PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA

Disertación previa a la obtención del título de Economista

Diferencias Salariales y Discapacidad en Ecuador: Período 2005-2011

Diana Carolina Zambonino Fabara
dianiszf@hotmail.com

Director: Econ. Miguel Acosta A.
acostam@hotmail.com

Quito, mayo de 2013

Resumen

La disertación mide las diferencias salariales de las personas con discapacidad respecto al resto de empleados en el sector formal. La visibilización de este sector de la población ha significado en los últimos años una mayor atención en las agendas políticas y la evaluación de las mismas se vuelve prioritaria. La herramienta utilizada para el análisis corresponde a la ecuación de ingresos de Mincer basada en la teoría del capital humano. Con datos para el período 2005-2011 del Instituto de Seguridad Social [IESS], Registro Civil, Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS] y el Servicio de Rentas Internas [SRI], se determina si la condición de discapacidad influye en el nivel de salario de un trabajador formal, controlando la diferencia salarial por variables demográficas como: sexo, edad, nivel de instrucción, estado civil y por la rama de actividad, ubicación geográfica y tamaño del empleador. Los resultados muestran que una persona con discapacidad presenta un descuento en su salario; el cual se acentúa desde el 2005 hasta el 2011, año en el que una persona con discapacidad gana en promedio, 11.9% menos que su par sin discapacidad. El tipo de discapacidad incide en el nivel de descuento encontrado. Las personas con discapacidad psicológica son quienes presentan un descuento mayor.

Además de la medición de diferencias, se plantea una revisión de conceptos y un análisis normativo y exploratorio de este sector en el plano local e internacional. Se realiza también, una aproximación a la praxis de las empresas ecuatorianas y del nivel de inclusión real de trabajadores con discapacidad mediante encuestas y entrevistas de campo.

Palabras clave: Discapacidad, diferencias salariales.

A mis padres -ejemplo de vida y dueños de mi admiración- que estuvieron a mi lado en todo momento y me enseñaron que todo se consigue con amor y dedicación.

A mi hermano, mi ejemplo, mi apoyo, mi cómplice.

A todos aquellos que luchan por una sociedad más justa, que caminan con la verdad y que han encontrado en la economía la mejor forma de servir, ayudar y hacer el bien.

A los que se han ido, a los que están y a los que vendrán.

Y…a ustedes que sin saber, son mi fuente de inspiración.

Quiero agradecer a… la vida, por sorprenderme cada día,

A mi familia por estar a mi lado en todo momento, por ser el pilar en mi diario andar.

A mis amigos, por todo lo vivido en estos años de carrera y todo lo que vendrá.

A mis amigos del Centro de Estudios Fiscales y el Servicio de Rentas Internas por su apoyo y respaldo.

A mis profesores de la Facultad de Economía, por su guía y motivación.

A Paúl E. Carrillo y Andrea López L. por sus valiosos aportes y apoyo en el desarrollo de mi investigación.

A Lenin Parreño, por sus lecciones de vida, por su impulso hacia la excelencia.

A Iván Borja, por su ayuda y dedicación.

A Juan Pablo Erráez, por estar, por su tiempo, palabras, aliento y confianza.

Y mi más profundo agradecimiento a Miguel Acosta, mi director de tesis, un gran profesor y amigo. Quien me brindó su apoyo y confianza incondicional, me alentó y estuvo presente durante toda mi carrera, y me enseñó a ver la economía desde una óptica diferente.

¡Gracias a todos aquellos que fueron parte de esta historia, escrita con una pluma y sellada con el corazón!

"Nada espléndido ha sido creado jamás con sangre fría. Hace falta calor para forjar, y cada gran logro es el resultado de un corazón en llamas"

Arnold H. Glasgow

Diferencias Salariales y Discapacidad en Ecuador: Período 2005-2011

Introducción 11

Metodología del Trabajo 15

1. Fundamentación teórica 17

1.1 Teorías del salario 17

1.1.1 La corriente clásica 18

1.1.2 Teoría keynesiana 19

1.1.3 Teorías de capital humano 20

1.1.4 Otros aspectos a considerar 23

1.2 Discriminación en el mercado laboral 25

1.3 Diferencias salariales 26

1.3.1 Heterogeneidad en los puestos de trabajo 27

1.3.2 Heterogeneidad de los trabajadores 27

1.3.3 Imperfecciones de mercado 28

1.4 Los ingresos del trabajo y la ecuación de ingresos 28

1.5 Políticas públicas: empleo y mercado de trabajo 31

1.5.1 Políticas activas de mercado de trabajo 32

1.5.2 Políticas salariales 32

2. Entendiendo la discapacidad 37

2.1 Revisión de conceptos 37

2.1.1 Los inicios en materia de discapacidad 37

2.1.2 Discapacidad: Perspectiva OMS 38

2.1.3 Discapacidad: otras perspectivas conceptuales 42

2.2 Causas de la discapacidad 42

2.3 Hitos históricos en materia de discapacidad 43
2.4 Panorama mundial de la discapacidad 45
3. Mercado laboral y discapacidad 49
3.1 Participación en el mercado laboral 49
3.2 Barreras de acceso al mercado laboral 52
3.3 El rol de las políticas públicas 53
3.4 Diferencias salariales y discapacidad: evidencia empírica 56
4. Discapacidad en Ecuador 61
4.1 Análisis normativo 61
4.2 La población con discapacidad 67
4.3 Calificación y acreditación de la discapacidad 69
4.4 De los acreditados por el CONADIS 72
4.5 ¿Qué se ha hecho por este sector? 75
5. Diferencias Salariales y Discapacidad en Ecuador 80
5.1 Datos 80
5.2 Análisis Exploratorio 82
5.2.1 Características del colectivo 83
5.2.2 Situación laboral 86
5.2.3 Concentración de salarios 91
5.3 Descripción del Modelo 95
5.4 Resultados 98
5.4.1 Diferencias salariales por condición de discapacidad 99
5.4.2 Diferencias salariales por tipo de discapacidad 104
6. Del dicho al hecho ¿Cuánto hay de trecho? 107

6.1 Los empleadores: ¿obligatoriedad o conciencia social? 107

6.2 Los trabajadores: historias de vida 111

6.2.1 Olguita, una madre de corazón 112

6.2.2 Jeff, un joven soñador 113

6.2.3 Brynita, una trabajadora al 100% 114

Conclusiones 116

Recomendaciones 120

Referencias Bibliográficas 122

Anexos 133

Anexo A. Criterios de depuración para la edad 133

Anexo B. Clasificación de Actividades Económicas 136

Anexo C. Beneficios para las personas con discapacidad en Ecuador 137

Anexo D. Coeficientes, errores estándar robustos, estadístico t y p-value de la regresión salarial por condición de discapacidad 139

Anexo E. Coeficientes de la regresión salarial por condición de discapacidad calculados a partir de la fórmula de semielasticidad 143

Anexo F. Coeficientes, errores estándar robustos, estadístico t y p-value de la regresión salarial por condición de discapacidad 144

Anexo G. Coeficientes de la regresión salarial por condición de discapacidad calculados a partir de la fórmula de semielasticidad 149

Anexo H. Programación en Stata 150

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Definición de capital humano 22

Gráfico 2. Relación entre salarios, ganancias e ingresos del trabajo 29

Gráfico 3. Clasificación de las políticas activas del mercado de trabajo 32

Gráfico 4. Componentes Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) 39

Gráfico 5. Componentes CIF 40

Gráfico 6. Derechos de las personas con discapacidad 64

Gráfico 7. Población por tipo de discapacidad. Año 2010 68

Gráfico 8. Distribución de personas registradas en el CONADIS por provincia 74

Gráfico 9. Número de Personas habilitadas al pago de pensiones con discapacidad 78

Gráfico 10. Afiliados al IESS por condición de discapacidad 83

Gráfico 11. Salario mensual promedio por condición de discapacidad. Período 2005-2011 87

Gráfico 12. Proporción de trabajadores que perciben el salario básico 88

Gráfico 13. Número de meses promedio trabajados en el año 88

Gráfico 14. Salario mensual promedio por tipo de discapacidad 90

Gráfico 15. Curva de Lorenz para el salario mensual de las personas con discapacidad 92

Gráfico 16. Curva de Lorenz para el salario mensual de las personas sin discapacidad 93

Gráfico 17. Evolución del índice de Gini por condición de salud del trabajador 94

Gráfico 18. Evolución de las diferencias salariales para las personas con discapacidad 100

Gráfico 19. Evolución de las diferencias salariales por tipo de discapacidad 105

Gráfico 20. Encuesta para conocer la práctica empresarial de la contratación de personas con discapacidad 108

Gráfico 21. Formulario para las entrevistas a personas con discapacidad 112

Índice de Tablas

Tabla 1. Cronología legal sobre fijación de salarios mínimos 35

Tabla 2. Utilización Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE); Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) y Clasificación Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) 39

