



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

TEMA:

**“INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE EL EMPLEO DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR”**

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ECONOMISTA**

AUTORA

NICOL ALEJANDRA GUERRÓN PATIÑO

DIRECTORA

ECON. ZULMA JEANNETH ALBUJA ECHEVERRÍA

IBARRA, 2022

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el salario mínimo nacional y el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 – 2021, por consiguiente, es preciso analizar los factores que inciden en la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, las políticas públicas y acciones que se han implementado y la correlación que existe entre las dos variables de estudio. Para lo cual se utilizó un análisis cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, el cual permitió encontrar como principales resultados que los factores que mayormente inciden en la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad son, la falta de experiencia, infraestructura inadecuada, sobreprotección familiar y costos adicionales para las empresas al emplear a personas con capacidades diferentes, es por ello que los gobiernos de turno del Ecuador han creado la Ley Orgánica de Discapacidad que ampara a estas personas y les permite desarrollarse en un entorno más equitativo. Finalmente, se encontró que existe una relación negativa débil entre las variables de estudio, es decir mientras una variable aumenta la otra disminuye, por tanto, es esencial que los organismos competentes como CONADIS, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Economía y Finanzas trabajen de manera conjunta para analizar la estructura del salario mínimo, a fin de que su instauración no traiga efectos adversos sobre ninguna variable económica y social.

Palabras claves: Salario mínimo nacional, empleo, discapacidad, inclusión laboral, políticas públicas.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between the unified basic salary and the employment of people with disabilities in Ecuador in the period 2012-2021, so it was necessary to analyze the factors that affect the labor inclusion gap of people with disabilities in Ecuador, the public policies and actions that have been implemented and the correlation that exists between the two study variables. For which a quantitative analysis with a correlational descriptive scope was used, which allowed finding as main results that the factors that mostly affect the labor inclusion gap of people with disabilities are, lack of experience, inadequate infrastructure, overprotection of families, and additional costs for companies when employing, people with special abilities, so the governments in turn of Ecuador have created the organic law on disability that protects these people and allows them to develop in a more equitable environment. Finally, it was found that there is a weak negative relationship between the study variables, that is, while one variable increases, the other decreases, therefore, it is essential that the competent agencies such as CONADIS, the Ministerio de Trabajo and the Ministerio de Economía y Finanzas, work together. to analyze the structure of the minimum wage, so that its establishment does not bring adverse effects on any economic and social variable.

Keywords: Unified basic salary, employment, disability, labor inclusion, public policies.

CERTIFICACIÓN DE LA ASESORA

En calidad de Directora del Trabajo de Grado presentado por la egresada Nicol Alejandra Guerrón Patiño, para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es **“INCIDENCIA DEL SALARIO MINIMO SOBRE EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR”**, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra a los 20 días del mes de octubre de 2022.



Firmado electrónicamente por:
**ZULMA JEANNETH
ALBUJA
ECHEVERRIA**

.....
Econ. Jeanneth Albuja Echeverría

Directora de Tesis



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004555460		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Guerrón Patiño Nicol Alejandra		
DIRECCIÓN:	Imbaya		
EMAIL:	naguerronp@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	(06) 2 540-197	TELÉFONO MÓVIL:	0968578573

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Incidencia del salario mínimo sobre el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador.
AUTOR (ES):	Guerrón Patiño Nicol Alejandra
FECHA: DD/MM/AAAA	19 de septiembre del 2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Economista
ASESOR /DIRECTOR:	Econ. Zulma Jeanneth Albuja Echeverría

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de octubre de 2022.

EL AUTOR:



Guerrón Patiño Nicol Alejandra

C.I. 1004555460

Agradecimientos

A Dios por darme la fuerza y la esperanza necesaria para nunca abandonar mis sueños.

A mis padres por todo el apoyo incondicional y por sus consejos que han hecho de mí una mejor persona.

A mis amigas Joselin Vizcaíno y Josselin Fernández, porque siempre estuvieron en los momentos más difíciles para darme una palabra de aliento, una motivación y han sido una parte fundamental en mi vida.

A mi directora de Tesis la Econ. Zulma Albuja, porque siempre estuvo al pendiente de cada parte de la investigación, aportándome sus conocimientos y consejos, al igual que el Econ. Cristian Andrade y la Ing. Maricela Jaramillo.

A todos ellos les doy gracias por ser parte de este proceso tan importante en mi vida.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios, quien me ha dado la fuerza y la esperanza necesaria para lograr esta meta tan importante en mi vida. A mis padres, porque siempre estuvieron para apoyarme en cada momento difícil de este proceso y con sus consejos lograron que pueda salir adelante.

Me han enseñado que los sueños y las metas se las debe conseguir con sacrificio, dedicación y por sobre todas las cosas con humildad. Me hicieron comprender que no hay nada imposible en la vida, que, si trabajamos con constancia, lograremos nuestros objetivos.

A ustedes papás les dedico este esfuerzo, gracias por ayudarme siempre en todo momento.

Índice de Contenido

Introducción	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	2
Justificación de la investigación.....	4
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Pregunta de investigación	6
Capítulo I: Marco teórico con respecto a las personas con discapacidad y al salario mínimo nacional en el Ecuador	7
Fundamentación teórica	7
Inclusión social	7
Discapacidad.....	7
Salario mínimo	10
Empleo.....	11
Empleo de personas con discapacidad.....	12
Factores que inciden en la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.....	13
Políticas públicas y programas que han fortalecido la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.....	15

Teoría económica de la relación entre el empleo y el salario mínimo	19
Teoría económica neoclásica del salario mínimo y el empleo	19
Teoría económica de David Neumark y William Wascher	21
Teoría de la discriminación	24
El modelo del gusto por la discriminación de Becker (1957)	25
Teoría dual del mercado	26
Matriz de marco empírico	27
Capítulo II: Metodología de la investigación.....	33
Tipo de investigación	33
Enfoque.....	33
Alcance	33
Diseño	34
Métodos de investigación.....	34
Instrumentos o herramientas.....	34
Método deductivo	34
Método correlacional	35
Método explicativo	36
Capítulo III: Análisis y discusión de resultados	37
Evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021	37

Evolución del salario mínimo nacional en el Ecuador en el período 2012 al 2021	40
Correlación entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional en Ecuador en el período 2012 al 2021	41
Análisis correlacional de Pearson.....	42
Limitaciones de la investigación.....	46
Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones.....	48
Conclusiones	48
Recomendaciones.....	53
Referencias Bibliográficas.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Efectos del salario mínimo en países en desarrollo	22
Tabla 2 Matriz de marco empírico.....	27
Tabla 3 Determinación de Variables.....	35
Tabla 4 Valores de variables de estudio (salario mínimo nacional, empleo de personas con discapacidad) del Ecuador en el período 2012 al 2021.....	41
Tabla 5 Correlación de Pearson entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional.....	42
Tabla 6 Variaciones porcentuales de las variables: Salario mínimo nacional y empleo de personas con discapacidad	59

Índice de Figuras

Figura 1 Relación entre el salario mínimo y el empleo	20
Figura 2 Evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021.....	38
Figura 3 Evolución del salario mínimo nacional en Ecuador en el período 2012 al 2021.	40
Figura 4 Gráfico de dispersión en relación al empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional.....	43

Introducción

Antecedentes

Hace varios años se consideraba a la discapacidad como un problema social causado de forma directa por una enfermedad la cual exigía cuidados clínicos. Desde esta perspectiva, se empieza a visualizar a la discapacidad como cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de las personas, por lo tanto, esta debía ser tratada como un problema individual que pertenece a quien lo padece (Salinas, 2017).

Sin embargo, actualmente el Ecuador cuenta con la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual se encarga de identificar a las personas con dificultades permanentes como un “grupo de atención prioritaria”, que requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación, habilitación, inserción social y empleo (Ordóñez, 2011)

En este sentido, uno de los derechos que reconoce el Gobierno del Ecuador a las personas con discapacidad, es que este grupo de atención prioritaria pueda insertarse en el mercado laboral con normalidad como las demás personas, con el fin de que puedan tener las mismas oportunidades laborales que todo ser humano, las cuales les permita mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo (Ordóñez, 2011).

No obstante, a pesar de que las personas con discapacidad han sido insertadas en el mercado laboral, han existido algunos factores que han afectado al empleo de este grupo de atención prioritaria, uno de ellos es como lo menciona la teoría económica neoclásica del mercado de trabajo y la teoría económica de David Neumark y William Wascher es el incremento del salario mínimo nacional, que se lo conoce como la cuantía mínima de la remuneración que un empleador

deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual, produce un efecto negativo en el empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

De la misma forma, según estos autores y la teoría neoclásica económica del mercado de trabajo, a medida que el salario mínimo nacional crece a través de los años, el empleo se reduce a causa de que muchas empresas al ver que esta variable aumenta, deciden despedir a los empleados para reemplazarlos por maquinaria que pueda hacer el mismo trabajo que una persona. En este sentido dicho suceso, afecta de manera negativa a las personas con discapacidad, porque al estar inmersas en el mercado laboral también están expuestas a los efectos negativos que trae el aumento del salario mínimo nacional al empleo, trayendo consecuencias económicas y sociales que afectan de manera directa a sus condiciones de vida y de las personas que los rodean.

Planteamiento del problema

La incidencia que tiene el salario mínimo nacional en el empleo de las personas con discapacidad en el Ecuador, representa un tema de alto interés, puesto que, si bien es cierto el Gobierno ha implementado políticas que buscan la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, como se menciona en el marco legal en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en el cual se determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2009).

Es decir, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (Ministerio del Trabajo, 2009), con el fin de que este grupo de atención prioritaria pueda ejercer 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.

Sin embargo, a pesar de que existe la Ley Orgánica de Discapacidades la cual se encarga principalmente de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, (CONADIS, 2016).

Actualmente, las personas con dificultades permanentes representan cerca de mil millones de personas, un 15% de la población mundial, del cual el 80% están en edad de trabajar, sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia rechazado. Las personas con dificultades permanentes, en particular las mujeres, están expuestas a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información, que pueden impedir el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (OIT, 2021).

En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con dificultades permanentes experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y además sufren de una protección social insuficiente, la cual es fundamental para reducir la pobreza extrema. Es por ello que se considera que existen muchos factores que pueden afectar el empleo de este tipo de personas y entre ellos está, el incremento progresivo del salario mínimo nacional (OIT, 2021).

