfoque ético en la gestión financiera.

4.7. Impacto en el Impuesto a la Renta

El impacto del beneficio tributario por la contratación de empleados adicionales con capacidades especiales en el impuesto a la renta puede ser significativo. Al aplicar este beneficio, las empresas pueden deducir hasta el 150% de las remuneraciones y beneficios sociales de estos empleados adicionales, reduciendo considerablemente la base imponible sobre la cual se calcula el impuesto a la renta.

Este impacto se traduce en un ahorro fiscal directo para el Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. Por ejemplo, al comparar la carga fiscal sin el beneficio tributario con la carga fiscal aplicando la deducción adicional, el hospital experimenta una reducción significativa en el impuesto a la renta. Como resultado, se logra un menor pago de impuestos, proporcionando al hospital una mayor liquidez y flexibilidad financiera.

El beneficio tributario es un incentivo para contratar más empleados con capacidades especiales o sustitutos. Al aplicar la deducción del 150%, la empresa puede tener un ahorro fiscal considerable, permitiendo la reinversión de esos recursos en mejoras operativas, programas de inclusión laboral, o incluso en el desarrollo de servicios adicionales.

Sin embargo, varios factores pueden influir en el impacto del beneficio tributario en el impuesto a la renta:

- Número de empleados con capacidades especiales o sustitutos: Cuantos más empleados de estas categorías contrate el hospital, mayor será la deducción adicional y, por ende, el ahorro fiscal

- Nivel salarial y beneficios sociales: El impacto del beneficio tributario también depende del nivel de remuneraciones y beneficios sociales que se pagan a estos empleados. Los sueldos más altos conducen a deducciones mayores.
- Cumplimiento de requisitos legales: Para aplicar el beneficio tributario, es fundamental que los empleados contratados cumplan con los requisitos legales, como tener el certificado correspondiente y haber trabajado al menos seis meses en la empresa.

El impacto del beneficio tributario puede ser significativo, especialmente para empresas que buscan reducir su carga fiscal y mejorar su posición financiera. La aplicación correcta de este beneficio no solo beneficia al hospital financieramente, sino que también promueve la inclusión laboral y la diversidad en el lugar de trabajo. Además, el impacto positivo en el impuesto a la renta puede servir como incentivo para que otras empresas también sigan esta estrategia, creando un entorno laboral más justo y equitativo.

4.8. Correlación entre el Beneficio Tributario y la Contratación de Empleados con Capacidades Especiales o Sustitutos

La correlación entre el beneficio tributario por la contratación de empleados con capacidades especiales o sustitutos y el impuesto a la renta sugiere que aplicar esta deducción puede ser un incentivo para aumentar la contratación de personas con discapacidades. Usando datos reales y simulados del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A., se muestra que el beneficio tributario permite deducir hasta el 150% de las remuneraciones y beneficios sociales, lo que reduce significativamente la base imponible y, por ende, el impuesto a la renta.

Con la contratación de más empleados con capacidades especiales o sustitutos, la empresa puede obtener un ahorro fiscal sustancial. El análisis muestra que el ahorro derivado del beneficio tributario puede ser reinvertido en otras áreas del hospital, fomentando programas de inclusión laboral y mejoras en los servicios. Además, esta correlación positiva indica que el beneficio tributario puede ser un incentivo eficaz para que otras empresas adopten políticas de contratación

más inclusivas. Al reducir el impuesto a la renta, el hospital puede mejorar su posición financiera y contribuir a un entorno laboral más justo y equitativo.

4.9. Comprobación de hipótesis

1. Datos

Tabla 14

Datos para comprobación de hipótesis

Criterio	X	Y	XY	X2	Y2
Sin beneficio tributario	7	116987,24	818910,68	49	13686014322,82
Con beneficio tributario	7	97831,40	684819,80	49	9570982825,96
Total	14	214.818,64	1.503.730,48	98	23.256.997.148,78

El beneficio tributario es aplicado si el excedente de empleados con capacidades especiales o sustitutos es mayor que el mínimo exigido por la ley (4% de la fuerza laboral total). En este caso, el excedente es de 7 empleados.