Tabla 3. Cronología en materia de discapacidad 44

Tabla 4. Top 20 de causas de discapacidad en el mundo 46

Tabla 5. Constitución 2008 y Discapacidad 65

Tabla 6. Cronología legal en materia de discapacidad 66

Tabla 7. Actividades de la Vida Diaria 71

Tabla 8. Grado, clase y porcentaje de discapacidad 71

Tabla 9. Personas registradas en el CONADIS por tipo de discapacidad 73

Tabla 10. Personas registradas en el CONADIS por sexo y tipo de discapacidad 73

Tabla 11. Causas de la discapacidad en personas registradas en el CONADIS 74

Tabla 12. Personas registradas en el CONADIS por tipo de trabajo 75

Tabla 13. Personas empleadas con discapacidad por sexo. Período 2005-2011 83

Tabla 14. Personas empleadas con discapacidad por nivel de instrucción. Período 2005-2011 84

Tabla 15. Personas empleadas con discapacidad por estado civil 85

Tabla 16. Personas empleadas con discapacidad por grupos de edad. Período 2005-2011 85

Tabla 17. Personas empleadas con discapacidad por tipo de discapacidad. Período 2005-2011 85

Tabla 18. Personas empleadas con discapacidad por actividad económica 86

Tabla 19. Personas empleadas con discapacidad por región. Período 2005-2011 86

Tabla 20. Trabajadores por número de meses trabajados en el año 89

Tabla 21. Estadísticas Descriptivas del salario mensual 90

Tabla 22. Evolución del índice de Gini en la distribución salarial de personas con discapacidad 92

Tabla 23. Evolución del índice de Gini en la distribución salarial de personas sin discapacidad 93

Tabla 24. Observaciones y bondad de ajuste por año 98

Tabla 25. Coeficientes de la regresión salarial para la variable de condición de discapacidad 99

Tabla 26. Coeficientes de la regresión salarial para la edad 101

Tabla 27. Coeficientes de la regresión salarial de las variables de nivel de educación 101

Tabla 28. Coeficientes de la regresión salarial de las variables de estado civil 102

Tabla 29. Coeficientes de la regresión salarial de las variables del empleador 103

Tabla 30. Coeficientes de la regresión salarial por tipo de discapacidad 104

Introducción

El empleo es considerado como el vínculo entre el desarrollo económico y el desarrollo social, por tanto constituye una variable de constante interés en materia de políticas públicas. En palabras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y la Organización Iberoamericana de Jóvenes [OIJ] (2003: 25), el empleo es el eje de integración social, el sentido para la vida personal, el espacio privilegiado para la participación ciudadana y el motor del progreso material. El empleo es un derecho para todas las personas, sin importar factores como historia familiar, herencia, discapacidades, condiciones físicas, sociales, religiosas e incluso ideológicas.

La literatura internacional plasma esta idea en lo que se denomina la meritocracia, es decir, a igual trabajo, igual remuneración; donde la única fuente de diferencias salariales constituye los niveles de productividad que una persona pueda desarrollar[1] (Jencks y Tach, 2005:4). Así, y bajo la coyuntura ecuatoriana actual que busca promover la igualdad de oportunidades en el trabajo ¿realmente existe esta equidad laboral? ¿Qué pasa con grupos minoritarios como los discapacitados? ¿Es igual el salario de una persona con discapacidad frente al de una persona sin discapacidad?

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social y está asociado a deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación (OMS, 2001). De acuerdo al Informe sobre Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2011), más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, lo cual representa alrededor del 14 % de la población mundial[2]. Las personas con discapacidad presentan menor participación económica, afrontan un sin número de obstáculos para el acceso al empleo y están en general, sujetos a menores remuneraciones. De hecho, en 2010 las personas con discapacidad en la OCDE, reportaban una tasa de empleo del 44% frente a una cifra del 75% de personas en las mismas condiciones de trabajo pero sin discapacidad (OCDE, 2010).

La razón por la cual las tasas de participación laboral de las personas con discapacidad son menores, va acorde a lo que la teoría económica sugiere. Las personas con discapacidad

[1] Esta idea está estrechamente ligada a la determinación del salario desde el punto de vista microeconómico, donde, el salario real es igual al producto marginal del trabajo. Este último considera la productividad marginal del trabajador en conjunto con el precio de la unidad de producción.

[2] De acuerdo a estadísticas demográficas de Naciones Unidas para el 2010 la población mundial es de 6.895,9 millones de habitantes.

presentan salarios de reserva más altos debido al esfuerzo que requieren para desempeñar sus funciones; mientras que los salarios que ofrecen los empleadores a este colectivo son menores por prejuicios o parámetros de productividad. Pese a ello, existen varios motivos por los cuales un empleador puede considerar que las personas con discapacidad son eficientes: alto sentido de responsabilidad y lealtad, bajas tasas de ausentismo, la promoción de la dignidad humana y la cohesión social.

En lo que concierne a los salarios, la evidencia empírica internacional demuestra que el ingreso de una persona con discapacidad es, en promedio 15% menor que el promedio nacional de ingreso. Mientras que otros estudios sugieren que en promedio este colectivo gana 10% menos que aquellos individuos sin discapacidad (Kidd et al., 2000).

¿Cuál es la realidad de este colectivo en Ecuador? El Censo de Población y Vivienda 2010 reporta 816,157 personas con alguna discapacidad, lo cual representa cerca del 6% de la población total del país[3]. Se estima una tasa de prevalencia de la discapacidad de más de dos puntos porcentuales, es decir, que aproximadamente el 2% de los ecuatorianos tendrá alguna discapacidad durante su vida. Por otro lado, conforme a los datos del Instituto de Seguridad Social [IESS] para el 2010 se registraron 2'757.568 afiliados con ingresos anuales diferentes de cero, que representan el 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) de ese año y alrededor del 20% de la población total en 2010[4]. Las personas con discapacidad que registraron ingresos en 2010 constituyen el 2% del total de afiliados.

Históricamente, la atención a este grupo de población en el país no ha sido mayor. Sin embargo, en los últimos años; uno de los principales objetivos que persigue el Gobierno es dignificar a las personas con discapacidad; muestra de ello es el establecimiento de una Constitución que contempla los derechos de los discapacitados en más de 20 artículos. Las misiones "Manuela Espejo" y "Joaquín Gallegos Lara" a su vez, son proyectos que han permitido detectar y ayudar de manera integral a las personas en condiciones de discapacidad a nivel nacional. Las políticas públicas dirigidas a este grupo se complementan con pensiones para personas con discapacidad, e instrumentos legales como: la Ley de Discapacidades, que define ciertos beneficios como tarifas preferenciales para las personas discapacitadas; el Código de Trabajo que contempla que entre las obligaciones del empleador están implementar las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con

[3] La población de Ecuador para 2010 se ubicó en 14'483,499

[4] De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010 (INEC, 2010), la población del país es de 14.483.499 millones de habitantes.

discapacidad y la Ley de Régimen Tributario Interno, que incluye incentivos tributarios a los empleadores para la contratación de este colectivo.

Hay que señalar que para exigir los derechos contemplados en las normatividades del país, las personas con discapacidad tienen que ser calificadas y acreditadas. La entidad responsable de este proceso es el Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS] que gracias a un equipo multidisciplinario y varias pautas desarrolladas a nivel internacional cumplen con esta labor. En el país, el 43% de personas con discapacidad cuenta con esta "condición legal".

Aunque este grupo de población ha sido visibilizado a través de la implementación de políticas públicas, no existen esfuerzos a nivel nacional por evaluar los resultados de dichas políticas, en especial en cuanto a su integración en el mercado laboral.

Este estudio, analiza los niveles de salarios de los discapacitados frente al resto de empleados formales. Si se considera que las características productivas como edad, educación, experiencia, entre otras son de las principales en la determinación del salario (Becker, 1975); los rasgos demográficos o llamados "accidentes de cuna" como sexo, raza e incluso condición de salud[5] no deberían afectar. Al menos si las condiciones son las apropiadas[6]. Este es el hilo conductor de la investigación: ¿Se esperaría una diferencia en el salario de las personas con discapacidad? y si existe esta diferencia ¿se esperaría un descuento o un premio?

El presente trabajo se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda los fundamentos teóricos de esta investigación. Se centra en la economía laboral, donde se muestra las principales teorías para la determinación del salario haciendo énfasis en aquellas de capital humano. Finalmente, se bosqueja la idea de discriminación laboral atada con las causas de la existencia de diferencias salariales.

El capítulo dos brinda un panorama amplio sobre la discapacidad. Se empieza con una revisión histórica así como conceptual de la problemática, seguida por los principales hitos en materia de políticas públicas, las causas de la discapacidad, y la realidad a nivel mundial.

En el capítulo tres se recoge la discusión sobre el desempeño de las personas con discapacidad en el mercado laboral con mayor atención en la literatura empírica sobre diferencias salariales de este colectivo y el rol que juega la política pública en la inserción de este colectivo.

---

[5] Algunos autores como Jones (2005) señala que la discapacidad no constituye una característica demográfica sino una restricción.

[6] En Ecuador, el empleo es un derecho para todas las personas contemplado en la Constitución del país en los artículos 33, 66, 284, entre otros.

El capítulo cuatro se aterriza el fenómeno de la discapacidad en el país. En él, se realiza un análisis normativo, es decir de la evolución de los cuerpos legales que amparan a las personas con discapacidad en el país. Se revisan las cifras generales de personas con discapacidad levantadas en el último Censo de Población y Vivienda. A continuación, se precisa el procedimiento por el cual deben pasar las personas para adquirir una condición legal de discapacitado. En último lugar, se hace un recorrido por las políticas públicas encaminadas a la inclusión de este sector.