Por consiguiente, establecer y ajustar los niveles salariales es una de las partes más difíciles del proceso de fijación de los salarios mínimos. Si se define un nivel demasiado bajo, el salario mínimo nacional tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y sus familias, conduciendo a que se genere pobreza. Por otra parte, si se instaura un nivel demasiado alto, los salarios mínimos serán poco respetados y/o tendrán efectos adversos en el empleo y a la vez, este

cambio puede causar un gran impacto en los costos laborales de las empresas y a su vez esta situación podría agravar la inflación de precios (OIT, 2017).

En este contexto, se puede mencionar que según estudios realizados y teorías económicas comprobadas, la instauración de un mínimo salarial trae efectos negativos sobre el empleo, afectando de manera directa a la calidad de vida de las personas que lo perciben, es decir a pesar de que es una medida implementada para aliviar la pobreza y reducir la desigualdad del ingreso, trae consecuencias significativas en el empleo, tales como hacer que este tenga una reducción notoria que conlleva a que las familias no cuenten los medios suficientes para satisfacer sus necesidades y mejorar continuamente su calidad de vida.

Justificación de la investigación

El empleo es uno de los indicadores sociales y económicos más importantes en los países, porque no sólo permite que los hogares de bajos recursos puedan tener un medio de ingresos que les ayude a superar la pobreza, sino que al mismo tiempo contribuye al crecimiento y la diversificación de las economías. Además, es importante mencionar que para todos los países cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos, lo cual en la actualidad es muy complicado.

Sin embargo, en el contexto del empleo de personas con discapacidad se puede llegar al pleno empleo a través de políticas públicas de inclusión bien establecidas, las cuales se encarguen explícitamente de velar por los derechos de las personas con dificultades permanentes, porque este grupo de atención prioritaria es aquel que tiene “peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación en el mercado laboral y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad”.

En este sentido, se considera que el empleo es fundamental en una sociedad, porque permite de alguna forma contribuir en la mejora continua de la calidad de vida de las personas y más aún si se trata de grupos de atención prioritaria como las personas con discapacidad, puesto que el empleo les permitirá desarrollarse en un entorno activo que les ayudará a sentirse más independientes y podrán tener un sustento diario para vivir.

No obstante, existen factores que vulneran este derecho que se les ha otorgado a las personas con discapacidad y uno de ellos según estudios comprobados es el salario mínimo nacional, porque se considera que el incremento progresivo de esta variable en un país, puede ocasionar una reducción del empleo, esto a causa de que la mayor parte de empresas al ver el aumento del salario mínimo nacional deciden invertir en maquinaria y dejar de lado al capital humano.

Es por ello que la presente investigación es muy importante realizarla, porque tiene como objetivo principal conocer el efecto que causa el incremento progresivo del salario mínimo nacional en el empleo de las personas con discapacidad. Por consiguiente, como lo menciona la (OIT, 2017) resulta esencial realizar un seguimiento y evaluar los efectos de los salarios mínimos en el empleo, dado que, durante mucho tiempo el empleo ha estado en el centro de las investigaciones relacionadas al salario mínimo nacional, causando intensos debates sobre cómo esta variable incide en los puestos de trabajo, en el número de trabajadores asalariados y horas trabajadas.

Como han señalado Belman y Wolfson, la instauración del salario mínimo nacional es positivo para un país cuando este aporta a la vida de los grupos más vulnerables en el mercado laboral. Pero si por el contrario la aplicación de un salario mínimo nacional conduce a la reducción del empleo de muchas de esas mismas personas, surgen serias dudas con respecto a sus beneficios

y costos relativos, por consiguiente es indispensable desarrollar este tipo de investigaciones, a fin de que pueda ser un instrumento que responda a las preguntas que tiene la sociedad y además sirva como base para proponer acciones e ideas de política pública que se enfoquen en cuidar el derecho al trabajo que tienen todas las personas y en especial grupos de atención prioritaria como son las personas con discapacidad (OIT, 2017).

Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el salario mínimo nacional y el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 - 2021.

Objetivos Específicos

- Analizar los factores que inciden en la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.
- Investigar y analizar las políticas públicas y acciones que se han implementado en el Ecuador, con el fin de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Conocer la relación que existe entre el salario mínimo nacional y la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional en el Ecuador en el período 2012 al 2021?

Capítulo I: Marco teórico con respecto a las personas con discapacidad y al salario mínimo nacional en el Ecuador

En el presente capítulo se dará a conocer el marco teórico y empírico que sustenta todo el trabajo de investigación, en el cual se detallan las principales visiones que tienen distintos autores acerca de la discapacidad, y además se explicará los aspectos más relevantes en cuanto al salario mínimo del Ecuador, con la finalidad de que esto sea una base para el desarrollo de los demás capítulos.

Fundamentación teórica

Inclusión social

Es un proceso por el que se asegura a todas las personas las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social, política y cultural. En este sentido, la inclusión social surge como oposición a la exclusión social; este término se emplea frecuentemente en relación a personas con discapacidad mental o física, grupos con desventajas sociales, grupos étnicos, adictos, individuos sin seguridad social, entre otros. Este hecho tiene relación directa con las rápidas transformaciones económicas y sus constantes alteraciones en las relaciones sociales; entre ellas están el crecimiento de la tasa de desempleo, las nuevas estructuras familiares, la pérdida de valores como la solidaridad, la responsabilidad y el rompimiento de los vínculos sociales y financieros (Guamán et al., 2019).

Discapacidad

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad es definida de acuerdo a la relación que se produce entre la persona y su entorno; de esta manera la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el

cumplimiento de sus derechos, define a la discapacidad de la siguiente manera: discapacidad es un concepto que prospera constantemente y que se caracteriza por ser el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que se generan por la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Además, la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud, menciona que cuando las personas tienen una dificultad permanente, se considera que no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales. Lo que en el ámbito de la política (y del derecho) se constituye en un tema de derechos humanos (Padilla, 2010).

En este contexto, según la OMS más de 1.000 millones de personas, es decir aproximadamente el 15% de la población mundial tiene alguna dificultad permanente ya sea física, psicosocial, intelectual o sensorial, que incluye la visual y auditiva. De hecho, se considera que no es un fenómeno tan lejano o ajeno, pues en algún momento de nuestra vida eventualmente todos podríamos tener algún tipo de discapacidad (CONADIS & Consejo de la Judicatura, 2015).

Es por ello que es necesario analizar los diferentes tipos de discapacidad reconocidos por el CONADIS, con la finalidad de que las empresas públicas y privadas sepan cómo deben actuar frente a cada tipo de discapacidad que puede presentar una persona, debido a que no todos los tipos de discapacidad son iguales, es decir se requiere conocer qué condición de salud representa cada

una, a fin de que las medidas que se adopten sean satisfactorias y beneficiosas para este grupo de atención prioritaria.

En este sentido, el CONADIS considera que la discapacidad física, es una deficiencia corporal que genera dificultades en las personas para realizar cierto tipo de actividades, tales como caminar, subir, bajar gradas, controlar el equilibrio etc., o también este tipo de discapacidad puede hacer referencia a carencias viscerales, es decir son afectaciones a órganos internos. Otro ejemplo de discapacidad, es la psicosocial, la cual básicamente se entiende como un problema de salud mental, que puede tener una persona y que afecta de manera directa a su rendimiento laboral, social, estudiantil etc., (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Otra discapacidad reconocida por el CONADIS, es la intelectual, la cual se enfoca principalmente en que las personas tienen problemas para comprender ideas complejas, razonar, resolver problemas, tomar decisiones y desenvolverse en la vida diaria, lo cual influye en sus relaciones interpersonales y les convierte en personas fácilmente influenciables.

Finalmente, es necesario mencionar a dos tipos de discapacidad, que son sencillas de identificar, la primera es la discapacidad visual, la cual se refiere a un alto grado de pérdida de visión, es decir, que no ven absolutamente nada, aún con el uso de lentes y la otra es la discapacidad auditiva, que representa a las personas con sordera bilateral total y/o sordera severa de ambos oídos. Es por ello que, en la actualidad, las personas con este tipo de discapacidad, pueden utilizar varias formas de comunicación, que les permita desenvolverse en su entorno de manera adecuada y eficiente (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Salario mínimo

El salario mínimo se ha definido como "la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual. Es por ello que se considera que el propósito de los salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos. Su existencia ayuda a garantizar que todas las personas participen de forma justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo nacional a todas las personas que tengan empleo y necesiten esa clase de protección (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Así pues, los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres, mediante la promoción del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Además, es importante mencionar que más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT tienen uno o más salarios mínimos establecidos por medio de la legislación o en el marco de convenios colectivos vinculantes (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Por otra parte, se puede decir que a pesar de que uno de los objetivos que tiene el salario mínimo, el cual es contrarrestar el poder de los empleadores sobre el salario y garantizar la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia, esta variable es fuente constante de debate: los partidarios de aumentarlo sustancialmente consideran que es una forma de elevar los ingresos de los trabajadores pobres, mientras que, quienes se oponen sugieren que aumentos del salario mínimo real, que superen ciertas medidas, conllevan reducciones en la tasa de ocupación de la población joven. No existe, un consenso acerca de los efectos del salario

mínimo sobre temas tan fundamentales como el empleo, la formación de capital humano y el bienestar de la población (Arango et al., 2008).

En este sentido se puede establecer que el Ecuador si cuenta con una política de salarios mínimos, la cual está escrita en la Constitución del Ecuador donde se menciona que: “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”. Además, define que el espíritu de un salario básico es que sea una remuneración justa, “con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (art. 328) (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En este contexto, en el Ecuador el salario básico unificado o mínimo es fijado por el Ministerio del Trabajo, para el sector público y privado indistintamente, sobre la base de 8 horas diarias y no debe exceder las 40 horas semanales, salvo excepciones contempladas en contratos y por un tiempo de 6 meses en una única vez, bajo estas condiciones están incluidos los siguientes grupos de trabajo: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, amas de casa, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. Se ha podido constatar que el Salario Básico Unificado (SBU) del Ecuador ha ido en aumento gradual desde el año 2006 hasta la fecha (Torrens & Real, 2014).

Empleo

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), se entiende por «empleo» a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios) (INEC, 2015).

Empleo de personas con discapacidad

Como se mencionó anteriormente las personas con dificultades permanentes representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población a nivel mundial, donde cerca del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia rechazado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (Espinoza, 2018).

En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con capacidades diferentes experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr un trabajo decente para las personas con discapacidad, el cual tiene dos enfoques principales para la inclusión de la discapacidad. El primero se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con dificultades permanentes en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Por tanto, se puede establecer que los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En este contexto, se considera que la inclusión laboral de personas con discapacidad, es muy importante, porque se trata del acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad. Sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Además, un punto importante que se debe mencionar es que, para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013), es decir el proceso de contratación que llevan las empresas públicas y privadas es el mismo tanto para personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

Factores que inciden en la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Se puede considerar que una barrera es algo presente o ausente en el entorno, que impide a una persona con discapacidad realizar una tarea o actividad. Por ejemplo, una escalera es una barrera para una persona usuaria de silla de ruedas. Las barreras actitudinales, institucionales, ambientales y su efecto combinado están limitando el ingreso al mercado laboral de personas con discapacidad (Quintana & Rosas, 2020).