2. Cálculo de la correlación de Pearson (r) utilizando la fórmula:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 15

Cálculo de la sumatorias para la correlación de Pearson

$\sum XY$	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$
1.503.730,48	14,00	214.818,64	98,00	23.256.997.148,78

n= 14 (número de observaciones)

$$r = \frac{(14 \times 1.503.730,48) - (14 \times 214.818,64)}{\sqrt{[(14 \times 98) - (14)^2][(14 \times 23.256.997.148,78) - (214.818,64)^2]}}$$

$$r = \frac{21.052.226,72 - 3.007.460,96}{\sqrt{1.176 * (325.597.960,083 - 46.106.747.850)}}$$

$$r = \frac{18.044.765,76}{\sqrt{(1.176)(279.491.212.233)}}$$

$$r = \frac{18.044.765,76}{18.122.963,07}$$

$$r = 0.99$$

3. Cálculo de la prueba t de student

$$t = \frac{r(n-1)}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

r = coeficiente de correlación de Pearson

n = número de observaciones 14

t = valor de la prueba t

$$t = \frac{0.99(14-1)}{\sqrt{1-0.99^2}}$$

$$t = \frac{12,87}{\sqrt{1-0,9801}}$$

$$t = \frac{0,14}{0,14}$$

$$t = 91,49$$

Tabla 16

Resultados de la prueba t para el caso simulado

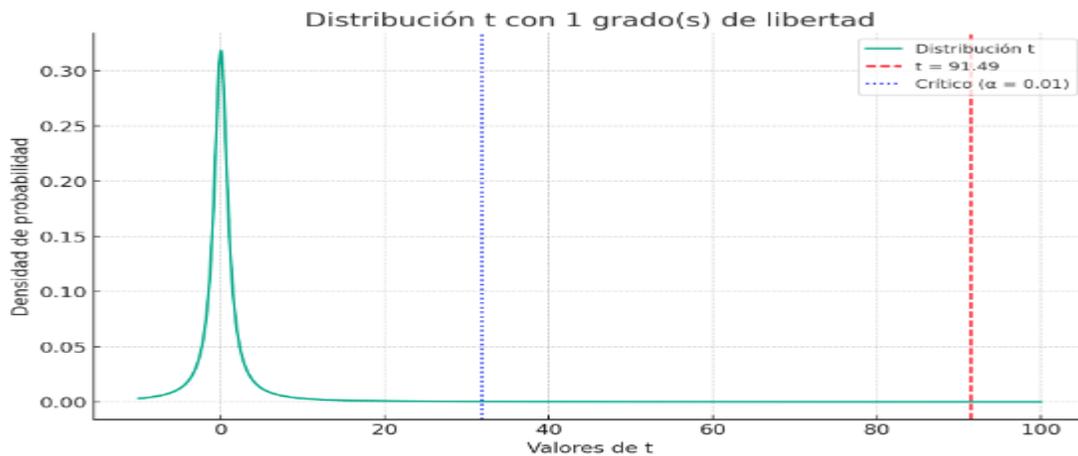
Grados de libertad	Estadístico t	α	Valor crítico (VC)	Criterio
1	91.49	0.01	±3.055	Si t < VC, acepta H1 Si t > VC, rechaza H0

Análisis e interpretación:

Con un valor del estadístico t de 91.49, significativamente mayor que el valor crítico de ± 3.055 para un nivel de significancia $\alpha=0.01$ y 1 grado de libertad, se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que hay un impacto significativo de los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el impuesto a la renta de las grandes empresas en Riobamba para el período 2021, y, por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

Figura 6

Prueba t



La gráfica que muestra la distribución t con un grado de libertad, destacando el valor del estadístico t de 91.49 y el valor crítico para un nivel de significancia de 0.01. La línea discontinua roja indica el valor del estadístico t, y la línea punteada azul muestra el valor crítico para el nivel de significancia. Esta visualización ilustra la posición del estadístico t en relación con la distribución y el valor crítico correspondiente al nivel de significancia especificado.

5. CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

5.2. CONCLUSIONES

- El Estado Ecuatoriano junto con el SRI y el CONADIS ofrece beneficios tributarios que influyen en el impuesto a la renta como la deducción adicional del 150% por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos, la cual puede ser aplicada sobre remuneraciones y beneficios sociales como lo son; Décimo tercero, Décimo cuarto, fondo de reserva y aporte patronal, generando un incentivo para las empresas que contraten a empleados adicionales que excedan el mínimo exigido por la ley (4% de la fuerza laboral total). Sin embargo, el análisis muestra que las grandes empresas de Riobamba no aprovechan este beneficio. Esta situación se debe principalmente por el desconocimiento o la falta de flexibilidad en los procesos de contratación de este grupo de personas ya que se puede emplear trabajadores sustitutos ya que tiene el mismo efecto para aplicar la deducción adicional del 150% en el cálculo del impuesto a la Renta.
- Los valores contemplados por la contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en la plantilla del HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJE S.A., corresponden a los sueldos, salarios y beneficios sociales estipulados por ley, sumando un total de 65.677,15 USD. Posteriormente, se calculó un monto de 7.297,46 USD resultado de dividir el total pagado a empleados con discapacidad por el número de estos empleados. Al aplicar este valor a los siete empleados adicionales, se obtuvo una suma de 51.082,23 USD. Finalmente, al multiplicar este resultado por el 150%, se alcanzó una deducción adicional de 76.623,34 USD en la base imponible para el cálculo del impuesto sobre la renta.
- Los beneficios tributarios por la contratación de empleados con capacidades especiales o sustitutos pueden tener un impacto significativo en el cálculo del impuesto a la renta. Al aplicar la deducción del 150%, el Hospital San Juan logró un ahorro fiscal de 19.155,84 USD, lo que redujo el impuesto sobre la renta a 97.831,40 USD, frente a 116.987,24 USD sin el beneficio. Esta reducción en la carga fiscal puede ser reinvertida en mejoras operativas y programas de inclusión laboral.

5.3. RECOMENDACIONES

- El Estado ecuatoriano y el Servicio de Rentas Internas (SRI) deberían implementar campañas de difusión para informar a las empresas sobre este beneficio tributario, destacando cómo pueden reducir el impuesto a la renta y fomentar la inclusión laboral. También sería útil proporcionar ejemplos concretos y guías paso a paso para ayudar a las empresas a comprender y aplicar el beneficio tributario adecuadamente.
- Las empresas deberían implementar estrategias para reclutar y contratar empleados con capacidades especiales o sustitutos, aprovechando el beneficio tributario, al contratar empleados con estas características, las empresas pueden lograr una deducción adicional significativa, reduciendo la carga fiscal y fomentando la inclusión laboral. Se recomienda que las empresas capaciten a su personal de recursos humanos para identificar candidatos elegibles y así aplicar correctamente el beneficio tributario.
- Los organismos responsables, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el CONADIS, deben realizar visitas regulares para verificar el cumplimiento de la normativa y promover la contratación de empleados con capacidades especiales. El SRI debería mejorar la divulgación de los beneficios tributarios, incentivando a las empresas a aplicar el beneficio para reducir el impuesto a la renta. Además, se recomienda la implementación de controles y auditorías para asegurar el cumplimiento y detectar posibles áreas de mejora en el uso de estos beneficios tributarios.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Acereda, P. (2019). Los diferentes tipos de discapacidad. Obtenido de <https://aldabacee.com/los-diferentes-tipos-discapacidad/>
- Acosta, V. (2020). La falta de aplicación de los principios laborales, elementos de la relación. *UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO*, Manabi; Ecuador.
- Ancajima Huaman , L. M., & Becerra Luna , S. D. (2018). *CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU EFECTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS UBICADAS EN EL DISTRITO DE CHICLAYO, PERIODO 2018*. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO:FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.
- Arteaga, A. (2019). Obtenido de Inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Asamblea Nacional Constituyente . (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador, 20 de Octubre: Registro Oficial No. 449.
- Delgado Kuffó, A. M., Carreño Arteaga, N. P., & Zambrano Zambrano, M. I. (2016). *Los beneficios tributarios y su incidencia en la reactivación económica de Manabí, Ecuador, luego del terremoto del 16 de abril de 2016*. Ecuador. Manabi: Econ. y Desarrollo vol.163 no.1 La Habana ene.-jun. 2020 Epub 01-Jun-2020.
- Cedillo, M. C., Narváez, C. I., Erazo, J. C., & Torres, M. M. (2020). *Impuesto a las ganancias, conciliación tributaria entre NIIF y la LORTI*. Digital Publisher,5, 137-152.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Código de Trabajo. (2021). Edición Constitucional del Registro Oficial 231.
- Código Tributario. (2018). *DE LA OBLIGACION TRIBUTARIA*. Registro Oficial Suplemento 38 de 14-jun.-2005.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). Manual de Atención en Derechos de las Personas con Discapacidad en la Función Judicial.
- Diario el Telegrafo. (2017). *Empresas deben cumplir con la inclusión laboral de personas con discapacidad*

