

**METODOLOGÍA DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL
PROCEDIMIENTO GENERAL PARA DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS PARA
PERSONAS DISCAPACITADAS Y BENEFICIOS LABORALES**

Autores: Ing. Silvia Cecilia Delgado Vera, Msc.¹, Cpa. Mercedes Johanna Espinoza Espinoza², Mca., Abg. Maura Zamora Loo³

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Correos Electrónicos:

silviadelgadov@hotmail.com,

sdelgado@itb.edu.ec

mercedesjohannaespinozaespinoza@hotmail.com

mauri-zl@hotmail.com

METODOLOGÍA DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL PROCEDIMIENTO GENERAL PARA DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS Y BENEFICIOS LABORALES

RESUMEN

En materia tributaria, la carga impositiva por cada ser humano en nuestro país es considerado un porcentaje alto. Sin embargo, existen ciertas excepciones para las personas con discapacidades, como por ejemplo, la devolución del IVA (Impuesto al Valor Agregado). El IVA es un impuesto que todas las personas debemos cancelar por la compra de bienes y servicios, pero la Ley de Régimen Tributario Interno establece que una persona con discapacidad puede solicitar su devolución para las compras de bienes o servicios de primera necesidad, adquiridos para su uso y consumo personal, así como la adquisición de los bienes necesarios por su discapacidad. El siguiente documento presenta un desglose del funcionamiento de la devolución de los valores de diversos impuestos en casos excepcionales, como lo es el de las personas con desafíos físicos o intelectuales.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de los derechos de las personas con capacidades especiales, se considera que el gobierno Ecuatoriano ha logrado tomar medidas en lo que hasta hace algunos años resultaba una utopía. Los cambios planteados en referencia a este tema han hecho frente a una sociedad que miraba con mucha pena y algo de caridad humana a estas personas. Una de las primeras reformas implementadas a favor de las personas con capacidades especiales fue la inserción laboral, a través del Código de Trabajo art. 42, numeral 33 el art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las cuales han estado acompañadas de una serie de normativas con la firme convicción de otorgarles beneficios, sean desde la inclusión en la parte laboral hasta impulsar su productividad

para desenvolverse como personas económicamente independientes. Al mismo tiempo, se les ha procurado oportunidad de dignificar su trabajo a través de programas de microcrédito que cuenten con preferencias para realizar emprendimientos que les permitan sentirse útiles. De esta manera, se convierten en piezas activas de una sociedad que tenía el hábito de excluirlos o de subestimar sus capacidades.

El presente trabajo plantea aplicar la metodología de enseñanza-aprendizaje para conocer todas las ventajas que las personas con desafíos físicos e intelectuales tienen en el ámbito tributario, laboral y social, en función de conducirlos a un mundo de oportunidades que les permita mejorar su calidad de vida.

DESARROLLO

Antecedentes de la creación de la ley de discapacidades

El gobierno ecuatoriano para poder hacer realidad este punto lo incluye en la Constitución de la República (argumento legal) y así refuerza el marco legal dentro de los principios de la Constitución con carácter de obligatorio. Además de esto, se ha formado un sistema de equidad a partir de una serie de normativas que han permitido que este grupo sea tomado en cuenta dentro del conglomerado llamado 'Grupos Vulnerables' junto a los adultos mayores, niños, niñas y adolescentes en situación de abandono, migrantes, personas en extrema pobreza y población indígena. Estos sectores de la sociedad, más allá de no poseer los elementos mínimos de subsistencia, subempleo o desocupación, necesitan el impulso de ciertos beneficios que les permitan su inserción tanto en la sociedad como sentirse partícipes de actividades económicas y aporten con su trabajo al aparato productivo. Estos derechos han sido amparados en los derechos humanos fundamentales de las Naciones Unidas, los cuales ha sido adoptados por el estado ecuatoriano como política gubernamental.

La creación del proyecto denominado Misión Manuela Espejo configuró un plan de acción que permitía el levantamiento de la información, desde documentar los datos de cada uno de los discapacitados, realizar evaluaciones médicas, evaluar cada caso, y asignar partidas hasta asistir en cada una de sus carencias. La información recopilada fue utilizada para facilitar la labor estatal en el camino para realizar mejoras y ajustes según cada caso y cada situación, por medio de la integración a la sociedad de este grupo vulnerable.

Aunque el tema de las capacidades especiales (que es como se las conoce a aquellas personas que tienen dificultad de realizar actividades habituales con algún nivel de dificultad) es un tema muy poco tratado en los centros educativos. Por lo tanto, el tomar medidas como la modificación física de los recintos, hasta los temas de metodología

pedagógica especial han representado un desafío al momento de ampliar la agenda para incrementar el acceso a oportunidades de estas personas. Sin embargo, al conocer los beneficios de la mencionada ley, vemos que propone no solo una inclusión en el marco legal, sino un sentido de pertenencia integral, pues muchos discapacitados incluso han superado los típicos estigmas sociales pero sin un marco legal no hubiese valido de algo, pues ellos luchaban solos con una sociedad que los ignoraba.