En el capítulo cinco realiza un análisis empírico con los datos del IESS, el Registro Civil, el CONADIS y el SRI. Se presentan estadísticas descriptivas sobre las personas con discapacidad, en especial sobre sus condiciones demográficas y laborales. A continuación se estima un modelo de ecuaciones de ingreso de Mincer mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para observar el diferencial en el salario por condición de discapacidad y tipo de discapacidad.

Finalmente, el sexto capítulo brinda una aproximación a la práctica de las empresas en materia de contratación de personas con discapacidad así como los testimonios de trabajadores sobre su inclusión al mercado laboral.

Los hallazgos de esta investigación evidencian que la discapacidad constituye una fuente de diferencias salariales. La brecha salarial encontrada para este colectivo aumenta año a año, hasta llegar al 11.7% respecto a una persona sin discapacidad en 2011. Además, se encuentra que el tipo de discapacidad influye en el resultado laboral de un trabajador. Personas con discapacidad psicológica e intelectual son a quienes se les realiza un descuento mayor, mientras que las personas con discapacidad auditiva reciben un premio en los primeros años del estudio 2005, 2006 y 2007.

Metodología del Trabajo

Este estudio revela la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado formal del país durante el período 2005-2011. La temática se abordó desde una óptica cualitativa y cuantitativa.

En términos cualitativos, se realizó una revisión bibliográfica, sobre el mercado laboral, determinación de los salarios y la influencia de ciertos factores, como el capital humano, en los salarios. Se recabó información sobre la participación de los discapacitados en el mercado laboral, así como también ciertas prácticas internacionales en materia de discapacidad. Así mismo, se realizó un análisis normativo de aquellos cuerpos legales que regulan a los discapacitados y una síntesis de las políticas implementadas por el gobierno a favor de los discapacitados. Además, se realizó encuestas a un grupo de empleadores en Quito para conocer la percepción de éstos en cuanto a la contratación de personas con discapacidad y entrevistas a trabajadores a fin de aproximarse a su nivel de vida.

De manera cuantitativa, se realizó un análisis descriptivo y exploratorio del sector, que incluyó: el número de asalariados, salario promedio y mediano de discapacitados por año, por cada característica socio-demográfica como: sexo, nivel de educación, edad, estado civil; así como también de las estadísticas de los programas implementados por el gobierno. Se consideró variables *proxy* de las condiciones del trabajo, que son la actividad económica, región donde desarrolla la actividad económica el empleador y tamaño del mismo.

Los datos se recopilaron desde el año 2005 hasta 2011 de las bases del IESS, Registro Civil, CONADIS y SRI. Se realizó un proceso de depuración de los mismos, para garantizar la calidad de las estimaciones posteriores así como la no existencia de datos atípicos o aberrantes. Los criterios de selección más importantes fueron los siguientes: i) se utilizaron todos los empleados registrados en cada año, sin importar si éstos tuvieron uno o más empleadores en el año; ii) se consideró solo aquellos con salario positivo en cada año, sin importar si trabajaron un año completo o menos de un año; iii) la variable analizada fue el salario mensual y iv) se consideraron los empleados cuya edad se encuentra entre 10 y 94 años en cada año.

El análisis relacional usó un modelo econométrico basado en la "ecuación de ingresos de Mincer", la cual constituye una versión simplificada de la función de retornos de capital humano usando para ello una regresión múltiple estimada por MCO.

Dos especificaciones fueron usadas: una para las diferencias salariales por condición de discapacidad y otra para las diferencias salariales por tipo de discapacidad. La especificación utilizada fue: el logaritmo natural del salario anual como variable dependiente, y las variables

demográficas, de discapacidad y del empleador como independientes. Los coeficientes obtenidos, constituyeron la medida que captura la diferencia salarial de este colectivo.

Bajo este marco metodológico, la investigación atiende a las siguientes interrogantes:

a) Pregunta General

¿Cuál es la situación laboral, en términos salariales, de las personas con algún tipo de discapacidad frente al resto de trabajadores formales?

b) Preguntas Específicas

i. ¿Existe un premio o un descuento en los salarios de las personas con discapacidad?
ii. ¿Qué factores inciden en el salario que perciben las personas con discapacidad?
iii. ¿Cómo incide el tipo de discapacidad en el salario de una persona con discapacidad?
iv. ¿Cómo la sociedad, de manera particular a través de la gestión estatal, ha desarrollado mecanismos que minimicen los obstáculos existentes en el mercado laboral para las personas con discapacidad? ¿Qué resultados salariales ha tenido esta gestión?

a) Objetivo General

Analizar la situación laboral, en términos salariales, de las personas con discapacidad en Ecuador frente al resto de trabajadores formales, para el período 2005-2011; a fin de determinar si existen diferencias salariales entre ellos.

b) Objetivos Específicos

i. Determinar si existe un premio o un descuento en el salario de una persona con discapacidad. Es decir, si su condición de salud, le permite percibir un salario menor o mayor frente a personas sin discapacidad.
ii. Determinar si factores socio-demográficos como estado civil, nivel de instrucción y sexo inciden en el salario de las personas con discapacidad.
iii. Analizar en qué medida afecta el tipo de discapacidad al salario que perciben y determinar cuál es el tipo de discapacidad que tiene menor impacto en el salario.
iv. Determinar si la gestión del Gobierno ha incidido en los resultados laborales de las personas con discapacidad.

1. Fundamentación teórica

Este capítulo recoge los elementos teóricos que guían la presente investigación. Primero, se presenta un breve recorrido sobre las principales teorías del salario en la historia del pensamiento económico, haciendo énfasis en el capital humano. A continuación, se aborda la problemática de las diferencias salariales y sus determinantes. Finalmente, se plantea a la ecuación de ingresos como una herramienta metodológica para medir las diferencias salariales.

1.1 Teorías del salario

Conocer el precio que se paga por la prestación de un servicio, en este caso, el trabajo; es tan importante como conocer las condiciones en las que se presta dicho servicio. Las acciones de los empleados y empleadores en el mercado de trabajo sirven para asignar y fijar los precios de los distintos tipos de trabajo. Desde una perspectiva social, los precios actúan como señales o incentivos para el proceso de asignación o distribución de trabajo, basado en decisiones individuales y voluntarias. El precio del trabajo entonces, constituye el salario que percibe el empleado por unidad de tiempo trabajada, pero es preciso diferenciar entre el salario real y el salario nominal.

El salario nominal corresponde al valor, en unidades monetarias, que recibe el trabajador por unidad de tiempo trabajada. Por lo general, el salario nominal resulta útil al comparar el pago de varios trabajadores en un momento determinado de tiempo.

El salario real se define como la división entre el salario nominal y una medida de precios; sugiere cuánto puede ser adquirido en términos de unidades de producción, con el salario nominal del trabajador (Ehrenberg, 2009). Por ejemplo, si un trabajador gana 80 USD (salario nominal) y un par de zapatos deportivos cuesta 40USD; entonces el trabajador gana lo equivalente a dos pares de zapatos deportivos (Salario real= 80USD/40USD=2). El salario real es útil cuando se compara el poder adquisitivo de los ingresos del trabajo de distintos individuos en un período de tiempo dado. Por lo general, la medida de precios más utilizada para determinar los salarios reales es el índice de precios al consumidor.[7]

Considerando entonces que el salario, en su manera más general de concepción, es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por unidad de tiempo trabajada o simplemente el precio del trabajo, resulta necesario analizar las principales corrientes sobre los factores que lo determinan así como los distintos abordajes teóricos sobre el mismo.

[7] El índice de precios al consumidor [IPC] corresponde al costo de una canasta de bienes y servicios fija en un período dado; por lo general se habla de períodos anuales.

De acuerdo Phelps (1978) las teorías del salario han pasado por tres etapas de desarrollo desde la edad media. La primera etapa y la más prolongada en términos históricos, es el período medieval en el que existía la dominación de la iglesia que planteaban la filosofía de un "precio justo" es decir, un "salario justo". La segunda etapa empezó con la publicación de Adam Smith en 1776 de su obra "La Riqueza de las Naciones" y se extendió durante todo el siglo XIX con economistas ingleses clásicos como Ricardo, Mill, Malthus e incluso Marx. En esta segunda etapa, Smith formuló la teoría del valor del trabajo que enuncia que el valor de cualquier mercancía que una persona posea y que la intercambie por otra mercancía –no la utilice como autoconsumo- es igual a la cantidad de trabajo necesaria para acceder a ella (Phelps, 1978: 490). Asimismo, se dieron algunas pautas para lo que posteriormente sería la teoría de negociación de los salarios.

Por último, la etapa moderna respecto a las teorías del salario empezó con el desarrollo de la doctrina neoclásica con énfasis en el marginalismo y la teoría de la productividad marginal. Esta última teoría fue criticada por Sidney Web, John Commons con su teoría de negociación de los salarios y con mayor fuerza por Keynes a partir de 1936. A continuación se presenta una síntesis de estas teorías.