- Gutiérrez, N., Vite, H., & Feijoó, É. (2019). Incidencia de los beneficios tributarios en el sector microempresarial de la provincia de El Oro (Ecuador). *Espacios Vol. 40 (Nº 18) Año 2019*, 14.
- H. CONGRESO NACIONAL. (2021). *LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LRTI*. 31 de Diciembre del 463 Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Ignacio, R. (2011). *ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: UNA PROPUESTA DE DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. México: Revista Interinstitucional de Investigación Educativa.
- LA PRENSA . (2021). *Riobamba no atiende a las personas con discapacidad*. Riobamba.
- Ley de Regimen Tributario Interno. (2021). 31 de Diciembre del 463 Quito, Ecuador: Lexis.
- Ley Organica de Discapacidades. (2012). *Registro Oficial Suplemento 796 de 25-sep.-2012*. Suplemento -- Registro Oficial Nº 796 -- Martes 25 de septiembre.
- Líderes . (2018). *La discapacidad no es obstáculo para dar servicio*. Revista Lideres.
- Mm Consultint asesores tributarios . (2008). http://www.mmconsultint.com/index.php?option=com_content&task=view&id=.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Discapacidad y trabajo*.
- Ortega Farez, A. P., & Conde Montaña, P. D. (2022). *Beneficios tributarios por contratación de personas con capacidades especiales o sustitutos en el sector empresarial*. Machala: UTMACH: Facultad de Ciencias Empresariales.
- Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador. (25 de agosto del 2017). Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador. Obtenido de Suplemento al Registro Oficial No. 65.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). *Suplemento del Registro Oficial 257, 30-VII-*.
- REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO*. (2021). 8 de Junio: LEXIS S.A.
- Rezzoagli, L. (2006). *Beneficios tributarios y derechos adquiridos*. México: Cárdenas Velazco Editores S. A.

- Ruiz , M. V., Arias , I. P., Ibarra, M. D., & Sanandrés , L. G. (2018). *El sistema tributario ecuatoriano y el presupuesto general del Estado*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (diciembre 2018).
- Ruiz, J., Enderica, O., Armijos, V., Darmas, M., Chamba, S., Palomeque, M., & Bermeo , J. (2018). *Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad*. El Oro: Machala: Vol. 39 (N  04) Año 2018. Pág. 27.
- Saltos, M.  . (2017). LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO TRIBUTARIO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DE ECUADOR.
- Sandoval , M. T. (2023). *Administración II*. Universidad CNSI.
- Santa, H., & Martins, M. (2010). *Estudios de campo. Una nueva perspectiva*. Ediciones. Ruiz. Colombo.
- SRI. (2023). *Impuesto a la Renta*. Quito.
- Superintendencia de Compa as Valores y Seguros. (2023).
- Tomalá Torres , M. F. (2020). *INCLUSIÓN LABORAL E INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR*. Ecuador: Santa Elena: UPSE: Universidad Estatal Pen sula de Santa Elena.
- Tornos Mas , J. (2020). Contratación pública y derechos humanos. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, Revista Digital de Derecho Administrativo (24). 11-41.
- Trepelkov, A., & Verdi, M. (2018). Diseño y evaluación de incentivos tributarios en países en desarrollo. Nueva York: Estados Unidos.
- Vanegas Zambrano , E. N. (2018). *ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRIBUTARIO PARA EL IMPUESTO A LA RENTA*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil: Facultad de Ciencias Administrativas.
- Velasco, C. (2016). *PROCESO PRÁCTICO DE CONCILIACIÓN TRIBUTARIO PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA DE SOCIEDADES Y PERSONAS NATURTALES OBLIGADAS A LLEVAR CONTABILIDAD EJERCICIO FISCAL 2015*. Boletín N  75.
- Wison Araque Jaramillo. (2021). *Caracterización de la Pyme ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

7. ANEXOS

Anexo 1: Directorio de las grandes empresas entrevistadas en la ciudad de Riobamba