Beneficios tributarios y laborales

Beneficios tributarios

Dependiendo del porcentaje de discapacidad, las personas con capacidades especiales pueden acceder a ciertos beneficios tributarios que se aplicarán únicamente para aquellas personas cuya discapacidad sea igual o superior al cuarenta por ciento (40%), de conformidad con el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. A continuación se mencionarán los artículos legales más relevantes sobre los beneficios tributarios y los porcentajes acorde a una tabla.

Constitución de la República del Ecuador:

Art. 47.- 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

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica del Régimen Tributario Interno:

Art. 177.- Devolución del IVA a personas con discapacidad.- (Sustituido por la Disp. Reformatoria Segunda del Decreto. 171, R.O. 145-2S, 18-XII-2013; y, por el Art. 39 del D.E. 539, R.O. 407-3S, 31-XII-2014).-

Las personas con discapacidad y/o su sustituto tienen derecho a que el IVA pagado en la adquisición de bienes y servicios de primera necesidad, de uso y consumo personal, les sea devuelto, para lo cual se aplicará el límite establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, de forma independiente para cada uno.

En el caso de adquisición local de los bienes establecidos en los numerales del 1 al 8 del artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades, adquiridos para uso personal y exclusivo de la persona con discapacidad, la devolución se efectuará solamente a la persona con discapacidad o su representante legal. Dicha devolución no tendrá límite, sin embargo se deberá considerar la proporcionalidad establecida en el Reglamento a

la Ley Orgánica de Discapacidades.

Vencido el término para la devolución del IVA previsto en la ley, se pagarán intereses sobre los valores reconocidos.

El Servicio de Rentas Internas, mediante resolución de carácter general, determinará el procedimiento a seguir para su devolución.

Grado de Discapacidad	Porcentaje para aplicación del beneficio
Del 40% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Impuesto Predial.- Las personas con discapacidad y/o las personas naturales y jurídicas que tengan legalmente bajo su protección o cuidado a la persona con discapacidad, tendrán la exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial. Esta exención se aplicará sobre un (1) solo inmueble con un avalúo máximo de quinientas (500) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general. En caso de superar este valor, se cancelará uno proporcional al excedente.

Devolución Al Impuesto Al Valor Agregado.- Las personas con discapacidad tienen derecho a que el impuesto al valor agregado que paguen en la adquisición de bienes y servicios de su uso y consumo personal les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses, en un tiempo no mayor a noventa (90) días de presentada su solicitud, a la que adjuntarán originales o copias certificadas de los correspondientes comprobantes de venta y demás documentos o información que el Servicio de Rentas Internas requiera para verificar el derecho a la devolución. Si vencido el término antes indicado no se hubiese reembolsado el impuesto al valor agregado reclamado, se reconocerán los respectivos intereses legales.

Impuesto Anual a la Propiedad de Vehículos e Impuesto Ambiental a La Contaminación Vehicular.- En el caso de los vehículos destinados al uso y traslado de personas con discapacidad, para establecer la base imponible, se considerará una rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000). En el caso de que luego de realizada la rebaja, existiera un excedente, se concederá además una rebaja especial del cincuenta por ciento (50%)

del mismo. Adicionalmente, estarán exonerados del pago del impuesto ambiental a la contaminación vehicular. Esta medida será aplicada para un (1) solo vehículo por persona natural o jurídica y el reglamento de esta ley determinará el procedimiento a aplicarse en estos casos. Para realizar este procedimiento, se debe dirigir una solicitud al Servicio de Rentas Internas, adjuntando copia de cédula de identidad o ciudadanía o el documento que certifique su grado de discapacidad. En el caso de personas que tengan bajo su protección o cuidado a la persona con discapacidad, deberán exhibir el documento que acredite el grado de discapacidad de la persona a quien protegen o cuidan.

Importación de Bienes.- Las personas con discapacidad y las personas jurídicas encargadas de su atención, podrán realizar importaciones de bienes para su uso exclusivo, exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales, de acuerdo a la siguiente clasificación:

1. Prótesis para personas con discapacidad auditiva, visual y física
2. Órtesis;
3. Equipos, medicamentos y elementos necesarios para su rehabilitación;
4. Equipos, maquinarias y útiles de trabajo, especialmente diseñados y adaptados para ser usados por personas con discapacidad;
5. Elementos de ayuda para la accesibilidad, movilidad, cuidado, higiene, autonomía y seguridad;
6. Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación, deporte y recreación;
7. Elementos y equipos de tecnología de la información, de las comunicaciones y señalización;
8. Equipos, maquinarias y toda materia prima que sirva para elaborar productos de uso exclusivo para personas con discapacidad; y,
9. Los demás que establezca el reglamento de la presente Ley.

