

SEPTIEMBRE 2018

CONSULTA LABORAL:

PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175, el Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo que regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Objeto

El objeto del Acuerdo es regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

Ámbito de aplicación

Es de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores estables y en adelante.

Glosario de términos

Para efectos de aplicación de estas normas, se deben considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

a) Persona con discapacidad.- Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

b) Sustitutos directos.- Se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considera como trabajadores sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS;

c) Sustituto por solidaridad humana.- Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

d) Discapacidad severa.- Conforme a la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, discapacidad severa corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirán personas con: retraso mental grave y profundo; sordo – ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición debe ser determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

Porcentaje de cumplimiento

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.

De los sustitutos

Pueden ser trabajadores sustitutos, aquellos que hayan obtenido dicha calidad mediante la correspondiente certificación emitida por las autoridades correspondientes, sin embargo este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Las y los empleadores no pueden contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Cálculo del porcentaje de cumplimiento

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considera como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número, en tal virtud el empleador por cada veinticinco (25) trabajadores estables debe contratar (1) una persona con discapacidad, acorde a lo determinado en el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

Del control y las sanciones

Los Inspectores del Trabajo son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de esta obligación, para lo cual deberá actuar con celeridad, objetividad e imparcialidad.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, puede ser sancionado conforme el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir 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 Regional del Trabajo

Fuente: Acuerdo MDT-2018-0175 (Registro Oficial 322, 7-IX-2018).

CONSULTA TRIBUTARIA:

IMPUESTO A LA RENTA PARA EL AÑO 2018

Para liquidar el impuesto a la renta de las personas naturales y de las sucesiones indivisas, se aplicarán a la base imponible las tarifas contenidas en la siguiente tabla de ingresos:

AÑO 2018 En dólares			
Fracción Básica	Exceso hasta	Impuesto Fracción Básica	% Impuesto Fracción Excedente
0	11.270	0	0%
11.270	14.360	0	5%
14.360	17.950	155	10%
17.950	21.550	514	12%
21.550	43.100	946	15%
43.100	64.630	4.178	20%
64.630	86.180	8.484	25%
86.180	114.890	13.872	30%
114.890	En adelante	22.485	35%

INGRESOS DE PERSONAS NATURALES NO RESIDENTES.- Los ingresos obtenidos por personas naturales que no tengan residencia en el país, satisfarán la tarifa única prevista para sociedades sobre la totalidad del ingreso percibido.

Los organizadores de loterías, rifas, apuestas y similares, con excepción de los organizados por parte de la Junta de Beneficencia de Guayaquil y Fe y Alegría, deberán pagar la tarifa única prevista para sociedades sobre sus utilidades. Los beneficiarios

pagarán el impuesto único del 15%, sobre el valor de cada premio recibido en dinero o en especie que sobrepase una fracción básica no gravada de Impuesto a la Renta de personas naturales y sucesiones indivisas, debiendo los organizadores actuar como agentes de retención de este impuesto.

Están gravados con el impuesto los incrementos patrimoniales provenientes de herencias, legados, donaciones, hallazgos y todo tipo de acto o contrato por el cual se adquiera el dominio a título gratuito, de bienes y derechos existentes en el Ecuador, cualquiera que fuera el lugar del fallecimiento, nacionalidad, domicilio o residencia del causante o sus herederos, del donante, legatario o beneficiario.

En caso de residentes en el Ecuador, también estará gravado con este impuesto el incremento patrimonial proveniente de bienes o derechos existentes en el extranjero, y en el caso de no residentes, cuando el incremento provenga de bienes o derechos existentes en el Ecuador.

Toda persona natural o persona jurídica residente en el Ecuador que obtenga en el extranjero incrementos patrimoniales objeto del impuesto a la renta sobre herencias, legados y donaciones o de naturaleza análoga, podrá utilizar como crédito tributario de este impuesto, aquel que haya pagado en el exterior vinculado con el mismo hecho generador, sin que dicho crédito pueda superar el impuesto generado en el Ecuador por tales incrementos patrimoniales.

Son responsables de este impuesto, cuando corresponda, los albaceas, representantes legales, tutores, apoderados, curadores, administradores fiduciarios o fideicomisarios, entre otros.

Son sustitutos del contribuyente los donantes residentes en el Ecuador que realicen donaciones a favor de no residentes

No están sujetos a este impuesto: los importes por seguros de vida, obtenidos por quienes constan como beneficiarios del causante en la póliza correspondiente; y, las becas de estudio e investigación, a desarrollarse en Ecuador o en el extranjero, en cualquier nivel y grado educativo, concedidas por entidades del sector público o por organizaciones de la sociedad civil reconocidas legalmente, de acuerdo con las formas y condiciones que se establezcan mediante Reglamento.

Fuente: LEY RÉGIMEN TRIBUTARIO (LORTI)

CONSULTA SOCIETARIA:

CLASIFICACION DE LAS PYMES, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Parámetros de la CAN

El Programa Estadístico Comunitario de la CAN, Comunidad Andina de Naciones, adoptado mediante Decisión 488, define los preceptos básicos para elaborar las estadísticas comunitarias de las PYMES.

Este sistema estadístico regional establece que las PYMES comprenden a todas las empresas formales legalmente constituidas y/o registradas ante las autoridades competentes, que lleven registros contables y/o aporten a la seguridad social, comprendidas dentro de los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702.

El artículo 3 de la Decisión 702 de la CAN establece los parámetros de acuerdo a lo señalado a continuación:

- a) Las empresas comprendidas dentro de los siguientes rangos de personal ocupado y de valor bruto de las ventas anuales:

Variables (**)	Estrato I	Estrato II	Estrato III	Estrato IV
Personal ocupado	1 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 199
Valor bruto de las ventas anuales (US\$)*	≤ 100.000	100.000 - 1.000.000	1.000.001 - 2.000.000	2.000.001 - 5.000.000

(*) Margen comercial para las empresas comerciales

(**) Prevalecerá el valor bruto de las ventas anuales sobre el criterio del personal ocupado.

Así mismo, el artículo 5 de la Decisión 702 determina que los Países Miembros deberán elaborar y transmitir estadísticas comunitarias armonizadas sobre PYMES.

Clasificación nacional

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mediante resolución, acogió la clasificación de pequeñas y medianas empresas, PYMES, de acuerdo a la normativa implantada por la Comunidad Andina en su Resolución 1260 y la legislación interna vigente, conforme al siguiente cuadro:

Variables	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Grandes Empresas
Personal ocupado	De 1 - 9	De 10 - 49	De 50 - 199	≥ 200
Valor bruto de ventas anuales	≤ 100.000	100.001 - 1.000.000	1.000.001 - 5.000.000	> 5.000.000
Monto de activos	Hasta US\$ 100.000	De US\$ 100.001 hasta US\$ 750.000	De US\$ 750.001 hasta US\$ 3.999.999	≥ 4.000.000