Por consiguiente, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. En este sentido, el Ecuador no es la excepción, más aún cuando este grupo de atención prioritaria se enfrenta al reto de estudiar y después de algún tiempo no conseguir un trabajo, esto es porque muchas de las empresas públicas y privadas ponen algunas

barreras que han impedido que las personas con discapacidad tengan un fácil acceso a un puesto laboral (OIT, 2013).

En este contexto, es necesario analizar los diferentes tipos de barreras que se han presentado cuando las personas con discapacidad desean insertarse en el mercado laboral, con el fin de comprender de mejor forma, qué acciones deben implementar los gobiernos y organismos competentes para controlar o mitigar estas limitaciones que impiden que este grupo de atención prioritaria pueda desempeñar un puesto de trabajo. Entre las barreras más relevantes están las que se relacionan a la empresa, que abarca la falta de experiencia, ausencia de una política inclusiva, cultura no inclusiva, falta de capacidades organizacionales, miedos y mitos sobre la discapacidad, las cuales impide que las personas con dificultades permanentes, puedan desenvolverse en un entorno laboral adecuado, debido a que muchas de las empresas al no contar con una cultura de inclusión social, no designan sus recursos para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad (OIT, 2013).

Otra de las barreras que se deben mencionar son las atribuidas a la propia persona con discapacidad, entre las cuales se encuentran el tipo de discapacidad, la escasa calificación técnica, falta de habilidades blandas, que hacen referencia principalmente a limitaciones que tienen las personas con discapacidad, las cuales les impide competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo. También existen barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad, que comprende la sobreprotección familiar y discriminación familiar, que hacen referencia a un tipo de familia que actúa de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo. Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con capacidades diferentes se relacione con la

sociedad, tratando de ocultar lo que considera erróneamente un defecto: la discapacidad misma (OIT, 2013).

Finalmente, otra de las barreras que se debe mencionar son las de costos adicionales para el acceso al empleo, que se enfocan principalmente en aspectos como los costos adicionales asociados al desplazamiento en la ciudad, a la tecnología de asistencia y cobertura de salud y sobrecostos relacionados al apoyo familiar (Quintana & Rosas, 2020).

Por consiguiente, al observar cada una de estas barreras que las empresas y lugares de trabajo han puesto a las personas con discapacidad, con el fin de impedirles formar parte de su grupo de empleados, se han desarrollado programas y políticas que han ayudado a fortalecer la inclusión social y laboral de las personas con dificultades permanentes en el Ecuador, las cuales se mencionarán a continuación.

Políticas públicas y programas que han fortalecido la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Inclusión laboral.

La inclusión laboral es aquella herramienta que permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias puedan tener acceso a un empleo digno y decente. En este sentido las personas con dificultades permanentes constituyen uno de los grupos más segregados respecto a la inclusión en el ámbito laboral. Por tanto, el principal reto que enfrentan las personas con discapacidad es el de combatir los prejuicios y romper con los paradigmas que conllevan a las prácticas discriminatorias (EDOMEX, 2018).

La discapacidad en el sector laboral es el principal aspecto de la diversidad que mayores complejidades presenta. Resulta fundamental establecer una política socialmente responsable de inclusión, valorando las diferencias y habilidades de las personas con discapacidad, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia, en este sentido, a continuación, se va a presentar los programas y políticas públicas que los órganos rectores del Ecuador han desarrollado para que las personas con capacidades diferentes, también tengan el derecho de emplearse en un puesto laboral (EDOMEX, 2018).

Políticas públicas inclusivas de las personas con discapacidad en el Ecuador.

En la constitución de la República del Ecuador desde el año 2008 se sustentan los derechos de este grupo de atención prioritaria, donde se manifiesta que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, lo que no sucedía en la antigua constitución de 1998 que solo garantizaba la utilización de los bienes y servicios del país no siendo un derecho (Heras, 2018).

En el año 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, que garantiza el “Buen vivir”, enfocándose principalmente en que las personas con discapacidad puedan gozar de una vida digna. Además, es preciso mencionar que de acuerdo al Plan Nacional Buen Vivir 2013 – 2017 se fomenta políticas de igualdad, convivencia social, evitando la exclusión. Sin duda con estos antecedentes políticos, se impulsó la inclusión a diferencia de años anteriores, sin embargo, no cubre en su totalidad a este grupo de personas, pero si se ha dado seguimiento a estos casos incluyéndoles en los sistema educativos, sociales y laborales (Heras, 2018).

En el Ecuador se ha creado el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) con la finalidad de que sea la institución encargada de garantizar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de acuerdo a lo dispuesto en la

Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (CONADIS, 2022).

En este sentido, se puede decir que la principal política pública que las autoridades nacionales han implementado, es como lo menciona el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, donde se determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (Ministerio de Trabajo, 2009).

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes (Ministerio de Trabajo, 2009).

En este contexto, se puede evidenciar el arduo trabajo que están realizando el CONADIS y el Ministerio del Trabajo con la finalidad de que las personas con discapacidad también tengan acceso a un trabajo digno que les permita al igual que las personas sin discapacidad, mejorar su

calidad de vida. Es por ello que el CONADIS dentro de su rendición de cuentas muestra que el eje de empleo y trabajo se ve enfocado en dos objetivos principales o los cuales son:

- Fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad
- Impulsar el emprendimiento en las personas con discapacidad

Sobre esta base, durante el año 2020 se gestionó las siguientes acciones.

Según (CONADIS, 2020):

- Capacitación conjunta entre CONADIS y la Federación Nacional de ecuatorianos con discapacidad física a través de su proyecto “SIL”, para fortalecer los conocimientos de inspectores laborales del Ministerio de Trabajo a nivel nacional, con respecto al ámbito de las discapacidades y los criterios técnicos de inclusión laboral, para un adecuado proceso de inspecciones laborales para verificar la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad. Se capacitaron 86 inspectores.
- Envío de oficio a 23.709 empresas e instituciones públicas, en donde laboran personas con discapacidad, para promover la implementación de teletrabajo a personal con discapacidad y sustitutos, considerando el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, emitido en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria en nuestro país.
- Elaboración de lineamientos específicos para acceder a reconocimiento “Sello Ecuador Incluye” mismos que se refieren al cumplimiento del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad y actividades de responsabilidad social por parte de las Empresas participantes. Se realizó la entrega del “Sello Ecuador Incluye” a 28 empresas de 13 provincias del país, que cumplieron con los lineamientos, en el evento efectuado el 02 de diciembre en el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

- Elaboración del documento “Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al SARS COV-2 dentro de los espacios laborales”, por parte del Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Este documento fue remitido a 23.709 Instituciones públicas y empresas privadas, donde laboran personas con discapacidad.

Además, dentro del manual de buenas prácticas parra la inclusión laboral de personas con discapacidad, se incluyen actividades inclusivas tales como:

- Las actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva.
- Si la empresa otorga uniforme a sus empleados deberá elaborarlos en la misma calidad y modelo, para todos sin excepción.
- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Como se ha podido observar anteriormente se han detallado algunas de las políticas y acciones más actuales que han sido empleadas para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, las cuales han permitido que este grupo de atención prioritaria siga desempeñando sus labores diarias en un entorno adecuado y saludable.

Teoría económica de la relación entre el empleo y el salario mínimo

Teoría económica neoclásica del salario mínimo y el empleo

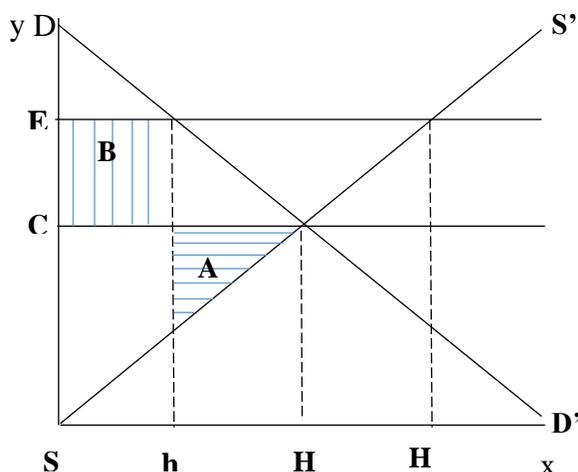
Según la teoría económica neoclásica se considera que el aumento de los salarios mínimos conducirá a una reducción del empleo. Esto puede ocasionarse por dos simples razones: la primera

es porque el pago de los salarios mínimos puede obligar a las empresas a aumentar los precios de sus productos y servicios, entrañando la posible reducción de la demanda por parte de los consumidores o compradores internacionales que se ven confrontados a estos precios más altos (el llamado "efecto de escala") y en segundo lugar, cuando los trabajadores que ganan salarios bajos "se encarecen" al percibir el salario mínimo, las empresas pueden optar por sustituir a algunos de ellos con más máquinas y unos pocos trabajadores calificados que las manejen (el llamado "efecto de sustitución") (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

A continuación, se explicará con una gráfica cómo es el comportamiento del salario mínimo dentro del mercado de trabajo.

Figura 1

Relación entre el salario mínimo y el empleo



Nota: La figura muestra la relación existente entre el salario mínimo y el empleo: (Martínez, 2013).

Como se puede observar en el diagrama anterior, en el eje de las abscisas (x) se representa la cantidad de trabajadores y en el eje de las ordenadas (y) los salarios. En este contexto, se supone que la curva de oferta S' se interseca con la de demanda D' en el salario C , en ese punto se logra colocar H cantidad de trabajadores, es decir, a todos los trabajadores dispuestos a emplearse a esa

cuantía mínima. Ahora bien, si se impone una ley de salario mínimo en un país, los salarios se ven obligados a ubicarse en el punto E, es decir cuando se impone esta política salarial en un país, tiene la condición de que, esta cuantía no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual, es por ello que el comportamiento del salario mínimo siempre va en crecimiento. Por consiguiente, obliga a que los salarios se ubiquen ahora en el punto E, dentro de la gráfica. Es así que al nuevo precio establecido se demanda una cantidad menor de trabajadores, que se representa por h en el eje de las abscisas, esto implica que la diferencia entre $H-h$ representa a aquellos trabajadores que se han quedado desempleados por la imposición de la ley de sueldo mínimo (desempleo que se considera institucional dado que ha sido creado por la ley) (Martínez, 2013).