1.1.1 La corriente clásica[8]

La corriente clásica hace referencia al cuerpo de pensamiento que se desarrolló antes de la publicación de la "Teoría General" de Keynes en 1936. De hecho, para Keynes la escuela clásica no solo incluye a pensadores como Adam Smith y David Ricardo; sino a aquellos seguidores de las ideas de Ricardo y Smith. Si bien existen grandes avances teóricos que distinguen a los clásicos de los neoclásicos en aspectos microeconómicos; en términos macroeconómicos, las ideas son bastante homogéneas. (Snowdon y Vane, 2006)

De acuerdo a Snowdon y Vane (2006) los economistas clásicos estaban conscientes de que la economía de mercado podía desviarse de su nivel de equilibrio de producción y empleo. Sin embargo, ellos sostenían que estas perturbaciones serían pasajeras y que los mecanismos de mercado operarían de manera rápida y eficiente para restablecer el equilibrio de pleno empleo. Por tanto, el pleno empleo es el estado normal de las cosas.

Las variables que intervienen en el modelo de esta economía optimista[9], son el producto real (Y), los salarios reales (W/P) y nominales (W), el nivel de precios (P) y la tasa de interés (i).

[8] Esta corriente se encuentra desarrollada en gran medida en el subcapítulo que corresponde a mercado de trabajo. No obstante, en esta sección se presentan los principales lineamientos de la misma.

Bajo este esquema de pensamiento, se llega a los siguientes postulados (Snowdon y Vane, 2006:37-44):

- En el largo plazo el capital y la tecnología son constantes, por tanto, el trabajo es el único determinante de la producción en la economía.
- La función de producción de la economía muestra rendimientos decrecientes con el trabajo. Así, aumentos en la cantidad de trabajo, generan cada vez menor producto adicional.
- El salario real está definido por el producto marginal del trabajo y constituye la condición que persiguen las firmas para maximizar su beneficio (demanda de trabajo).
- Los hogares buscan maximizar su utilidad y la cantidad de trabajo que es ofertado depende de las preferencias de la población entre ocio y consumo. Para poder consumir, la persona tiene que ganar ingresos trabajando, lo cual reemplaza la opción de ocio.
- El salario real y las preferencias de los trabajadores determinarán la cantidad ofertada de trabajo en condiciones de equilibrio (oferta de trabajo).
- Un aumento en el salario real, hace que el ocio sea más costoso. Es decir, si se dedica tiempo al ocio se perdería una cantidad mayor de ingresos. Por lo tanto, la oferta de trabajo incrementa (efecto sustitución). Sin embargo, este aumento en el salario, hace que los trabajadores estén mejor, lo que implica que pueden elegir su nivel de ocio (efecto renta).
- Finalmente, la oferta y demanda de trabajo juntas establecen un salario real que vacía el mercado o salario de equilibrio y una cantidad determinada de trabajo, que corresponde al nivel de empleo.

Bajo este abordaje teórico, el trabajo es considerado como un factor de producción. La interacción entre la oferta y demanda lleva a un salario de equilibrio que depende de la tecnología utilizada, único factor exógeno al mercado de trabajo, que influye en la productividad y, por tanto, en la determinación del salario. (Camps Cura, 1990)

1.1.2 Teoría keynesiana

Una de las figuras más representativas de la crítica a la teoría clásica es el economista inglés John Maynard Keynes, cuya obra cumbre es la "Teoría general del empleo, el interés y el dinero" publicada en febrero de 1936. Una de las principales preocupaciones de este pensador

---

[9] Los principales supuestos son: racionalidad de los agentes, mercados competitivos, información perfecta, los precios vacían el mercado (los precios y salarios son perfectamente flexibles) y los agentes tienen expectativas estables.

es la efectividad de las fuerzas de mercado para generar un equilibrio estable de pleno empleo sin la participación activa del gobierno (Snowdon y Vane, 2006:54-59).

En cuanto al mercado de trabajo, Keynes, no acepta que éste funcione de tal manera que siempre se llegue a un equilibrio y plantea que probablemente el desempleo involuntario sea una característica del mercado laboral si los salarios nominales son rígidos. Además, Keynes sostiene que la flexibilidad de los salarios nominales no es lo suficientemente potente para que la economía vuelva al pleno empleo. (Snowdon y Vane, 2006)

1.1.3 Teorías de capital humano

De acuerdo a Giménez (2005) la idea detrás del concepto de capital humano no es nueva. Ya en 1776, Adam Smith reconoció la importancia de las habilidades personales en la determinación de la riqueza de los individuos y las naciones. Asimismo en el siglo XIX, se concebía que las diferencias entre trabajadores estén determinadas por la productividad en la realización de tareas similares y por lo tanto el capital humano establecería la capacidad que un individuo tiene para realizar un trabajo (Giménez, 2005: 105).

No obstante, el concepto formal de capital humano aparece en la década de 1960 (Giménez, 2005: 105). Los principales trabajos sobre el tema son los de Becker (1962 y 1964), Schultz (1960, 1961 y 1962) y Denison (1962 y 1964). En estos aportes teóricos, el capital humano se relaciona con la productividad y es definido como la suma de las inversiones en educación, formación en el trabajo o entrenamiento, emigración o salud, que tienen como consecuencia un aumento en la productividad de los trabajadores (Giménez, 2005: 106).

Con el trabajo de G. S. Becker "Capital Humano: un análisis teórico y empírico" en 1973, se plantea lo que hasta entonces no se había considerado en el análisis económico: el efecto del proceso productivo en la productividad del trabajador. Los trabajadores incrementarán su productividad al aprender nuevas destrezas y al perfeccionar las ya adquiridas en el trabajo (Becker, 1975:16-17). Según Becker (1975) estas destrezas hacen referencia a: la capacitación o entrenamiento por parte del empleador, la instrucción formal y otros conocimientos complementarios.

En lo que se refiere a la **capacitación**; la teoría de la formación de capital humano resulta una ampliación a la teoría clásica y neoclásica. Bajo esta concepción, la condición para contratar un trabajador más, para una firma que maximiza su beneficio, era que el salario sea igual al producto marginal del trabajo: $salario = PML$. En este sentido, existen dos supuestos claves para esta condición: primero, las firmas se preocupan respecto a la relación entre las condiciones laborales presentes y las del futuro ya que los salarios y productividad del futuro no dependerán del comportamiento actual de la empresa. Segundo, los

trabajadores tienen productos marginales (para cantidades dadas de otros insumos) y salarios únicos en cada período; los cuales corresponden a la productividad máxima en todos los posibles usos y la tasa de salario vigente o de mercado, respectivamente (Becker, 1975:19).

En la propuesta de Becker (1975), esta condición puede ser alterada cuando el entrenamiento (on-the-job training) y la relación entre la inversión -gastos presentes- y los ingresos futuros son tomados en cuenta[10]. Este entrenamiento o capacitación implica ingresos menores y gastos mayores en el presente, sin embargo, solo será proporcionada en la medida que los ingresos aumenten o los gastos disminuyan en el futuro. La conclusión es que los gastos en cada período no necesitan salarios iguales y los ingresos no equivalen a la productividad marginal del trabajo máxima. Por lo tanto, los gastos e ingresos en todos los períodos estarán vinculados. La nueva condición de equilibrio entonces debe incluir los valores presentes de los gastos e ingresos y debe considerar el retorno que posee la firma por la inversión en el trabajador. Es decir, la inversión en la formación del trabajador de seguro traerá beneficios a futuro tanto para el trabajador como para la firma (Becker, 1975:37).

En cuanto a la **instrucción formal** (schooling), Becker (1975) señala que una escuela o institución educativa se define como un ente especializado en la producción de formación o entrenamiento; pero de distinta manera a la que una empresa lo hace en conjunto con la producción de bienes. En ciertas circunstancias, el conocimiento puede ser adquirido de mejor forma cuando se combina la teoría con la práctica y por tanto, existen elementos complementarios entre el trabajo y la instrucción formal. Así pues, es posible establecer el salario de una persona que se encuentra estudiando como el producto marginal del trabajo menos los costos directos e indirectos de la escolarización[11]. La conclusión es que el nivel de escolaridad de la persona determinará en gran medida su salario.

La capacitación en el trabajo y la instrucción formal no son las únicas actividades que hacen que el ingreso real de los trabajadores aumente. Existen otros conocimientos complementarios que hacen que las habilidades de un trabajador se potencialicen y esto se traduzca en un aumento en su salario; por ejemplo: la información política, social y económica del sistema (Becker, 1975:39).

---

[10] Los gastos están asociados a lo que el empleador invierte en términos de tiempo y recursos en capacitar al trabajador durante el período de trabajo. Mientras que los ingresos corresponden a lo que el empleador pueda recibir en términos de producción realizada por los trabajadores.