GRANDES EMPRESAS - RIOBAMBA											
N°	Nombre	Tamaño	Cant. Empleados	Ingreso Total 2021	IR causado 2021	Activo 2021	Patrimonio 2021	Ingreso por ventas 2021	Utilidad antes del impuesto 2021	Utilidad del ejercicio 2021	Utilidad neta 2021
1193	CONSTRUCTORA OVIEDO PALACIOS COVIPAL S.A.	GRANDE	64	19.254.578,30	258.562,32	18.593.295,10	3.080.813,57	19.075.055,88	911.691,68	1.072.578,50	653.129,36
3614	HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.	GRANDE	56	6.423.172,63	241.136,95	4.105.775,74	2.719.749,27	6.178.180,63	909.623,98	1.070.145,86	668.487,03
4981	L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA	GRANDE	668	5.284.144,64	60.752,52	2.301.145,24	709.495,21	5.224.089,53	125.736,02	143.197,54	64.983,50
4991	ECOALCHIMBORAZO S.A.	GRANDE	46	6.820.887,32	17.033,03	1.228.067,82	90.162,20	6.819.636,96	53.078,49	62.445,28	36.045,46
TOTAL		4	834	37.782.782,89	577.484,82	26.228.283,90	6.600.220,25	37.296.963,00	2.000.130,17	2.348.367,18	1.422.645,35

Anexo 2: Guía de Entrevista dirigida a los gerentes o contadores de las empresas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Guía de Entrevista

Objetivo

Realizar entrevistas al gerente y contador de las grandes empresas en la ciudad de Riobamba, con la finalidad de recabar la información necesaria y específica para realizar el proyecto de investigación.

Dirigida: al gerente general o a los contadores de las grandes empresas de la ciudad de Riobamba.

1. ¿Cuántos empleados integra la nómina de talento humano?
2. ¿Cuántos empleados con capacidades especiales forman parte de su plantilla laboral?
Por favor, especifique el tipo de discapacidad
3. En caso de tener empleados con discapacidades, ¿qué cambios ha realizado para facilitarles el trabajo en su empresa? En caso de ser así proporcione el costo promedio aproximado para cada una de estas adaptaciones.
4. ¿Conoce las responsabilidades y deberes que usted como empleador debe cumplir al contratar personal con capacidades especiales o sus sustitutos, según lo dispuesto en la normatividad vigente?
5. ¿Usted tiene conocimiento del beneficio tributario que permite deducir hasta un 150% de las remuneraciones abonadas a personas con discapacidad contratadas, además del porcentaje establecido por el Estado (4% del total de trabajadores)?
6. En caso de no haber obtenido este beneficio tributario, ¿cuáles son las razones que explican por qué no ha aprovechado esta ventaja fiscal?
7. Como contribuyente, ¿qué recomendaciones sugeriría para incentivar el empleo de personas con discapacidad a través de beneficios tributarios, con el fin de obtener un ahorro fiscal?
8. Desde la perspectiva del contribuyente, ¿cree que la inclusión de personas con habilidades especiales o sustitutos sigue siendo un desafío para los empleadores

Anexo 3:Entrevista realizada a la Ing. Ana Guijarro Contadora de ECOALCHIMBORAZO.



Anexo 4: Entrevista realizada al Ing. Juan Carlos Tixe Gerente de Talento Humano de L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA.



Anexo 5: Entrevista realizada a la Ing. María Baldeón Carrillo Gerente de Talento Humano de HOSPITAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.



Anexo 6: Entrevista realizada a la Ing. Ana Arriaga C. Contadora de la CONSTRUCTORA VIAL COVIPAL.