Las exenciones previstas en ese artículo no incluyen tasas por servicios aduaneros, tasas portuarias y almacenaje.

Beneficios Laborales

La Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligación de los empleadores, que cuenten con veinticinco o más trabajadores, de contratar un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad en el total de su personal. Esta cuota puede ser cumplida, en máximo un 50%, por personas calificadas como *sustitutos* de las personas con discapacidad.

La calidad de sustitutos debe ser acreditada por la autoridad nacional de inclusión económica y social; no podrá ser acreditada más de una persona por cada persona con discapacidad. Se consideran sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y cuidado a una persona con discapacidad severa y los padres o representantes legales de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad.

En lo principal el Acuerdo señala:

Acreditación: La acreditación puede ser hecha para inclusión laboral o no.

Para inclusión laboral: Reconoce la calidad de sustituto de una persona con una discapacidad muy grave o severa, esto es con una condición de discapacidad en un porcentaje de 75% o más.

Sin inclusión laboral: Certifica la calidad de sustituto de una persona con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 40%.

Requisitos:

La persona interesada en obtener un certificado de sustituto deberá presentar lo siguiente:

- Cédula de identidad de la persona interesada en ser sustituto.
- Cédula de identidad o partida de nacimiento de la persona con discapacidad.
- Carné o certificado de discapacidad emitido por la autoridad sanitaria nacional.

Para obtener el certificado para inclusión laboral se deberá presentar además una declaración juramentada en la que exprese ser pariente hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o cónyuge, o pareja en unión de hecho legalmente constituida, o representante legal, de una persona con discapacidad severa y que está bajo su responsabilidad y/o cuidado.

Para los casos de sustituto por solidaridad humana, en la declaración juramentada se declarará no tener grado de consanguinidad o afinidad con una persona con discapacidad severa sin referente familiar y comprometerse de su manutención.

Suspensión:

Los certificados de sustituto podrán ser suspendidos por incumplimiento de las obligaciones que la calidad de sustituto genera.

La persona que sea habilitada como sustituto deberá firmar el Acta Compromiso.

La autoridad hará una visita domiciliaría y deberá hacer seguimiento en caso de denuncias.

El método de enseñanza aprendizaje aplicado será el método deductivo que va de lo

general a lo particular, en este caso parte de los aspectos legales aplicados a las personas discapacitadas y lo particular se refiere a las leyes específicas que benefician a esta parte vulnerable de la población y a la que anteriormente no se brindaba ninguna ayuda social ni legalmente establecida.

CONCLUSIONES

Se puede considerar que el trabajo realizado actualmente, en comparación a lo anterior, ha logrado realizar grandes avances en cuanto a materia tributaria y a los beneficios con los que actualmente cuentan las personas con desafíos físicos o intelectuales. Sin embargo, es mucho lo que aún falta por hacer y cubrir en beneficio de este sector de la población que, por su condición de vulnerabilidad, no puede ejercer sus derechos establecidos. Para fijar con más claridad las regulaciones estatales más relevantes, es necesario especificarlas y determinar las áreas jurídicas en las que han sido planteadas, pues así se refuerzan los argumentos de lo que se ha manifestado a lo largo de este trabajo.

Ley Orgánica de discapacidades:

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o

serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Código de Trabajo:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades-

RECOMENDACIONES

A partir de lo mencionado, es preponderante que todas estas medidas sean protegidas

a largo plazo para que su cumplimiento no decaiga ante modificaciones gubernamentales futuras.

Consecuentemente, se recomienda continuar con el programa de beneficios establecidos para este sector de la población y un constante monitoreo de los resultados que se vuelven tangibles a partir de su aplicación.

Fortalecer o ampliar a toda la población que necesita la inserción laboral y el goce de beneficios para que puedan disfrutar de las mismas oportunidades que el resto de la población y para que tengan el mismo acceso a incrementar su calidad de vida.

Capacitar a empleadores, educadores y demás miembros de la sociedad para saber interactuar con estos grupos, para que sepan adecuarse ante sus necesidades y para eliminar progresivamente los estigmas sociales que acompañan el desempeño de las personas con alguna capacidad especial.

Informar a la sociedad acerca de las formas de respeto e inclusión que deben mostrar ante las personas con desafíos físicos o intelectuales, los términos políticamente correctos para describir su condición y la posibilidad de resaltar sus logros a partir de los avances que se logren en su labor.

Incrementar el bono de la solidaridad únicamente a los adultos mayores en virtud de que nuestro sistema no ofrece ni garantiza oportunidades laborales a este grupo de personas.

BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

Ley de discapacidades

Constitución de la Republica