Teoría económica de David Neumark y William Wascher

La relación entre el salario mínimo y la demanda de empleo ha sido extensamente estudiada, especialmente en países avanzados, encontrando resultados mixtos. Por un lado, Card (1992), Katz y Krueger (1992), Card (1994), y Dickens (1999), entre otros, encuentran resultados nulos o incluso positivos del salario mínimo sobre la generación de puestos de trabajo. Por el contrario, otros autores encuentran una relación negativa entre ambas variables. Entre ellos se encuentran Brown et al. (1982), Kim y Taylor (1995), Neumark y Washer (1995), Abowd et al. (1999) y Dolado et al (1996) (Velásquez, 2017).

Por otra parte, Neumark y Wascher analizaron y sintetizaron los resultados de más de 90 estudios posteriores al de Card y Krueger sobre los efectos en el empleo atribuibles a cambios en el salario mínimo. Estos estudios incluían evidencia empírica sobre los Estados Unidos, algunos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), América

Latina e Indonesia. Los autores concluyeron que, en general, un aumento del salario mínimo reduce el empleo para los trabajadores menos calificados (Campos et al., 2017).

Asimismo, Neumark (2007) realiza un compendio de estudios empíricos que evalúan los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo. A la luz de estos estudios, afirma que, si bien no se cuenta con un consenso sobre los efectos de los salarios mínimos, la mayor parte de la evidencia empírica encontrada muestra el efecto negativo que tiene esta variable sobre el empleo. Asimismo, el autor encuentra que estos estudios presentan resultados más robustos en los siguientes casos: trabajadores poco calificados o en estado de vulnerabilidad, países en desarrollo, y estudios de panel (Palomino, 2011).

A continuación, se presenta el resumen de estudios empíricos realizados por Neumark en países en desarrollo. La totalidad de estos estudios presenta evidencia de efectos negativos significativos de los salarios mínimos sobre el empleo, principalmente en el caso de los trabajadores poco calificados o más vulnerables (Palomino, 2011).

Tabla 1

Efectos del salario mínimo en países en desarrollo

País	Autor (año)	Sector (impacto encontrado)
Brasil	Fajnzylber (2001)	Empleo formal (negativo) e Informal (negativo)
	Lemos (2004, 2006)	Empleo formal (negativo) e Informal (negativo)

	Lemos (2005)	Empleo total (negativo)
	Neumark (2006)	Empleo de jefes de hogar (negativo)
México	Bell (1997)	Empleo de calificados (negativo)
	Feliciano (1998)	Empleo de hombres (negativo) y mujeres (negativo)
Colombia	Maloney y Núñez (2001)	Empleo total (negativo)
	Bell (1997)	Empleo de poco calificados (negativo)
Chile	Montenegro y Pagés (2004)	Empleo de poco calificados (negativo)
Costa Rica	Gindling y Terrell (2004)	Empleo formal (negativo)
Trinidad y Tobago	Strobl y Walsh (2001)	Empleo de hombres (negativo) y mujeres (negativo)
Puerto Rico	Freeman (1992)	Empleo total (negativo)
Indonesia	Rama (2001)	Empleo en pequeñas empresas (negativo)

Suryahadi (2003)	Empleo urbano (negativo), mujeres (negativo), poco calificados (negativo), trabajadores a tiempo completo (negativo)
Harrison y Scorse (2005)	Empleo para empresas manufactureras (negativo)
Alatas y Cameron (2003)	Empleo en pequeñas empresas (negativo)

Nota: La tabla muestra los principales estudios realizados por Neumark, principalmente en los países en desarrollo: (Palomino, 2011)

Como se puede observar en la tabla anterior, el salario mínimo tiene una incidencia negativa en diferentes tipos de empleo que han sido analizados en los diferentes países en desarrollo. Lo cual demuestra que el tema de incidencia del salario mínimo en el empleo de personas con discapacidad cobra interés en la actualidad, puesto que, es de vital importancia analizar y evidenciar que efecto tiene el salario mínimo con este tipo de empleo en el Ecuador.

Teoría de la discriminación

La discriminación económica existe cuando los trabajadores que pertenecen a grupos diferenciados, que se refiere a personas que son susceptibles de ser tratados de manera desigual por tener alguna característica específica, tales como: ser de género femenino, inmigrante, persona con discapacidad, joven o que sea parte de etnias diferentes de la mestiza, etc. tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los trabajadores del grupo no

diferenciado, reciben un trato inferior en la contratación, en el acceso a un puesto de trabajo, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (Cazallas, 2016).

En este contexto, es preciso analizar los cuatro tipos de discriminación económica, que se pueden presentar dentro de un mercado de trabajo de personas con capacidades diferentes. Entre ellas se encuentran la discriminación salarial, la cual concurre cuando a igual productividad, la persona con discapacidad recibe un salario menor. En cuanto a la discriminación en el empleo se refiere a que sobre las personas de este grupo de atención prioritaria incide en mayor medida el desempleo. Por otra parte, la discriminación ocupacional, sucede cuando las personas con capacidades diferentes se ven concentradas/segregadas en relación con determinadas ocupaciones y finalmente en relación a la discriminación en la adquisición de capital humano, ocurrirá cuando las personas con discapacidad tengan más limitadas las oportunidades de recibir formación o de conseguir una experiencia que incremente su productividad (Cazallas, 2016).

Por consiguiente, para el desarrollo de la presente investigación, se tomará en cuenta a la discriminación en el empleo, ocupacional y de capital humano, las cuales servirán de base para el análisis de resultados y discusión del trabajo investigativo.

El modelo del gusto por la discriminación de Becker (1957)

La teoría del gusto por la discriminación fue desarrollada por Becker (1971) y expone que la discriminación parte del gusto de las personas por separar a otras, y los factores que pueden estar detrás de este comportamiento son diversos; este gusto lleva al individuo a actuar como si tuviera una disponibilidad a pagar para evitar realizar transacciones con las personas desfavorecidas, dado que ello le implica un costo subjetivo o psicológico (Rodríguez & Castro, 2014).

Aun, cuando esta conducta puede ser practicada por distintos agentes como consumidores y productores, en el caso de estos últimos, por ejemplo, su gusto por la discriminación puede llevarlos a contratar varones a un precio mayor con el fin de no emplear a mujeres, a pesar de que ambos son igualmente productivos o, en su caso, contratar a mujeres con remuneraciones inferiores a la que reciben los varones (Rodríguez & Castro, 2014).

Esto puede suceder en las personas con discapacidad, dado que las empresas prefieren contratar a personas sin discapacidad a un mayor costo, que, a personas con discapacidad a un menor costo, por el simple hecho del gusto por la discriminación a ciertos grupos marginados por la sociedad en su conjunto.

Según este planteamiento, algunos empresarios o trabajadores van a obtener una cierta utilidad o satisfacción personal al ejercer la discriminación, ya que desean mantenerse física y socialmente alejados de determinados colectivos, ya sean mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, etc. Por consiguiente, no van a favorecer la contratación de personas pertenecientes a estos grupos (Cazallas, 2016).

Teoría dual del mercado

De acuerdo con esta teoría, se puede identificar en la realidad a dos mercados de trabajo denominados primario y secundario que coexisten al mismo tiempo, con características diferentes. La hipótesis básica de esta teoría es que en el mercado primario se ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascensos, procedimientos establecidos en la administración de las normas laborales, estabilidad en el empleo, uso de tecnología avanzada y posibilidad de existencia de un sindicato fuerte. Mientras que en el mercado secundario, se caracteriza por estar tener bajas remuneraciones, mantener condiciones de trabajo más desfavorables, no disponibilidad de ascensos laborales, inestabilidad en el empleo,

elevada rotación entre los trabajadores y una tecnología de producción obsoleta y trabajo-intensiva (Cazallas, 2016).

Así mismo, se establece que las personas con discapacidad formarían parte del mercado secundario, porque como se mencionó anteriormente dentro de este mercado se encuentran las personas que a pesar de que tengan el mismo conocimiento, son grupos considerados poco calificados para los puestos de trabajo y por ende son menos remunerados y no cuentan con la tecnología necesaria para desenvolverse en un entorno adecuado a sus capacidades diferentes, generándose una brecha de discriminación que únicamente puede mitigarse o controlarse con políticas públicas de inclusión tanto social como laboral (Cazallas, 2016).

Matriz de marco empírico

Tabla 2

Matriz de marco empírico

Tema	Autor	Año	Metodología	Resultados
Impacto del salario mínimo sobre el ingreso, empleo y formalidad en Bolivia	Manuel Urquidí, Horacio Valencia & Guillaume Durand.	2020	Para identificar el efecto del salario mínimo se utilizó los datos del pseudo panel mediante efectos fijos por cohorte y por tiempo. Además, para analizar el impacto del salario mínimo sobre el nivel de empleo se	Los resultados encontrados en el presente documento concuerdan con la literatura disponible de los países de la región. Se evidencia un impacto positivo y significativo del incremento en el salario mínimo sobre el ingreso por hora, tanto de los trabajadores formales como de

utilizan tres variables los informales, el denominado dependientes. Primero, se efecto farol. Respecto al nivel de utiliza el porcentaje de empleo y formalidad, el cohorte ocupado. presente documento encuentra Segundo, el número de evidencia de un impacto horas trabajadas por negativo en el nivel de empleo y semana y computadas a formalidad de los trabajadores. fin de obtener horas Por último, se encuentra trabajadas al mes, y evidencia de que este impacto finalmente el porcentaje negativo es mayor para los de la cohorte que es trabajadores más vulnerables. inactivo en el mercado laboral.

<p>Salario mínimo y Empleo. Un análisis para Colombia, Ecuador y Perú, usando técnicas de cointegración</p>	<p>Brayan Tillaguango, Fernando Jumbo</p>	<p>2018</p>	<p>Con el fin de verificar económicamente la relación entre el salario mínimo y el nivel de empleo en Colombia, Ecuador y Perú incorporamos una variable dummy que capture el cambio</p>	<p>En resumen, la investigación demuestra que un incremento de los salarios a largo plazo contribuye positivamente en el nivel de empleo tanto en Colombia, Ecuador y Perú. Puesto que un incremento del salario mínimo a largo plazo no tiene por qué verse reflejado</p>
--	---	-------------	--	--

estructural de las necesariamente en reducir el economías. Primero se empleo, existen otros canales de utiliza un análisis usando acción, como mejorar la el procedimiento de MCO eficiencia, incrementar los (método de mínimos niveles de productividad, cuadrados ordinarios), comprensión salarial, menores para verifica el efecto que ganancias o bien un canal más tiene el salario mínimo obvio el de trasladar el sobre el nivel de empleo. incremento de los gastos Aplicamos el modelo salariales al consumidor final.