Anexo 7 : Estado Situación Financiera 2021 Expresado en USD

HOSPITAL GENERAL SAN JUAN HOSPIESAJ S.A			
BALANCE GENERAL			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021			
DOLARES AMERICANOS			
CODIGO	CUENTA		2021/12
1	ACTIVO		
1.01	ACTIVO CORRIENTE		
1.01.01	Efectivo y equivalente de Efectivo	689.511,38	
1.01.02.05	Cuentas y documentos por cobrar comerciales corrientes	1.458.449,02	
1.01.02.07	(-) Provisión Cuentas Incobrables	32.866,15	
1.01.03	INVENTARIO		170.551,37
1.01.03.05	Inventario de prod. term. y mercad. en almacén	98.782,24	
1.01.03.06	Inventario de suministros, herramientas, repuestos y materiales	71.769,13	
1.01.05	ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES		132.456,59
1.01.05.01	Crédito tributario a favor del sujeto pasivo (IVA)	8.306,88	
1.01.05.02.02	Crédito tributario a favor del sujeto pasivo (Impuesto a la Renta)	124.149,71	
	TOTAL ACTIVO CORRIENTE		2.418.102,21
1.02	ACTIVO NO CORRIENTE		
1.02.01	PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO		1.603.526,48
1.02.01.01	Terrenos	374.526,00	
1.02.01.02	Edificios y otros inmuebles (excepto terrenos)	1.307.077,75	
1.02.01.05	Muebles y enseres	201.210,79	
1.02.01.06	Maquinaria, equipo, instalaciones y adecuaciones	1.085.924,12	
1.02.01.08	Equipo de Computación	62.909,89	
1.02.01.09	Vehículos, Equipo de Transporte y Caminero Móvi	69.633,93	
	(-) DEPRECIACIÓN ACUMULADA DE PROPIEDADES,		
1.02.01.12	PLANTA Y EQUIPO	1.497.756,00	
1.02.04	ACTIVOS INTANGIBLES		18.676,97
1.02.04.02	Marcas, patentes, licencias y otros similares	18.676,97	
1.02.04.02.01	INVERSIONES NO CORRIENTES		6.589,00
1.02.08	OTROS ACTIVOS NO CORRIENTES		58.881,08
	TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		1.687.673,53
	TOTAL DE ACTIVO		4.105.775,74



2	PASIVO			
2.01	PASIVO CORRIENTE			
2.01.03	Cuentas y documentos por pagar comerciales corrientes	622.712,49		
2.01.03.01	Otras cuentas y documentos por pagar corrientes	23.563,95		
2.01.09	OTROS PASIVOS FINANCIEROS		241.136,95	
2.01.07.02	Impuesto A La Renta Por Pagar Del Ejercicio	241.136,95		
2.01.08	PASIVOS POR INGRESOS DIFERIDOS		4.248,18	
2.01.10	Anticipos de clientes	4.248,18		
2.01.07	OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES		179.476,91	
2.01.07.03	Obligaciones con el IESS	6.427,16		
2.01.07.04	Otros Pasivos Corrientes Por Beneficios a Empleados	11.791,25		
2.01.07.05	Participación trabajadores por pagar del ejercicio	161.258,50		
	TOTAL PASIVO CORRIENTE			1.071.138,48
2.02	PASIVO NO CORRIENTE			
2.01.07	PASIVOS NO CORRIENTES POR BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS		256.310,99	
2.02.07.02	OTROS PASIVOS NO CORRIENTES		58.577,00	
2.02.08	Otros	58.577,00		
	TOTAL DE PASIVO NO CORRIENTE			314.887,99
	TOTAL DE PASIVO			1.386.026,47
3	PATRIMONIO			
3.01	Capital Suscrito y/o Asignado	1.100.296,00		
3.04	RESERVA		185.838,19	
3.04.01	Reserva legal	155.863,91		
3.04.01.01	Otra reservas	29.974,28		
3.06	RESULTADOS ACUMULADOS		1.433.615,08	
3.06.07	Superávit por revaluación de inversiones	831.976,75		
3.07	Utilidad del ejercicio	601.638,33		
	TOTAL DEL PATRIMONIO			2.719.749,27
	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO			4.105.775,74

Anexo 8: Rol de Pago Administrativo de manera Mensual Expresado en USD

ROL DE PAGO ENERO - 2021																
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	SUELDO	COSTO HORA DE TRABAJO	INGRESOS					EGRESOS						
					HORAS EXTRAS		BONOS	COMISIONES	TOTAL INGRESOS	APORTE AL IEES	IMPUESTO A LA RENTA	PRESTAMOS AL IEES	ANTICIPOS	TOTAL EGRESOS	LIQUIDO A RECIBIR	FIRMA
					50%	100%										
3	Trabajador C	Auxiliar Operario	500,00	3,13					500,00	47,25				47,25	452,75	
4	Trabajador D	Auxiliar de Limpieza	550,00	3,44					550,00	51,98				51,98	498,03	
5	Sustituto E	Auxiliar Contable	700,00	4,38					700,00	66,15				66,15	633,85	
6	Sustituto F	fisioterapeuta	600,00	3,75					600,00	56,70				56,70	543,30	
7	Sustituto G	Farmacéutico	440,00	2,75					440,00	41,58				41,58	398,42	
8	Sustituto H	Auxiliar de Enfermería	615,00	3,84					615,00	58,12				58,12	556,88	
9	Sustituto I	Auxiliar de Enfermería	615,00	3,84					615,00	58,12				58,12	556,88	
TOTAL			4.020,00	25,13	-	-	-	-	4.020,00	379,89	-	-	-	379,89	3.640,11	