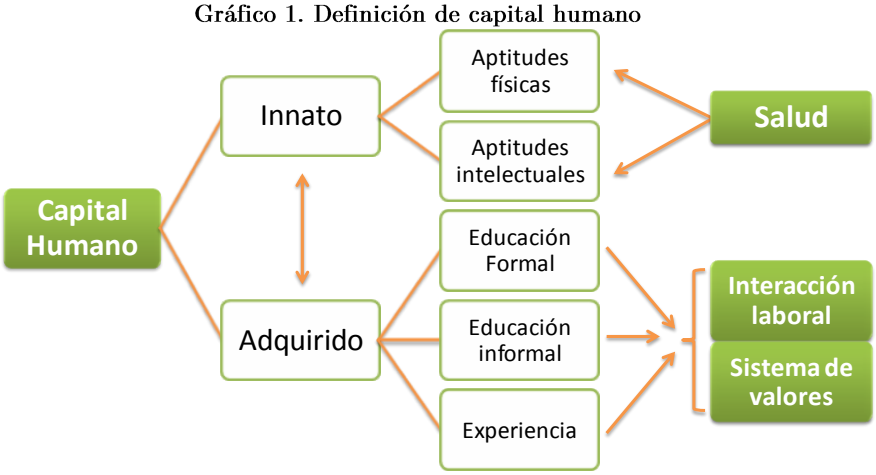
[11] Los costos indirectos de la escolarización comprenden: la diferencia entre lo que gana un estudiante y lo que hubiera ganado sino estudiara y el que no dedica al ocio. Los costos directos de la escolarización son en cambio, la matrícula y tasas que paga a la institución educativa, los libros y materiales necesarios, transporte, entre otros.

Si bien, estos tres factores constituyen atributos productivos que hacen que un trabajador se vuelva más competitivo y como tal inciden en los ingresos; la productividad del trabajador no solo depende de su habilidad y la cantidad de inversión hecha en él, sino de factores como: motivación personal o colectiva e intensidad de su empleo (Becker, 1975:41).

En estudios más recientes como Laroche (1998) se sugiere que ampliar el concepto primigenio de capital humano. Este concepto debería incluir el potencial de adquisición de capital humano, así como el capital que ya se ha adquirido (Giménez, 2005). En palabras de Laroche (1998:4)"el capital humano constituye la suma de las habilidades innatas, del conocimiento y de las destrezas que los individuos adquieren y desarrollan a lo largo de su vida". En esta misma línea, Ruggeri y Yu (2000) mencionan que el concepto de capital humano debería abarcar cuatro dimensiones: el potencial de capital humano, la adquisición de capital humano, la disponibilidad de dicho capital y por último el uso efectivo del mismo.

Finalmente, Giménez (2005) argumenta que el capital humano puede tener un origen innato o adquirido. Aquel que es innato, comprende aptitudes de tipo físico e intelectual; las cuales pueden verse modificadas de acuerdo a las condiciones de salud, alimentación y otras de la persona. Por otra parte, el capital humano adquirido corresponde a aquel que se consolida a lo largo de la vida de la persona: educación formal e informal y experiencia que acumula. Esta formación determinará la instrucción laboral y el sistema de valores[12].

Gráfico 1. Definición de capital humano



Fuente: (Giménez, 2005)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Esta nueva concepción del capital humano resulta una arista importante para el desarrollo de la presente investigación; ya que si se analiza con detenimiento, la discapacidad, puede ser

[12] La instrucción laboral hace referencia a las tareas específicas que a las que será encomendado el trabajador. El sistema de valores en cambio, concierne a la motivación, fidelidad, integridad, constancia, entre otros al momento de trabajar.

considerada como una forma de capital humano innato. Como sugiere Giménez (2005), desde el nacimiento los seres humanos se distinguen por condiciones genéticas particulares, que prescribirán que cada persona posea aptitudes físicas e intelectuales diferentes; las cuales en última instancia, determinarán la eficiencia en el desempeño del trabajo que realicen.

Las aptitudes físicas hacen mención a la fuerza, sentido de equilibrio, destreza manual, visión, entre otros; mientras que como aptitudes intelectuales se tiene a la inteligencia, la atención, concentración, etc. (Giménez, 2005:107). Cabe señalar, que pese a que cada individuo posea características diferentes, no se consideran distinciones a nivel regional y racial. Lo que si se considera es que dichas aptitudes estarán supeditadas a circunstancias relativas a las condiciones de vida y salubridad del entorno donde habita cada sujeto (Giménez, 2005:107).

1.1.4 Otros aspectos a considerar

En las secciones anteriores se menciona que existen determinados atributos productivos que inciden en el salario de un trabajador. No obstante, la productividad del trabajador con un nivel dado de capital humano puede variar considerablemente debido al nivel de motivación, a la política de compensación de la empresa, a los hábitos personales, al ambiente laboral, al sistema de gobierno (en la empresa o en el país), entre otros (Ehnerbeg, 2009).

1.1.4.1 La meritocracia[13]

Galindo-Rueda y Vignoles (2002) señalan que una sociedad meritocrática puede ser definida como aquella en la cual el éxito económico y la condición social de un individuo están determinados por su esfuerzo y habilidad y no por las condiciones que tuvieron sus padres. En palabras de Jencks et al. (2005) la *meritocracia* debe ser entendida como un sistema en el que aquellos rasgos que aumentan la productividad de una persona son las únicas fuentes de diferencias en sus ingresos de trabajo. Por lo tanto, los empleadores no premiarán –en términos salariales- a los trabajadores por características que no afecten a su desempeño en el trabajo. Por ejemplo, raza, sexo, estado civil, etc. Un supuesto muy importante para el funcionamiento de este sistema es que todos los individuos reciben igual remuneración por un mismo trabajo; sin importar si son parte de un grupo minoritario o no.

[13] Michael Young (1958) inventó el término meritocracia para referirse a una distopía futura en el Reino Unido (utopía negativa) en su libro "The Rise of the Meritocracy". Sin embargo, actualmente en otras regiones, la palabra hace referencia a connotaciones positivas como la recompensa y reconocimiento de los méritos de los individuos.

La noción de meritocracia está estrechamente ligada a la idea de igualdad de oportunidades. Una sociedad meritocrática no necesariamente es una sociedad igualitaria, ya que la meritocracia hace referencia a igualdad de oportunidades más que a igualdad de resultados.

Hay que señalar que el concepto de meritocracia es generalmente usado de manera normativa, es decir, como un ideal al que se aspira y depende de las normas culturales, de lo que la sociedad valore como mérito (Galindo-Rueda y Vignoles, 2002).

En algunos estudios sobre la meritocracia en el mercado laboral, como en el de Núñez y Gutiérrez (2004) para el caso de Chile, se examina el grado de meritocracia bajo el supuesto de que el rendimiento académico en la universidad puede ser considerado como una buena medida del mérito. En otros, como el de Alon y Tienda (2007) se utiliza por ejemplo los puntajes y resultados en pruebas de admisión a universidad en Londres.

1.1.4.2 La motivación

Empleadores y trabajadores poseen sus propios objetivos, preocupaciones e incentivos; los cuales, en la relación de empleo pueden resultar difíciles de conciliar o alinear. Sin embargo, existen varios instrumentos que permiten que el empleado que es contratado ayude a conseguir los objetivos del empleador mediante la obtención de un salario y otros beneficios (Ehnerbeg, 2009).

- Un contrato formal, por ejemplo es un acuerdo en el que el empleado se compromete a determinadas tareas a cambio de un salario. Esta figura contractual brinda seguridad a ambas partes.
- Los pagos por desempeño, son una de las formas más obvias de estimular a un trabajador. A pesar de su efectividad, éstos están estrechamente ligados a factores exógenos como maquinaria, metas fijadas, etc. Esto podría significar incurrir en costos de monitoreo para el empleador.
- Los planes de compensación del empleador son también relevantes. Los elementos más importantes de un esquema de compensación son: la base sobre la cual es calculado el pago al trabajador; el nivel de pago comparado con otras empresas de la misma industria o actividad económica y la periodicidad de pago.
- Asimismo, los planes de carrera juegan un rol importante. Si el trabajador percibe que tiene oportunidades de ascenso, mejorará su desempeño notablemente.

1.2 Discriminación en el mercado laboral

Keneth Arrow, premio nobel de economía en 1972, definió a la discriminación como "la valoración de un trabajador en su lugar de trabajo por sus características personales que no están relacionadas con la productividad". Estas características personales pueden ser: sexo, raza, edad, nacionalidad, preferencia sexual, etc.

Se dice que existe discriminación en el mercado laboral cuando los trabajadores de un grupo minoritario determinado, que poseen las mismas habilidades, educación, entrenamiento y experiencia reciben un trato diferente -habitualmente con menores ventajas- en la contratación, el acceso al mercado laboral, la promoción o ascenso, salario y las condiciones de trabajo en general. (Mc Connell y Brue, 2009).

Las causas de esta discriminación, conforme a Ehrenberg (2009) pueden ser:

1. Prejuicio personal: los empleadores y trabajadores no están de acuerdo en trabajar con personas que sean diferentes a ellas.
2. Desconocimiento del empleador: hace referencia al hecho de que el empleador no es capaz de observar de manera directa la habilidad productiva de los individuos; y por tanto, las características visibles como género o raza se vuelven aproximaciones de productividad, de forma errónea. Esta hipótesis es la base de la teoría de discriminación estadística.
3. Presencia de fuerzas no-competitivas en el mercado: por ejemplo el desplazamiento laboral que corresponde al hecho de que los grupos minoritarios tienden a ser desplazados a ocupaciones de menor remuneración.