Autorregresiva En el corto plazo, para Distributed Lag (ARDL) Colombia el salario mínimo para estimar la relación de contribuye positivamente, equilibrio a largo plazo mientras que para Ecuador y entre las variables. El Perú el salario mínimo modelo de corrección de contribuye de manera negativa. errores (VEC) para En el caso de los países donde el estimar un equilibrio a salario presenta una corto plazo y la prueba de participación negativa el empleo Causalidad de Granger se debe a que al principio las (1969). empresas asimilan esa subida del salario a sus trabajadores, pero en el largo plazo todo se

				estabiliza, regresando a los niveles anteriores.
Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional en el empleo de los trabajadores inmigrantes en España.	Inmaculada González Güemes, Carlos Pérez Domínguez y Juan Carlos Rodríguez Caballero	2012	Se ha estimado un modelo autorregresivo con rezagos distribuidos ARDL (1,1) por mínimos cuadrados en dos etapas. De esta manera se estiman consistentemente los parámetros del modelo.	Entre los principales resultados obtenidos se ha detectado una sensibilidad negativa del empleo de los inmigrantes a los cambios en diferentes índices de salarios mínimos. No obstante, los efectos difieren según el género del trabajador y su lugar de procedencia.
El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México	Raymundo M. Campos Vázquez, Gerardo Esquivel y Alma S. Santillán Hernández ¹	2017	El objetivo de este artículo consiste en estudiar los posibles efectos del incremento del salario mínimo de la zona B en el empleo de los trabajadores de esa zona. Para poder estimarlos se utiliza el estimador de diferencias en diferencias sobre la base de datos en	Después de la investigación realizada se establece que en ningún caso se halló evidencia de efectos negativos en el empleo o en los ingresos derivados de la decisión de aumentar el salario mínimo de la zona geográfica B.

sección cruzada y de panel. Donde Y_i es la variable dependiente, X_i corresponde a variables individuales como el género, la edad, la edad al cuadrado, un indicador de localidad de residencia urbana, nivel educativo e interacciones entre el nivel educativo, la localidad urbana y el género. Las variables zona A_i y zona B_i son variables ficticias que indican si el trabajador i pertenece a la zona A o B, respectivamente (se excluye la zona C).

Nota: La tabla muestra los principales trabajos empíricos encontrados en los diferentes países. (Urquindi et al., 2020) ; (Tillaguango & Jumbo, 2018);(González et al., 2012);(Campos et al., 2017).

Es así que, dada la discusión literaria se puede establecer que el salario mínimo nacional en la mayoría de los estudios realizados produce un efecto negativo en el empleo, concluyendo

que esto ocurre a causa del efecto de otras variables como:(la edad, la edad al cuadrado, un indicador de localidad de residencia urbana, nivel educativo e interacciones entre el nivel educativo, la localidad urbana y el género). Que se incorporan en el modelo econométrico, las cuales causan mayor sensibilidad en la variable del salario mínimo nacional produciendo una relación inversa en el empleo de diferentes grupos de estudio.

Además, es necesario mencionar que el aumento progresivo del salario mínimo nacional puede traer efectos negativos sobre el empleo de personas que tienen un agravante en sus condiciones de vida, por ejemplo en el estudio realizado a los inmigrantes de España se puede evidenciar que el empleo de este grupo de estudio se ve afectado por las variaciones del salario mínimo, lo que conlleva a deducir que en las personas con discapacidad se producirá el mismo efecto, es por ello que se considera que es de vital importancia realizar la presente investigación, dado que permitirá generar ideas de política pública que tengan por objetivo proteger el empleo de este grupo de atención prioritaria.

Capítulo II: Metodología de la investigación

En el presente capítulo se dará a conocer la metodología de investigación que se ha aplicado, con el objetivo de tener las directrices claras acerca de lo que se debe emplear, para la obtención del análisis de discusión y resultados que se expondrá en el siguiente capítulo.

Tipo de investigación

Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que, para realizar el respectivo análisis de la incidencia del salario mínimo nacional en el empleo de las personas con discapacidad en el Ecuador, no solo se desarrolló una exhaustiva revisión bibliográfica a fin de describir las definiciones y principales aspectos relacionados a la temática.

Además, se realizó una correlación, con el fin de poder observar de manera detallada la relación que tiene el salario mínimo nacional sobre el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador, donde se consideró oportuno recopilar la información expuesta en bases de datos realizadas por instituciones públicas. Lo cual ayudó a interpretar los resultados de manera eficiente, para posteriormente plasmar un análisis constructivo que sirva como base para posteriores investigaciones.

Alcance

La presente investigación tiene un alcance descriptivo, porque se recogió información bibliográfica, en donde se detalló las principales definiciones, características, la normativa legal vigente, evidencia empírica de otros países del salario mínimo y el empleo, factores que inciden en la brecha de la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo cual ayuda a que la investigación pueda tener un sustento teórico verídico. Del mismo modo, se pretendió analizar las políticas públicas y las acciones implementadas por las autoridades nacionales con el fin de poder

realizar un análisis constructivo acerca de si las políticas actualmente se han estado cumpliendo o no.

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental porque los datos que se han tomado en cuenta no han sido modificados, son variables que ya están expuestas en las instituciones públicas y no han sufrido ningún tipo de modificación por parte del investigador.

Métodos de investigación

Instrumentos o herramientas

Para la recopilación de los datos empleados en esta investigación se utilizó fuentes secundarias de información, porque corresponde a datos de carácter nacional, por tanto se acudió a fuentes confiables como es la información otorgada por el Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, la Agenda de Protección de Derechos de las personas con Discapacidad, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Banco Central del Ecuador y Ministerio de Trabajo, las cuales contribuyeron con información y datos de gran importancia para la presente investigación, puesto que mediante los estudios realizados por estas instituciones se logró construir una investigación confiable y verídica.

Método deductivo

Dentro de la investigación se aplicó el método deductivo, dado que para el desarrollo del presente estudio se parte de la teoría económica neoclásica del mercado de trabajo y la teoría económica de Neumark y Wascher, donde se explica el comportamiento del salario mínimo en el mercado de trabajo, lo cual sirvió como base para elaborar una correlación de Pearson, la cual ayudó a conocer la relación que tiene el salario mínimo nacional en el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador.

Método correlacional

Asimismo, la presente investigación tiene un método correlacional, dado que se busca obtener la relación existente entre el salario mínimo nacional y el empleo de personas con discapacidad, para posteriormente realizar un análisis constructivo contrarrestando la teoría económica con los valores obtenidos.

Sin embargo, el primer paso para poder efectuar una adecuada correlación, es corregir datos atípicos, es por ello que se consideró oportuno utilizar diagramas de Caja, los cuales ayudaron a evidenciar de manera clara que no existía datos atípicos en toda la base de datos.

Por otra parte, adicionalmente se realizó gráficos de dispersión, a fin de poder dar una mayor explicación de cómo se relaciona el salario mínimo nacional y el empleo de personas con discapacidad, dado que en este tipo de gráficos se puede tener una clara evidencia de si estas variables se correlacionan de manera negativa o positiva, lo cual ayudaría de manera directa a responder la pregunta de investigación que se ha planteado al inicio de la presente investigación.

Además, es importante mencionar que para realizar la correlación se utilizó los programas Stata y SPSS, pues, son programas gratuitos y además son fáciles de usar, logrando de esta manera obtener un análisis de datos más acertado y que contribuya de manera positiva a la investigación.

Tabla 3

Determinación de Variables

Variable	Tipo de variable	Fuente secundaria
Empleo de personas con discapacidad	Numérica	CONADIS

Salario	mínimo	Numérica	Ministerio	de
nacional			Trabajo	

Nota: La tabla muestra las variables de estudio y sus características principales.

Método explicativo

Se utilizó este método de investigación, dado que se realizó una explicación detallada acerca del comportamiento que ha tenido la variable salario mínimo nacional y la variable empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021, donde se consideró oportuno utilizar gráficos de línea para una mayor comprensión. Además, se realizó un análisis acerca del cumplimiento de las políticas públicas y acciones implementadas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, tomando en cuenta los mismos gráficos de línea, con la finalidad de conocer si se han reducido las barreras que generan la brecha de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Capítulo III: Análisis y discusión de resultados

En el presente capítulo se dará a conocer el análisis y discusión de los resultados que se han obtenido tras la aplicación de la metodología seleccionada para el desarrollo de la investigación, con la finalidad de que sirvan de soporte para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021

En la actualidad, las personas con discapacidad cuentan con el libre acceso de postular a un puesto de trabajo, dado que el gobierno del Ecuador ha implementado una ley de Discapacidades, un reglamento y políticas públicas que de alguna manera han logrado disminuir la brecha laboral que se generaba en este grupo de atención prioritaria, permitiéndoles convertirse en seres humanos más independientes y con las capacidades para desempeñar cualquier oficio o actividad en una empresa pública o privada, siempre y cuando estas instituciones se encuentren adecuadas para estas personas, es decir en temas como la infraestructura, tecnología etc., lo cual es muy beneficioso para este grupo de atención prioritaria, dado que al tener un empleo, ellos podrán contar con las herramientas necesarias para satisfacer sus necesidades de una manera adecuada y por consiguiente mejorar su calidad de vida.

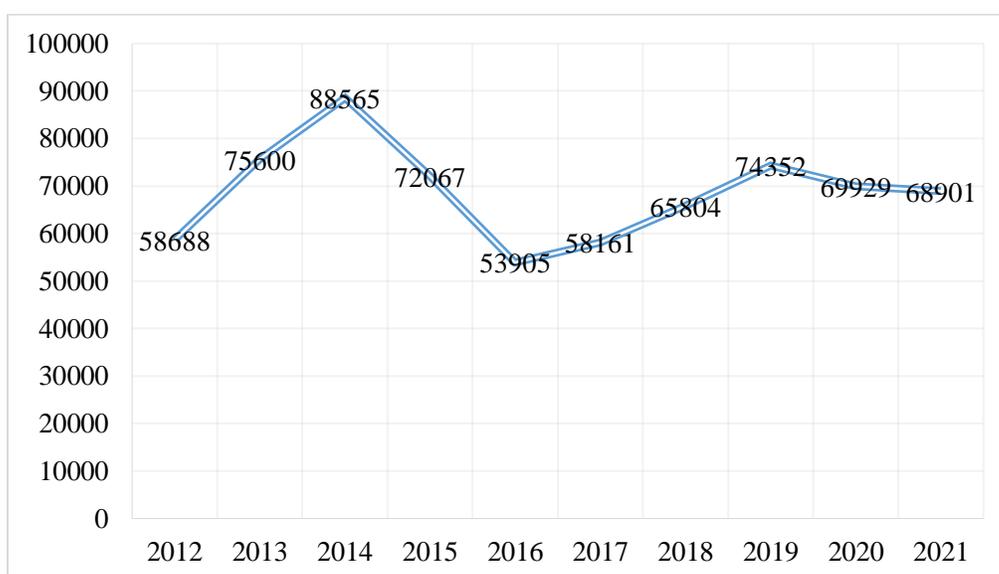
Es decir, en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que permitan el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una verdadera inserción laboral es necesario empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. En este sentido, es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues es necesario mencionar que el 85% de las personas con dificultades permanentes no han accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión, razón suficiente para implementar

un mayor número de políticas públicas que fortalezcan el aprendizaje de las personas con discapacidad (Ordóñez, 2011).