Anexo 9: Rol de Provisión Mensual Expresado en USD

ROL DE PROVISIONES												
MES DE ENERO 2021												
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	TOTAL DE INGRESOS	DECIMO TERCER SUELDO	DECIMO CUARTO SUELDO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	TOTAL PROVISIONES	APORTE PATRONAL 11.15%	I.E.C.E T.I. *0,5%	S.E.C.A.P T.I. *0,5%	APORTE I.E.C.E - S.E.C.A.P
3	Trabajador C	Auxiliar Operario	500,00	41,67	41,67	20,83	41,65	145,82	55,75	2,50	2,50	5,00
4	Trabajador D	Auxiliar de	550,00	45,83	45,83	22,92	45,82	160,40	61,33	2,75	2,75	5,50
5	Sustituto E	Auxiliar Contable	700,00	58,33	58,33	29,17	58,31	204,14	78,05	3,50	3,50	7,00
6	Sustituto F	fisioterapeuta	600,00	50,00	50,00	25,00	49,98	174,98	66,90	3,00	3,00	6,00
7	Sustituto G	Farmacéutico	440,00	36,67	36,67	18,33	36,65	128,32	49,06	2,20	2,20	4,40
8	Sustituto H	Auxiliar de Enfermería	615,00	51,25	51,25	25,63	51,23	179,35	68,57	3,08	3,08	6,15
6	Sustituto I	Auxiliar de Enfermería	615,00	51,25	51,25	25,63	51,23	179,35	68,57	3,08	3,08	6,15
TOTAL			4.020,00	335,00	335,00	167,50	334,87	1.172,37	448,23	20,10	20,10	40,20

Anexo 10: Valores Conciliados por Provisiones Expresado en USD

Meses	Apellidos y Nombres	Salario		Decimo tercer Sueldo		Decimo Cuarto Sueldo		Fondo de Reserva		Aporte Patronal	
		Sueldo	Anual	Aporte	Anual	Aporte	Anual	Aporte	Anual	Aporte	Anual
Enero -Diciembre	Trabajador C	500,00	6.000,00	41,67	500,00	41,67	500,00	41,65	499,80	55,75	669,00
Enero -Diciembre	Trabajador D	550,00	6.600,00	45,83	550,00	45,83	550,00	45,82	549,78	61,33	735,90
Enero -Diciembre	Sustituto E	700,00	8.400,00	58,33	700,00	58,33	700,00	58,31	699,72	78,05	936,60
Enero -Diciembre	Sustituto F	600,00	7.200,00	50,00	600,00	50,00	600,00	49,98	599,76	66,90	802,80
Enero -Diciembre	Sustituto G	440,00	5.280,00	36,67	440,00	36,67	440,00	36,65	439,82	49,06	588,72
Enero -Diciembre	Sustituto H	615,00	7.380,00	51,25	615,00	51,25	615,00	51,23	614,75	68,57	822,87
Enero -Diciembre	Sustituto I	615,00	7.380,00	51,25	615,00	51,25	615,00	51,23	614,75	68,57	822,87
Total de Sueldos Anuales - Personas con Capacidades Especiales o Sustitutos - Excedente -			48.240,00		4.020,00		4.020,00		4.018,39		5.378,76
Valores pagados a empleados con capacidades especiales o sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad											65.677,15
$= \left\{ \frac{\left(\sum (\text{Valores pagados a trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad}) \right)}{\text{No. trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad que recibieron pagos}} \times \left. \begin{array}{l} \text{Número de trabajadores con} \\ \text{discapacidad, sustitutos} \\ \text{y trabajadores con} \\ \text{dependientes} \\ \text{con discapacidad, que exceden} \\ \text{el \% mínimo} \end{array} \right\} \times 150 \%$											7.297,46
											51.082,23
											76.623,34