Una vez detectadas las posibles causas de la discriminación, es necesario categorizarla. Existen 2 grandes grupos de discriminación laboral: pre-laboral, que ocurre antes de que una persona entre al mercado y post-laboral; que ocurre después que una persona entra al mercado. Dentro de estos grupos, se puede diferenciar los siguientes subtipos:

a. **Discriminación pre-laboral**
   - *Discriminación de capital humano:* Corresponde al hecho de que un grupo minoritario tiene menor acceso a las oportunidades que incrementan su productividad; tales como educación formal o entrenamiento en el trabajo.
b. **Discriminación post-laboral**
   - *Discriminación salarial o diferencias salariales:* Se refiere al hecho de que los trabajadores por pertenecer a un grupo minoritario reciben un salario menor.
   - *Discriminación en el empleo:* Se refiere a que un grupo minoritario enfrenta una tasa muy alta o desproporcionada de desempleo.

- *Discriminación ocupacional:* Se refiere a que un grupo minoritario es arbitrariamente restringido para realizar determinadas ocupaciones, a pesar de que posean la capacitación necesaria para el cargo.

Además, resulta necesario considerar un último tipo de discriminación: la discriminación estadística, la cual se refiere al hecho de que el empleador toma la decisión de contratar a un trabajador o no, considerando el desempeño promedio del grupo al que pertenece el trabajador y utilizan predictores imperfectos de la productividad como la raza, edad, etc. (Mc Connell y Brue, 2009).

El presente estudio se centra en la discriminación salarial que será tratada a detalle en el siguiente apartado.

1.3 Diferencias salariales

El término "diferencias salariales" significa diferencias relativas en las tasas de salario (Phelps, 1978:470). De acuerdo a Mc Connell y Brue (2009), cuando existe homogeneidad de trabajadores y sus puestos de trabajo[14], la estructura salarial es estable en el tiempo, es decir no existen diferencias en los salarios pagados a los trabajadores. Sin embargo, la evidencia muestra que la estructura salarial si varía ya sea por ocupación, ubicación geográfica o industria por citar algunos ejemplos.

Los estudios sobre la estructura de los salarios y las principales causas de las diferencias en éstos, datan desde el siglo XVIII. Así, Adam Smith en su obra "La Riqueza de las Naciones" señala que las diferencias salariales están determinadas por: factores competitivos tales como los costos de entrenamiento; diferencias en las habilidades innatas de los individuos y factores institucionales (no competitivos), por ejemplo las leyes, barreras de entrada al trabajo, etc. (Katz, 1992).

Ya en el siglo XX, la literatura señala que las diferencias salariales en el mercado laboral pueden ser explicadas mediante: la teoría de capital humano, que argumenta que la remuneración está determinada por los factores que aumenten la productividad del trabajador; la teoría de la segmentación de los mercados laborales[15] (Mesa, 2008:3) y la teoría de la discriminación, basada en que la disparidad de remuneraciones no está relacionada a su productividad individual (Martínez, 2004).

---

[14] Otros supuestos a considerar son: competencia perfecta y cero costos de información, empleo y movilidad laboral (Mc Connell y Brue, 2009).

[15] Hace referencia a una segmentación sectorial o geográfica.

Se dice que los determinantes de las diferencias salariales pueden ser: heterogeneidad en los puestos de trabajo, trabajadores heterogéneos e imperfecciones del mercado (Mc Connell y Brue, 2009).

1.3.1 Heterogeneidad en los puestos de trabajo

No todos los trabajos tienen las mismas características para su desarrollo, es decir, los puestos de trabajo difieren en la ubicación, industria, tipo de actividades a realizar, seguridad física, tipo de formación requerida, etc. Asimismo, pueden existir diferencias en el empleador como por ejemplo el tamaño de la firma, los sistemas de monitoreo al personal, entre otras. Si existen diferencias en los salarios de los trabajadores debido a las puntualizaciones anteriores, de acuerdo a Mc Connell y Brue (2009) éstas se deben a la heterogeneidad en los puestos de trabajo.

Para Mc Connell y Brue (2009) es posible evidenciar diferencias salariales por heterogeneidad en los puestos de trabajo en los siguientes casos:

a. Diferenciales compensadores: cuando se busca proporcionar al trabajador una compensación por la diferencia salarial, la cual consiste en un pago extra por alguna característica del trabajo que no sea deseable y que no existe en otro trabajo alternativo. Las fuentes de compensación son amplias: riesgo de muerte o lesiones en el trabajo, margen de beneficios, prestigio, ubicación del trabajo, seguridad física, percepción de ascenso, grado de control, entre otras.

b. Diferentes requerimientos de formación: cuando en los trabajos que requieren mayor educación y entrenamiento se pagan salarios más altos que en aquellos que requieren menor. La diferencia salarial entre los que poseen más requerimientos frente aquellos que no los poseen se denomina "diferencial de habilidades".

c. Pagos de salarios de eficiencia: cuando la empresa paga salarios más altos que los de mercado debido a: que el costo de monitoreo del desempeño de los empleados es alto; el costo de tener bajo desempeño, es alto para el empleador o los costos de empleo y entrenamiento son altos.

d. Otras heterogeneidades en el trabajo o empleador: se refiere cundo existen gremios profesionales o uniones sindicales fuertes, cuando existe discriminación hacia un grupo minoritario y el tamaño de la empresa.

1.3.2 Heterogeneidad de los trabajadores

Los individuos no poseen las mismas habilidades y por tanto, poseen diferentes niveles de capital humano. Además, sus preferencias temporales así como de aspectos no salariales del trabajo no son iguales. Si existen diferencias salariales a causa de las habilidades o

preferencias, se dice que éstas se deben a la heterogneidad de los trabajadores (Mc Connell y Brue, 2009).

a. Capital humano: se presenta cuando los trabajadores difieren en el tipo, cantidad y calidad de capital humano. En el corto plazo, estas diferencias en capital humano se traducen en diferencias salariales y a largo plazo, generan movilidad de trabajadores hacia trabajos con remuneraciones más altas.

b. Preferencias: los individuos pueden tener distintas preferencias en cuanto a la temporalidad: algunos valoran más lo que hagan en el presente y otros lo que harán en el futuro. Esta valoración genera diferencias salariales. Por otro lado, los individuos presentan distintas preferencias respecto a las condiciones laborales como: seguridad, ubicación, riesgo; las cuales crean diferencias salariales también.

1.3.3 Imperfecciones de mercado

Si se rompe los supuestos de competencia perfecta, en especial aquellos que señalan que no existe asimetría de información y que no existen costos para la búsqueda de empleo; entonces no existe un salario de equilibrio para cada ocupación. Además de la distribución salarial, existen factores sociológicos, geográficos e institucionales que coadyuvan a la existencia de diferencias salariales. Las dos principales imperfecciones del mercado que generan diferencias en los salarios corresponden a:

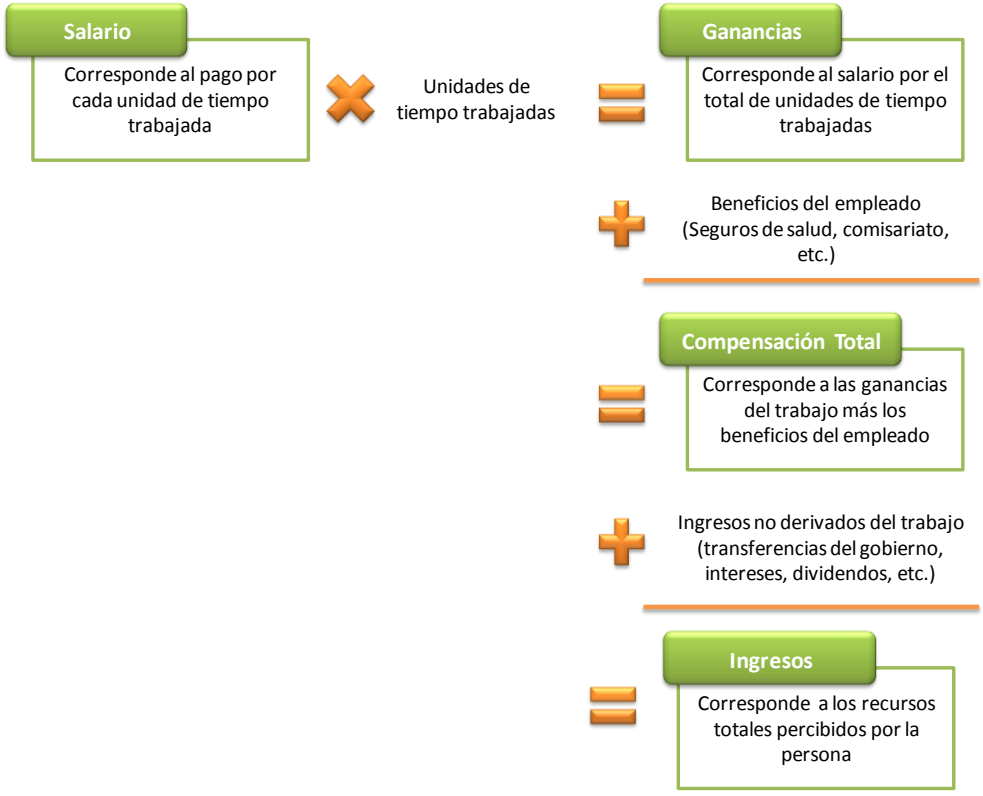
a. Distribución Salarial: Existe una extensa gama de posibles salarios para cada ocupación o empleo.

b. Inmovilidades: Hacen referencia a impedimentos que pueden generar diferencias salariales. Estas inmovilidades son de tipo laboral, geográficas, institucionales, legales o de tipo social, como discriminación racial.