A continuación, se presenta un gráfico de línea, en donde se expone la evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021, con la finalidad de poder observar el comportamiento que ha tenido esta variable en el transcurso de estos años.

Figura 2

Evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021



Nota: La figura muestra la evolución del empleo de las personas con discapacidad en el período 2012 – 2021.

Como se puede observar en el gráfico anterior, el cual muestra la evolución del empleo de personas con discapacidad en el Ecuador en el período 2012 al 2021, se puede apreciar que desde el año 2012 al 2014 ha existido un crecimiento notorio de 45 puntos porcentuales, esto es porque en el año 2014 el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 ubica en su objetivo número dos el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo de los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de que el objetivo de este plan

era proteger los derechos de las personas con discapacidad, en el año 2015 y 2016 ha habido un decrecimiento del empleo de 48 puntos porcentuales (CONADIS, 2014).

Por otra parte para los años 2017, 2018 y 2019 el empleo de personas con discapacidad vuelve a crecer en 34 puntos porcentuales, esto es porque durante este período se intensificaron las políticas públicas en referencia a las personas con dificultades permanentes y se fortaleció el cumplimiento de la Agenda Nacional para la Igualdad de discapacidades, lo cual ayudó a que tanto empresas públicas y privadas pudieran tener una idea clara acerca de cómo debían actuar en sus lugares de trabajo, para poder recibir un mayor número de personas pertenecientes a este grupo de atención prioritaria, nombrado así por la Constitución de la República del 2008.

Finalmente, en el año 2020 y 2021 hubo un decrecimiento de 7 puntos porcentuales del empleo de personas con discapacidad, esto es, porque durante este período se desató el suceso más relevante de la historia mundial y nacional. Una pandemia que afectó directamente al ámbito económico y social del país, donde a pesar de que las personas con discapacidad tienen cierto grado de preferencia por su condición, fueron despedidos por las empresas tanto públicas y privadas, debido a que el COVID-19 provocó una paralización de las actividades económicas lo que conllevó no sólo a que existan despidos por parte de los empleadores, sino que también existieron renuncias voluntarias por parte de este grupo de atención prioritaria, dado que lo más importante durante estos años era proteger y salvaguardar la vida no solo de los trabajadores sino también de sus familias.

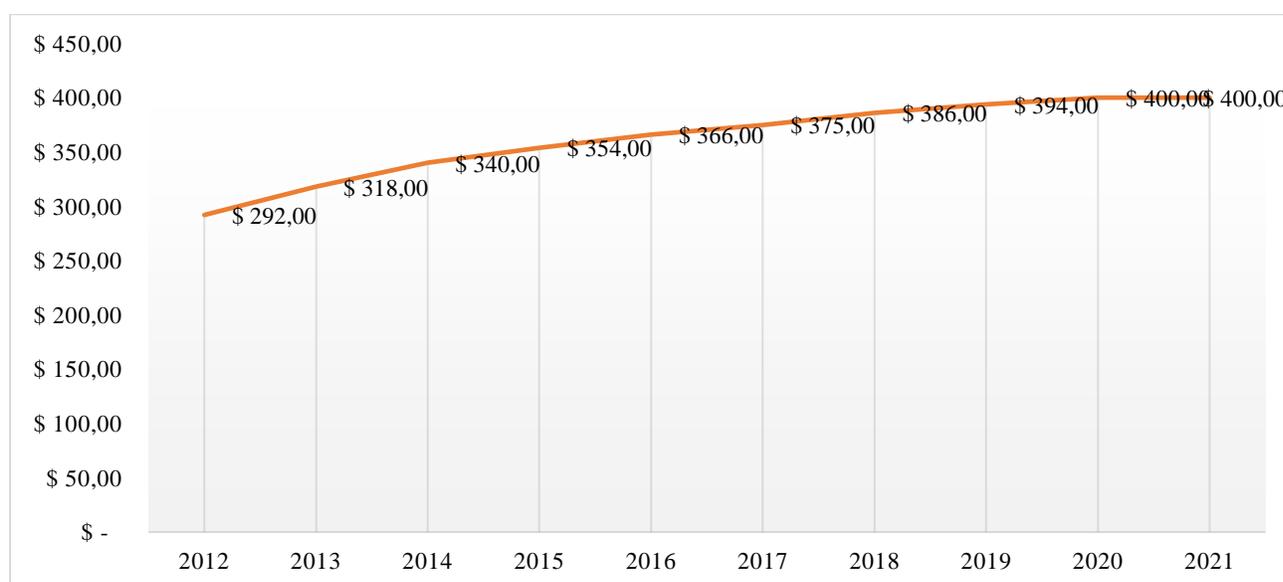
Sin embargo, es necesario también destacar a un claro ejemplo de empresas que han incorporado a personas con dificultades permanentes dentro de su equipo de trabajo, y en este caso se trata de la Corporación La Favorita C.A, dado que para esta empresa la familia es un eje importante en la inclusión laboral, es por ello que Corporación Favorita C.A., dentro de su proceso

de selección a personas con discapacidad intelectual incorpora la participación de la familia, lo que le permite tener mayor acercamiento a sus habilidades, destrezas, su interacción social, actitudes y aptitudes, lo que apoya a un mejor análisis ocupacional, definir las competencias laborales que le permitan un adecuado desempeño (CONADIS & Ministerio de Trabajo, 2013).

Evolución del salario mínimo nacional en el Ecuador en el período 2012 al 2021

Figura 3

Evolución del salario mínimo nacional en Ecuador en el período 2012 al 2021.



Nota: La figura muestra la evolución del salario mínimo nacional desde el año 2012 al 2021.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior el salario mínimo nacional desde el año 2012 al 2021 que es el período de estudio de la presente investigación, ha tenido una tendencia alcista, donde se ha logrado identificar que el salario mínimo nacional ha aumentado en 32 puntos porcentuales hasta la fecha, esto es porque según lo que menciona (Wong, 2014), la política de salarios mínimos la cual está escrita en la Constitución del Ecuador establece que: “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”. Además, define que el espíritu de un salario básico es que sea una remuneración justa, “con un

salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (art. 328) y además según la (Organización Internacional del Trabajo, 2014), esta cuantía no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual, es decir, esta variable siempre va a ir en aumento o se va a mantener en los años, más no se disminuirá.

Correlación entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional en Ecuador en el período 2012 al 2021

A continuación, la siguiente tabla describe los valores que han sido considerados para realizar la respectiva correlación de Pearson, cabe recalcar que ya se han realizado las pruebas pertinentes para identificar datos atípicos, gracias al programa SPSS y al diagrama de caja, el cual permitió evidenciar que no se encontraron datos atípicos sobre la base de datos. Destacando que posteriormente se realizó la correlación con la base de datos adecuada.

Tabla 4

Valores de variables de estudio (salario mínimo nacional, empleo de personas con discapacidad) del Ecuador en el período 2012 al 2021

Año	Salario Mínimo Nacional (\$)	Empleo personas con discapacidad (Número de personas)
2012	\$ 292,00	58688
2013	\$ 318,00	75600
2014	\$ 340,00	88565
2015	\$ 354,00	72067

2016	\$	366,00	53905
2017	\$	375,00	58161
2018	\$	386,00	65804
2019	\$	394,00	74352
2020	\$	400,00	69929
2021	\$	400,00	68901

Nota: La tabla muestra los valores que se han utilizado para realizar la respectiva correlación de Pearson: (Datosmacro.com, 2013), (CONADIS,2021).

Análisis correlacional de Pearson

La importancia de este análisis radica en que a través de la correlación de Pearson se puede medir la relación que existe entre dos variables y la forma en que estas se relacionan, dado que puede ser de manera negativa o positiva, por consiguiente, a continuación, se presenta la correlación realizada con las variables (salario mínimo nacional y empleo de personas con discapacidad), para luego realizar un análisis entre estas variables.

Correlación entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional del Ecuador en el período 2012-2021

Tabla 5

Correlación de Pearson entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional

Correlaciones	Empleo personas con discapacidad	Salario Mínimo Nacional (\$)

		(Número de personas)		
Empleo personas con discapacidad (Número de personas)	Correlación de Pearson	1		-0,0290
	N	10		10
Salario Mínimo Nacional (\$)	Correlación de Pearson	-0,0290		1
	N	10		10

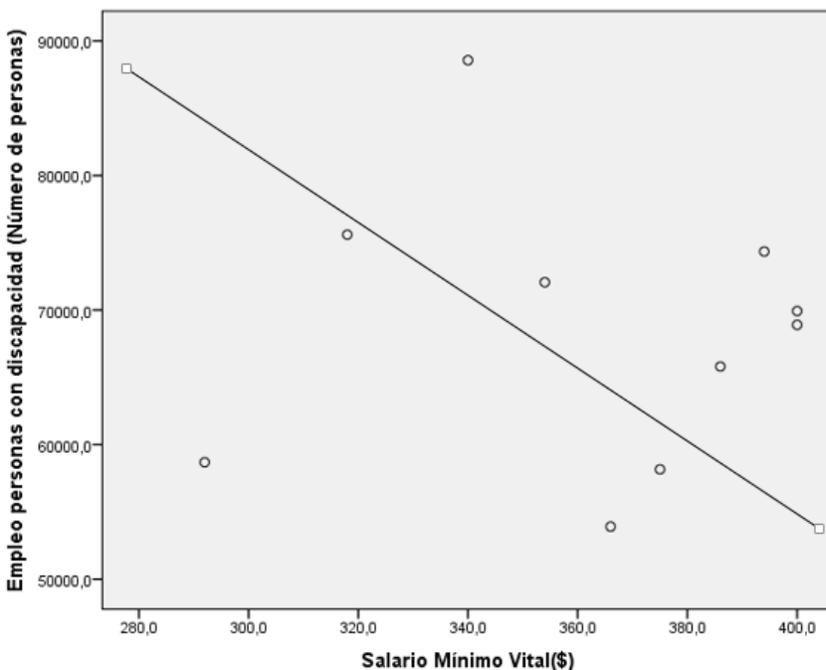
Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos en la correlación de Pearson desarrollada en el programa estadístico SPSS.