1.4 Los ingresos del trabajo y la ecuación de ingresos

Los salarios determinan los ingresos y por ende, el poder adquisitivo de los trabajadores. Dentro de la remuneración de un trabajador, se pueden distinguir distintos elementos como las ganancias o compensaciones hasta llegar a los recursos totales que recibe una persona, como se presenta en el siguiente esquema. Estas ganancias o compensaciones pueden ser beneficios adicionales que entrega el empleador a más del salario.

Gráfico 2. Relación entre salarios, ganancias e ingresos del trabajo



Fuente: Ehrenberg, (2009)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Por lo general, el análisis de los ingresos de trabajo se realiza usando el salario percibido por los trabajadores. La estructura de los ingresos del trabajo y la capacidad de obtenerlos, resulta de interés por dos motivos: permite identificar el porqué de la desigualdad en los salarios y conocer la dinámica del mercado laboral en la asignación de empleo y la determinación de los salarios.

De acuerdo a Beyer y Le Foulon (2002) el análisis de la determinación de los ingresos del trabajo se basa en la teoría del capital humano, principalmente en la desarrollada por Becker (1963) y Mincer (1958 y 1974). En sus trabajos se supone que el ingreso del trabajo depende de la dotación de características productivas.

Mincer (1958), presenta un modelo que proporciona ciertas características sobre la distribución personal del ingreso haciendo hincapié en las diferencias de formación de cada persona que pertenece a la fuerza laboral. Para ello, el autor asume que todos los individuos tienen las mismas habilidades y oportunidades de trabajar en cualquier ocupación. Sin embargo, las ocupaciones difieren en la cantidad de formación, capacitación o entrenamiento que requieren. Esta formación toma tiempo, y cada año adicional de ella pospone las ganancias de la persona en un año más. Por lo tanto, el modelo que presenta Mincer busca determinar por qué las personas con niveles de educación diferentes reciben ingresos

diferentes a lo largo de sus vidas[16]. Con este trabajo, Mincer da lugar a una de las herramientas empíricas más utilizadas para estimar el impacto de un año adicional de estudios en las rentas laborales de los individuos: la ecuación minceriana de ingresos (Teijeiro y Freire, 2010).

Según Melo (2009), existe gran cantidad de estudios que estiman los rendimientos de la escolaridad mediante este tipo de ecuación; en los cuales se contemplan variables como la escolaridad, la experiencia laboral y algunos atributos relacionados con el trabajador[17]; a fin de tener una visión general del mercado laboral. cTeijeiro y Freire, 2010: 258).

La generalización de la ecuación de ingresos a la Mincer es la siguiente:

$$LnW_{ij} = X_{ij}\,\beta_j + v_{ij}$$

Donde:

$\boldsymbol{LnW_{ij}} = Logaritmo\ natutal\ del\ salario\ de\ cada\ persona\ i\ que\ pertenezca\ al\ grupo\ j$

$\boldsymbol{X_{ij}} = Es\ un\ vector\ de\ variables\ que\ miden\ las\ características\ de\ la\ persona$

$\boldsymbol{\beta_j} = Corresponde\ a\ las\ tasas\ de\ retorno\ asociadas\ a\ cada\ característica$

$\boldsymbol{v_{ij}} = Término\ de\ error$

Las características de la persona que se consideran, son aquellas que se contemplan como atributos productivos de un trabajador: años de educación , la experiencia laboral calculada mediante una transformación de la edad, el estado de salud, estado civil, entre otras.

[16] De acuerdo a Melo (2009), este modelo se basa en el principio de diferencias compensadoras; es decir, los individuos son idénticos a priori, por lo cual requieren un diferencial compensador para trabajar en ocupaciones que requieren mayor entrenamiento. Este diferencial es la educación.

[17] Estos atributos pueden ser el sexo, estado civil, ubicación geográfica, edad, raza, actividad económica, tamaño del establecimiento en el que trabaja, entre otros.

1.5 Políticas públicas: empleo y mercado de trabajo

El Estado como una institución que organiza y garantiza los derechos de todos los miembros de la sociedad (Rivadeneira y Carrasco, 2012) formula políticas en materia de empleo y mercado laboral a fin de mejorar las condiciones de los ciudadanos y coadyuvar a la consecución de objetivos nacionales como el desarrollo económico y social.

Samaniego (2002) señala que es necesario precisar el alcance y las diferencias entre las, políticas de empleo, las políticas laborales y las políticas de mercado de trabajo.

Las **políticas de empleo** hacen mención a aquellas acciones destinadas a incidir en la situación de empleo (nivel y calidad) de las personas. Se encuentran inmersas en la política económica y la estrategia de desarrollo de un país y por tanto, están relacionadas con todo el contexto económico y social (Samaniego, 2002). Estas políticas abarcan una gran gama de instrumentos y medidas de diferente naturaleza que pueden ser agrupadas en tres categorías generales: *políticas dirigidas a la oferta* que tienen que ver con la población económicamente activa, el crecimiento demográfico y las horas de trabajo; *políticas dirigidas a la demanda*, las cuales están influenciadas por políticas expansivas de índole fiscal o monetaria y finalmente, las *políticas dirigidas a la formación salarial* que se refieren a las negociaciones colectivas y sindicatos (Resico, 2010).

Por otro lado, las **políticas laborales** contemplan aquellas acciones tomadas en torno a la relación de trabajo entre empleador y trabajador y que afectan a las condiciones en las que se desempeña el trabajo. Este tipo de políticas comprenden disposiciones como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad ocupacional, no discriminación y todos los aspectos normativos e institucionales afines (Resico, 2010).

En último lugar, en palabras de Resico (2010: 12) las **políticas de mercado de trabajo** se refieren a aquellas que buscan combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación. Estas políticas pueden ser de carácter activo, cuando operan directamente sobre el mercado de trabajo y buscan reducir el desempleo y proporcionar empleos productivos al mayor número posible de trabajadores (Marinakis y Reinecke, 2004). Mientras que poseen un carácter pasivo cuando actúan de forma indirecta, como por ejemplo los seguros por desempleo (Marinakis y Reinecke, 2004).

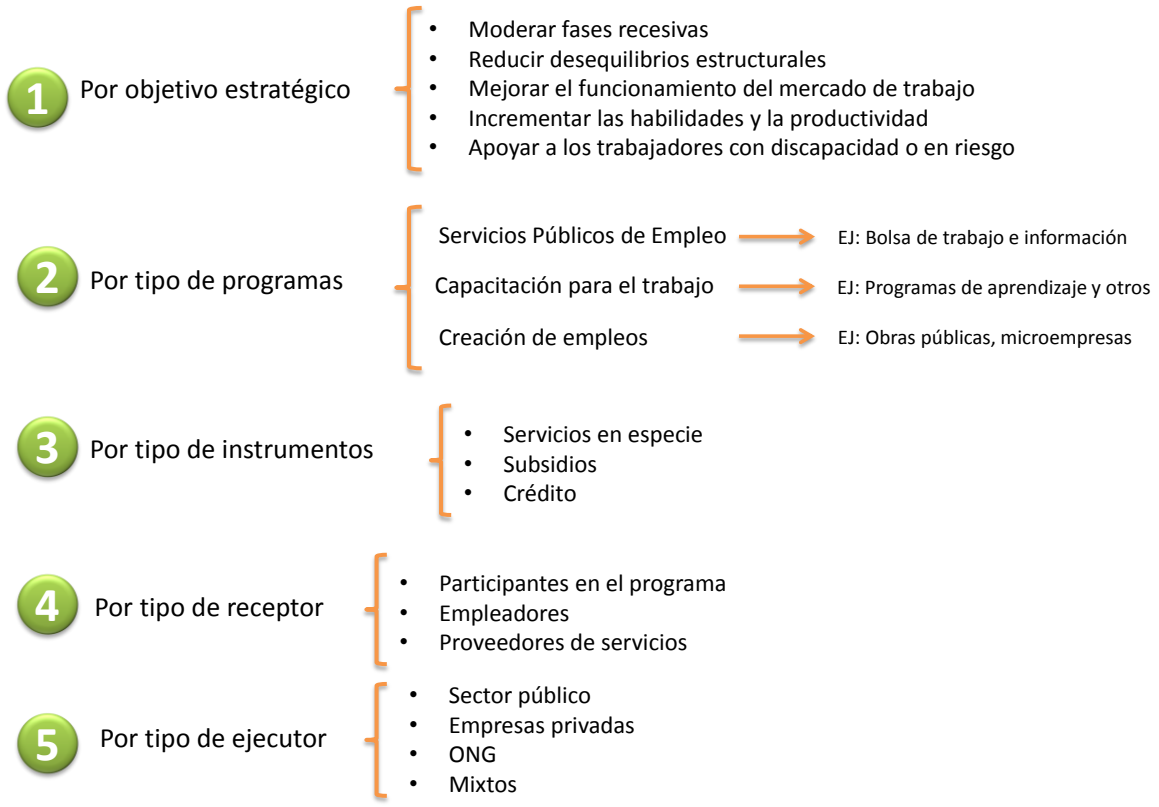
En la presente investigación se centra el análisis en las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas salariales ya que éstas favorecen la inclusión y las condiciones de trabajo de grupos minoritarios como las personas con discapacidad. Asimismo, brevemente se hará alusión a una política laboral: el salario mínimo.