Para la elaboración de la correlación se consideró 10 observaciones en el período 2012 al 2021. Además cabe recalcar que los datos fueron tomados del CONADIS y el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se presenta un gráfico de dispersión entre el empleo de personas con dificultades permanentes y el salario mínimo nacional, con el fin de realizar un análisis correlacional más asertivo y constructivo.

Figura 4

Gráfico de dispersión en relación al empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional



Nota: La figura muestra la correlación entre el salario mínimo y el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador.

Después de haber realizado la correlación de Pearson y el gráfico de dispersión, se puede determinar que existe una relación negativa muy baja entre el empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional en el Ecuador durante el período 2012 al 2021, es decir existe una relación inversa entre estas dos variables, por lo tanto cuando los valores del salario mínimo nacional aumentan, los valores del empleo de personas con discapacidad disminuye, lo cual se puede contrarrestar con la teoría económica neoclásica y la teoría económica de Neumark y Wascher, donde se menciona que el salario mínimo tiene una relación negativa con el empleo, a causa de que las empresas al ver que el salario mínimo nacional va en aumento, deciden reemplazar el capital humano por maquinaria que haga las mismas actividades que los trabajadores y más aún cuando se trata de empleados menos calificados y vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad.

Sin embargo, es interesante analizar que la principal causa para que el salario mínimo nacional tenga una relación negativa débil con el empleo de personas con dificultades permanentes, es principalmente porque existe una ley orgánica para la justicia laboral, la cual manifiesta que la persona trabajadora con discapacidad, una vez que haya superado el periodo de prueba de 90 días, pasará a formar parte de la empresa de manera INDEFINIDA (CONADIS, 2022), lo cual es muy beneficioso para este tipo de personas, dado que a pesar de que año tras año se aumente el salario mínimo nacional, este grupo de atención prioritaria no estará expuesta a despidos, no obstante la explicación del porque se da aun así una correlación negativa débil, es porque a pesar de que existe esta ley, también las empresas pueden despedir a estos empleados cuando ellos infrinjan las normas de la entidad contratante que son motivo de despido en algunos casos, es decir deben ser debidamente justificados.

Además, es importante mencionar que a pesar de que el salario mínimo nacional no tiene alta incidencia en el empleo de personas con discapacidad, otro factor que puede generar desempleo de este grupo de atención prioritaria de acuerdo a la teoría de discriminación económica de Beker es que, muchas veces las empresas contratan a personas de grupos no diferenciados es decir personas sin discapacidad, solo por el simple hecho de tener una satisfacción personal por la discriminación de personas con discapacidad, lo que conlleva a generarse desempleo, sin importarles que el precio que deben pagar las empresas por las personas sin discapacidad sea mayor que el precio o salario que deben pagarles a las personas con dificultades permanentes.

Por otra parte, es necesario mencionar que la relación negativa existente entre estas dos variables, se puede contrarrestar con un documento realizado por (Kalenkoski, 2016), en el cual se desarrolla una correlación entre el salario mínimo y el empleo juvenil de Estados Unidos, donde como principal hallazgo se encuentra que existe una correlación negativa débil, esto es porque los

salarios mínimos reducen las oportunidades de empleo para los jóvenes y generan desempleo. Por ende, a los jóvenes que no pueden encontrar empleo les deben mantener sus familias o el sistema de bienestar social. En este sentido, se considera que la entrada tardía en el mercado laboral, reduce la fuente de ingresos de por vida de jóvenes trabajadores sin formación.

Por consiguiente, dentro de este estudio se menciona que, los creadores de políticas deberían usar medios que introduzcan menos distorsión para apoyar a los trabajadores jóvenes no cualificados, como ayudas en metálico o en especie. Esto es lo mismo que sucede con las personas con discapacidad, porque al ser un grupo que a pesar de que puede contar con los mismos conocimientos que las personas sin discapacidad, son consideradas como personas menos calificadas.

Limitaciones de la investigación

Dentro del desarrollo de la presente investigación han existido dos principales limitaciones que se mencionarán a continuación:

- Una de ellas es que, al momento de la recolección de datos, se pudo notar que la información se encontraba restringida para algunos años, es por ello que fue de vital importancia realizar una solicitud formal al CONADIS, dado que esta institución cuenta con la base de datos que se necesita para realizar la correlación de Pearson. Lo cual trajo consigo que la investigación tenga un retraso, sin embargo, se ha logrado solucionar a tiempo este problema a fin de que la investigación pueda cumplirse con total éxito en el tiempo establecido.
- Otra de las limitaciones que se encontró en la investigación, es que al momento de buscar información acerca de la teoría económica de Neumark y Wascher, se encontró libros y papers en el idioma inglés, trayendo consigo complicaciones al momento de traducir al

español, por el lenguaje técnico que se empleaba, es por ello que se vio necesario utilizar un programa traductor de Cambridge, el cual permitió traducir los libros y papers de manera adecuada, con la finalidad de no alterar el sentido de las ideas expresadas en cada documento.

Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones

En el presente capítulo se dará a conocer las conclusiones generales del trabajo de investigación, las cuales responden a cada uno de los objetivos que se han planteado al inicio y por consiguiente sirven para dar respuesta a la pregunta de investigación. Además, finalmente se detallan las recomendaciones que servirán de base para el desarrollo de futuros trabajos investigativos.

Conclusiones

La personas con discapacidad desde hace varios años han tenido que enfrentarse a ciertas barreras o limitaciones a la hora de emplearse en un puesto de trabajo, es por ello que según un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo, consideran que las barreras que mayormente se presentan cuando las personas con dificultades permanentes desean solicitar un puesto de trabajo son: la falta de experiencia, la ausencia de una política inclusiva dentro de un país y de las empresas, falta de capacidades organizacionales, es decir no contar con la infraestructura, capacitación y comunicación necesaria para la adaptación de la persona con dificultades permanentes en el puesto de trabajo.

Otra de las barreras es el tipo o nivel de discapacidad que tiene una persona, un ejemplo de ello es que en un caso hipotético puede ocurrir que para el puesto de trabajo necesiten una persona que pueda tener una discapacidad física pero no visual, porque las actividades que debe desempeñar no se ajustan a su nivel o tipo de discapacidad. Finalmente, otra de las barreras es que las empresas al admitir personas con discapacidad dentro de su equipo de trabajo, tienen que generar costos adicionales para que este grupo de atención prioritaria, pueda contar con la adecuada tecnología, infraestructura e instrumentos necesarios con la finalidad de que puedan desempeñar sus actividades laborales de la mejor manera.

Además, estas barreras o limitaciones pueden ser explicadas también a través de la teoría económica del gusto de la discriminación de Becker, dado que, como la teoría lo menciona muchas de las empresas contratantes, simplemente no contratan a personas con discapacidad, porque les genera satisfacción personal, discriminar a grupos diferenciados, impidiéndoles obtener un empleo, por consiguiente, se les hace muy fácil poner barreras a la hora de emplear a una persona con discapacidad.

En este contexto, se puede establecer que por las grandes limitaciones que han tenido las personas con discapacidad en el Ecuador a la hora de emplearse, los gobiernos en curso han tomado la iniciativa de crear políticas, programas y leyes que amparan a las personas con discapacidad, brindándoles el mismo derecho de trabajo que tienen las personas sin discapacidad. Es por ello que se ha creado la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual se encarga de evitar que este grupo de atención prioritaria sea excluido por su condición diferente, es por ellos que, en el Ecuador es de carácter obligatorio que empresas ya sean públicas o privadas que cuenten con más de 25 trabajadores, deben incluir al menos el 4% de personas con discapacidad en su grupo de talento humano, lo cual es muy favorable para este grupo de atención prioritaria, porque esto les permite reducir las barreras que se han mencionado anteriormente, logrando de esta manera que las personas con dificultades permanentes también puedan contar con un ingreso que les ayude a satisfacer sus necesidades adecuadamente.

Por otra parte, también se creó la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, la cual brinda una guía a todas las empresas públicas de cómo deben actuar y que deben hacer para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus labores en un lugar de trabajo adecuado y que sobre todo puedan tener los insumos necesarios para que se sientan más independientes y al

mismo tiempo desarrollen sus capacidades al cien por ciento, sin importar la condición diferente que tengan.

Por consiguiente, un punto importante a considerar es que durante la pandemia, con la finalidad de salvaguardar la vida de este grupo de atención prioritaria, el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el CONADIS desarrollaron acciones tales como: fomentar el teletrabajo, elaborar lineamientos para el fortalecimiento de la inclusión laboral, se construyó un documento de directrices para la prevención y protección de trabajadores con discapacidad, lo cual ha permitido que todos los empleados puedan seguir desempeñando sus actividades laborales normalmente y de manera segura.

Es por ello que la evolución del empleo de personas con dificultades permanentes en la economía ecuatoriana desde el año 2012 al 2021, concluye que en algunos años ha existido un crecimiento de hasta 45 puntos porcentuales, esto es dado que por ejemplo en el año 2014 el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 ubica en su objetivo número dos el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad(Heras, 2018).

Además, otras de las causas para que existan ciertos incrementos de esta variable es que se intensificó el cumplimiento de la Agenda Nacional para la Igualdad de discapacidades, la cual es un instrumento técnico para orientar la gestión de las instituciones públicas hacia el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. La ANID 2013-2017 tiene 12 ejes que están planteados de manera armónica con los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir. Establece políticas hacia la inclusión de las personas con discapacidad en distintos ámbitos como prevención, salud, educación, accesibilidad, turismo, cultura, arte, deporte, recreación, protección y seguridad

social, legislación, vida libre de violencia, así como política pública y rendición de cuentas (CONADIS, 2013).

Sin embargo, a pesar de que todos los Gobiernos del Ecuador se han enfocado en fortalecer la inserción laboral de personas con discapacidad, en algunos años, como se presentó en el capítulo anterior, una de las causas para que exista una reducción de esta variable social y económica, es que por ejemplo en el año 2015 se dio la caída del precio del crudo de petróleo, y esto trajo consigo que las empresas relacionadas a esta actividad económica dejen de percibir grandes ingresos, donde, se vieron en la obligación de despedir a varios de sus empleados y entre ellos se encontraban personas con dificultades permanentes.

Además, el surgimiento de una pandemia denominada COVID-19 ha sido uno de los puntos importantes que han ocasionado una paralización de las actividades económicas en el país, lo cual condujo a que se origine una reducción del empleo, debido a que las empresas ya no tenían sostenibilidad económica para mantener a la misma cantidad de empleados que tenía antes de que llegara la pandemia al Ecuador.

Por otra parte, es necesario analizar el comportamiento que ha tenido el salario mínimo nacional a través de los años, con la finalidad de posteriormente realizar un análisis en relación al empleo de personas con discapacidad. En este contexto, se puede establecer que desde que se implementó el salario mínimo nacional en el Ecuador, se ha podido observar que siempre esta variable ha ido creciendo o se ha mantenido constante, esto es porque de acuerdo a lo que menciona la Organización Internacional del trabajo, esta remuneración básica unificada nunca debe ser disminuida, sino que al contrario debe ir en aumento.

En este sentido, al relacionar el salario mínimo nacional con el empleo de personas con discapacidad a través de la correlación de Pearson, se ha podido identificar que existe una relación negativa muy baja de $-0,0290$, la cual demuestra que a medida que el salario mínimo nacional aumenta, el empleo de personas con discapacidad disminuye, es decir existe una relación inversamente proporcional, esto es porque de acuerdo a como lo menciona la teoría neoclásica económica del mercado de trabajo, cuando se da un aumento del salario mínimo nacional, las empresas toman la decisión de recortar a su personal y reemplazarlo por maquinaria que pueda hacer el mismo trabajo que el capital humano y en este caso los primeros que pueden tener consecuencias ante este comportamiento son los trabajadores más vulnerables y menos calificados como es el caso de las personas con discapacidad.

Además, es necesario mencionar que a pesar que existe una relación inversa entre las variables de estudio, su condición es débil, esto es principalmente porque existe una ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo del hogar, la cual se orienta en tres pilares fundamentales como, la estabilidad laboral, que se enfoca en que la persona trabajadora con discapacidad, una vez que haya superado el periodo de prueba de 90 días, pasará a formar parte de la empresa de manera INDEFINIDA. Además, se basa en el principio de la no discriminación, donde si esto pasara y se demuestre que el empleador despidió y discriminó al trabajador, la sanción agravada por despido intempestivo será equivalente a un año de remuneración; más la indemnización que señala el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual gracias a la gestión del CONADIS, señala que la persona con discapacidad que sea despedida de manera injustificada, deberá ser indemnizada con 18 remuneraciones (CONADIS, 2022).

En este contexto, se puede determinar que los resultados encontrados en la presente investigación además de contrastarse con la teoría económica, se corrobora en cada uno de los

trabajos empíricos que se han desarrollado en los diferentes países, evidenciando efectos negativos del salario mínimo nacional en el empleo, lo cual se demuestra que la investigación tiene un sustento verídico y muy amplio, que puede servir para la elaboración de posteriores investigaciones.

Finalmente, es importante mencionar que dentro de la investigación se han encontrado ciertas limitaciones que han impedido desarrollar el trabajo investigativo de manera adecuada, sin embargo, se han solucionado oportunamente. Una de ellas fue que no se contó con la base de datos suficiente para realizar un modelo econométrico, esto sucedió porque el CONADIS extravió la información y para este período se encuentra recuperando la data, sin embargo, para posteriores investigaciones ya se podrá contar con la información suficiente para la elaboración de trabajos investigativos. Además, es necesario mencionar que para la comprensión de la teoría económica de Neumark y Wascher se contó únicamente con documentos en inglés, en este sentido fue complicado traducir estos documentos, dado que el lenguaje empleado es bastante técnico, sin embargo, se utilizó un traductor de Cambridge que ayudó a solventar este limitante.

Recomendaciones

Por otra parte, después de haber analizado cada uno de los puntos más importantes en cuanto al empleo de personas con discapacidad y el salario mínimo nacional, es necesario mencionar que es de vital importancia que los Gobiernos actuales puedan seguir dando seguimiento a estas dos variables de estudio en los posteriores años. Dado que el salario mínimo nacional siempre debe estar en constante observación desde distintos enfoques, es decir debe ser analizado desde la perspectiva del empleo, los ingresos, la calidad de vida de las personas con discapacidad, con la finalidad de poder evidenciar si la implementación del salario mínimo

nacional está siendo eficiente y no trae efectos adversos sobre cualquier variable social y económica.

Además, es necesario que los organismos nacionales encargados puedan fortalecer el seguimiento a las empresas públicas y privadas, con la finalidad de determinar si las barreras que se han mencionado anteriormente están disminuyendo a causa de la implementación de leyes, políticas y programas de inclusión social y laboral, logrando de esta manera que para los años posteriores el empleo de personas con discapacidad pueda ir en aumento, teniendo como resultado que este grupo de atención prioritaria pueda seguir contando con una fuente de ingreso que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Por otra parte, se considera esencial que el CONADIS pueda generar proyectos de inclusión social y laboral con la academia, con la finalidad de que se puedan crear ideas y acciones que fortalezcan la inclusión laboral y de esta manera además la humanidad en su conjunto, pueda tener un mayor conocimiento acerca de lo importante que es construir una sociedad más inclusiva y diversa y comprendan lo indispensable que es para las personas con discapacidad participar de un trabajo digno, no sólo porque esto les ayuda a desarrollar sus capacidades intelectuales y físicas, sino que también, si cuentan con un empleo podrán acceder a mayores oportunidades que quizá antes cuando no existían leyes que los amparen no tenían.

Finalmente, es necesario mencionar que es de vital importancia que el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el CONADIS y el Ministerio de Finanzas, puedan trabajar de manera articulada, a fin de que estos organismos sean quienes se encarguen de analizar la estructura de salarios y razonar cómo estos deberían ser asignados y cuáles son los impactos de un aumento salarial, especialmente en las personas con discapacidad, a fin de que este grupo de atención

prioritaria no corra el riesgo de quedarse sin empleo o que peor aún la brecha de inclusión laboral aumente.

Es por ello que se considera que es trabajo de todos y todas creer que la discapacidad no es motivo de exclusión, sino que una sociedad y un país es más enriquecedor cuando aprendemos el respeto por las personas que tienen una condición diferente y en vez de fomentar la discriminación en todos sus aspectos, tenemos el deber de aprender que, las personas con dificultades permanentes, tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- Arango, L., Herrera, P., & Posada, E. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos Sobre Política Económica*, 56, 204–263. <https://doi.org/10.32468/espe.5606>
- Campos, R., Esquivel, G., & Santillán, A. (2017). *El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México*.
- Cazallas, C. (2016). *Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37375/1/T37121.pdf>
- CONADIS. (2013). *Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades*. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5043/Agenda_nacional_discapacidades.pdf?sequence=1&rd=0031549156468127
- CONADIS. (2014). *Normas jurídicas en discapacidad en Ecuador*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-en-Discapacidad-Ecuador.pdf>
- CONADIS. (2016). *CONADIS 2016*.
- CONADIS. (2020). *Informe de Rendición de cuentas*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/04/Fase-1-INFORME-DE-RENDICION-DE-CUENTAS-2020-Preliminar.pdf>
- CONADIS. (2022a). *Consejo para la igualdad de Discapacidades*.
- CONADIS. (2022b). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ley-organica-para-la-justicia-laboral/#:~:text=Estabilidad%20laboral,la%20empresa%20de%20manera%20INDEFINIDA.>
- CONADIS, & Consejo de la Judicatura. (2015). *Manual de atención de derechos de personas con discapacidad en la función judicial*. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>

CONADIS, & Ministerio de Trabajo. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
www.relacioneslaborales.gob.ec

Datosmacro.com. (2013). *Ecuador - Salario Mínimo*.
<https://datosmacro.expansion.com/smi/ecuador>

EDOMEX. (2018). *Inclusión Laboral*. https://Salud.Edomex.Gob.Mx/Salud/Inclusion_laboral.

Espinoza, M. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*.

González, I., Pérez, C., & Rodríguez, J. C. (2012). *LOS EFECTOS DEL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA*.

Guamán, V., Erráez, J., & Alejandro, K. (2019). *INCLUSION SOCIAL*.

Heras, V. (2018). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DIFFERENT ABILITIES ECUADORIAN PERSPECTIVE*.

INEC. (2015). *3. REM-Empleo_conduct*.

Kalenkoski, M. (2016). *Los efectos del salario mínimo en el empleo juvenil y los ingresos*.

Martínez, J. (2013). *EFECTOS Y NATURALEZA DEL SALARIO MÍNIMO*.

Ministerio de Trabajo. (2009). *Inserción de personas con capacidades*.
<https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Ministerio del Trabajo. (2009). *Inserción de personas con discapacidades – Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

OIT. (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*.

OIT. (2021). *OIT 2021 - Discapacidad y trabajo*.

OIT, (Organización Internacional del Trabajo). (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. www.oitchile.cl

- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(2), 145. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Capítulo 1 - ¿Cómo se define un salario mínimo? 1928*, 1–13.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Discapacidad y trabajo.pdf*.
- Padilla, A. (2010). *DISCAPACIDAD: CONTEXTO, CONCEPTOS Y MODELOS*.
- Palomino, A. (2011). *TESIS DE EFECTOS DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SOBRE EL EMPLEO Y LOS INGRESOS LABORALES*.
- Quintana, A., & Rosas, E. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*.
- Rodríguez, R., & Castro, D. (2014). *Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones*.
- Salinas, R. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador*.
- Tillaguango, B., & Jumbo, F. (2018). *Salario mínimo y Empleo. Un análisis para Colombia, Ecuador y Perú, usando técnicas de cointegración*.
- Torrens, M., & Real, G. (2014). SALARIO MÍNIMOS Y NECESIDADES VITALES. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 10, 108–117.
- Urquindi, M., Valencia, H., & Durand, G. (2020). *Impacto del salario mínimo sobre el ingreso, empleo y formalidad en Bolivia*. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/document/Impacto-del-salario-minimo-sobre-el-ingreso-empleo-y-formalidad-en-Bolivia.pdf>
- Velásquez, M. (2017). Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina. *OIT, Condiciones de Trabajo y Empleo*, 93, 41.
- Wong, S. (2014). La política de salarios mínimos en el Ecuador y sus impactos. *Gestión Digital*, i, 44–46.

Anexos

Tabla 6

Variaciones porcentuales de las variables: Salario mínimo nacional y empleo de personas con discapacidad

Año	Salario Mínimo Nacional (\$)	Variación del Salario mínimo Nacional	Empleo personas con discapacidad (Número de personas)	Variación del empleo de personas con discapacidad
2012	\$ 292,00		58688	
2013	\$ 318,00	9%	75600	29%
2014	\$ 340,00	7%	88565	17%
2015	\$ 354,00	4%	72067	-19%
2016	\$ 366,00	3%	53905	-25%
2017	\$ 375,00	2%	58161	8%
2018	\$ 386,00	3%	65804	13%
2019	\$ 394,00	2%	74352	13%
2020	\$ 400,00	2%	69929	-6%
2021	\$ 400,00	0%	68901	-1%