1.5.1 Políticas activas de mercado de trabajo

El objetivo de las políticas activas de empleo en términos económicos es incrementar la probabilidad de colocación de los desempleados, o la productividad e ingreso de la población desempleada (Samaniego, 2002). Sin embargo, recientemente se ha incorporado nuevos objetivos de carácter social a este tipo de políticas como por ejemplo: inclusión y participación de grupos en desventaja (Samaniego, 2002).

Enseguida se presenta varias clasificaciones utilizadas en la retórica internacional en cuanto a las políticas activas (Gráfico 3).

Gráfico 3. Clasificación de las políticas activas del mercado de trabajo



Fuente: Samaniego, (2002)
Elaboración: Diana Zambonino F.

1.5.2 Políticas salariales

Uno de los principales componentes de las condiciones del trabajo es el salario. Desde el punto de vista del empleador, el salario constituye un costo; mientras que desde la perspectiva del trabajador es considerado la principal fuente de ingresos (OIT, 2011). La

interacción de estos dos agentes está supeditada a las decisiones que tome la autoridad pública mediante las políticas salariales.

En las secciones anteriores se hizo énfasis en los factores que determinan el salario y además, se puso de manifiesto la importancia del capital humano en la productividad de los trabajadores y ésta, en el salario. Sin embargo, hay que señalar que la productividad en sí, no constituye un fin, sino un medio para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores (OIT, 2011). La formulación de políticas salariales responde a cuatro motivos (OIT, 2011).

Uno, para promover la justicia social y mejorar las condiciones de vida que se imponen para los más desfavorecidos en la pirámide salarial; dos, para el adecuado desempeño macroeconómico en la medida en que los salarios mueven el consumo interno[18] y por ende la demanda agregada[19] de una economía. Un tercer motivo puede ser incorporado a los anteriores; y es el hecho de que el mercado laboral por sí solo genera resultados ineficientes en materia de trabajo decente. Esto se refiere a que las políticas salariales deben lograr salarios compatibles con niveles moderados de consumo, vida digna e inversión (OIT, 2011). Finalmente, en el caso de trabajadores vulnerables[20] es menester contar con intervenciones políticas que aseguren ingresos decentes para estos grupos de población.

A continuación se presentan dos de las principales prácticas en materia de políticas salariales: la negociación colectiva y la fijación de salarios.

1.5.2.1 Negociación Colectiva

La negociación colectiva consiste en un acuerdo sobre las condiciones del trabajo entre un empleador o grupo de empleadores (industria, por ejemplo) y una organización de trabajadores (asociaciones, sindicatos o comités)[21]. La negociación puede efectuarse en varios ámbitos: en un área de una empresa, en la empresa completa, en un sector, en una región o en el país (OIT, 2011). El objetivo de esta práctica es establecer las normas que regirán las

---

[18] El consumo de los hogares en una economía depende también de la propensión al ahorro y al consumo de la población.

[19] La demanda agregada es igual a la suma del consumo de los hogares, la inversión, las exportaciones y el gasto del gobierno.

[20] Se refiere a aquellos trabajadores que tienen una probabilidad mayor de estar sujetos a ingresos bajos e inestables (OIT, 2011).

[21] Los sindicatos y demás organizaciones poseen un carácter democrático y por tanto representan los intereses del votante mediano (Rodríguez, 2004).

relaciones entre estos agentes. En esta línea, el Estado interviene mediante un ordenamiento legal y jurídico sólido que garantice la participación democrática de estos actores sociales

De acuerdo a la OIT (2011) el crecimiento salarial y la productividad están estrechamente relacionados con el nivel de cobertura de la negociación salarial. Asimismo, señala que en países donde existe más negociación colectiva, la desigualdad salarial es significativamente menor que en países con menor cobertura de tal negociación. No obstante, la OIT advierte que uno de los principales desafíos cuando se opta por una política de negociación colectiva recae en el diseño de sistemas inclusivos, que abarquen mayor número de personas.

1.5.2.2 Fijación de salarios

De acuerdo a Rodríguez (2004) en el proceso de formación de salarios en una economía actúan simultáneamente dos mecanismos de ajuste: el competitivo y el institucional. El primero se refiere únicamente a la ley de oferta y de demanda, que implica que los excesos de oferta o de demanda de trabajo se corrigen de forma automática vía un recorte o aumento de salarios[22]. El segundo, el componente institucional interviene de manera destacada. El gobierno establece el ordenamiento jurídico mediante la legislación específica: códigos de trabajo, salarios mínimos, salarios sectoriales, entre otros. Asimismo, los sindicatos y organizaciones sociales juegan un rol importante señalado en el apartado anterior.

Uno de los instrumentos más generalizados en lo que a fijación salarial respecta es el salario mínimo. Aproximadamente el 90% de los países en el mundo aplican esta medida (Marinakis y Reinecke, 2004). Los inicios del salario mínimo se remontan a 1928, año en el cual la OIT promulgó el Convenio 126 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos, pionero en esta materia y cuyo objetivo fue dotar de un piso a sectores que no poseían un adecuado sistema de determinación salarial. Desde entonces, han existido múltiples avances y nuevos convenios que se reflejan en la tabla siguiente.

[22] Mediante un ajuste en el salario, la oferta o demanda de trabajo también se ajustará y se llegará a un equilibrio. En este contexto, no existe desempleo de carácter involuntario ya que el salario de mercado coincidirá con la cantidad de trabajo que las personas estén dispuestas a ofrecer y la cantidad de trabajo que las empresas estén dispuestas a contratar (Rodríguez, 2004).

Tabla 1. Cronología legal sobre fijación de salarios mínimos

Año	Acontecimiento
1928	Convenio 26, sobre la fijación de salarios mínimos en sectores con sistemas de determinación salarial ineficaces.
1951	Convenio 99, sobre la fijación de salarios mínimos para el sector de la agricultura.
1970	Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos para países en vías de desarrollo.

Fuente: Marinakis y Reinecke, (2004)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Es así como el Convenio 131 de la OIT se convierte en un referente en los criterios que deben ser considerados al momento de fijar y ajustar el salario mínimo a las necesidades de los trabajadores y sus familias y ser compatible con altos adecuados niveles de productividad y empleo ineludibles para el desarrollo económico (Marinakis y Reinecke, 2004).

Según Marinakis y Reinecke (2004) el salario mínimo puede adoptar diferentes formas, entre las que se destacan los sistemas basados en un salario mínimo único de aplicación nacional, salarios mínimos fijados a nivel regional y salarios mínimos por categorías ocupacionales. De igual modo, existen varias opciones en términos de la entidad responsable de la fijación. En América Latina han dominado los sistemas en los cuales la decisión recae en el poder ejecutivo, sin consultas a los actores sociales.

El principal objetivo de este tipo de instrumento es proteger a los trabajadores de más bajos salarios con un piso salarial que elimine la explotación y posibilite una remuneración justa, es decir, cumple un rol redistributivo y de lucha contra la pobreza (en especial en países que se caracterizan por la extensión de la pobreza y una distribución del ingreso muy inequitativa, como ocurre en América Latina). No obstante, en muchos casos se ha priorizado como un elemento estabilizador de la política macroeconómica o un instrumento para la flexibilización del mercado de trabajo (Marinakis y Reinecke, 2004).

La implementación de un salario mínimo en la economía puede afectar a algunas variables como son: el desempleo, el ingreso y su distribución y el resto de salarios (Dam y Martín, 2000). De hecho, existen dos corrientes contrapuestas sobre el efecto del salario mínimo. La primera afirma que es un instrumento que ayuda a la redistribución de recursos, aumento de bienestar de la población, disminución de la pobreza e incluso aumento del empleo. Por otro lado, hay quienes sugieren que es una medida que genera una asignación ineficiente de trabajo y produce una reducción en el empleo de la economía, en especial para los jóvenes y trabajadores menos cualificados (Dam y Martín, 2000). Cabe mencionar que estos efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo parten del supuesto de un mercado de trabajo competitivo con trabajadores homogéneos (Hernández y Pinzón, 2006).

Para el contexto de esta investigación, interesa conocer cómo afecta la fijación de un salario en la estimación de las brechas salariales. En el modelo tradicional de mercado laboral, la introducción de un salario mínimo implica la caída del empleo (la demanda se contrae) y un aumento en el nivel de salarios. No obstante, existen varios trabajos empíricos que reportan la existencia de un impacto positivo del salario mínimo sobre el empleo, y de un impacto negativo sobre los salarios del resto de la economía (Petruzzello, 2009). En este sentido, Card y Krueger (1995) sostienen que es muy poco probable que el salario mínimo tenga un gran efecto negativo en el empleo como se observa en estudios en California, Pensilvania y otras locaciones en Estados Unidos.

2. Entendiendo la discapacidad

De acuerdo a Schkolnik (2011:277), estudiar el colectivo de personas con discapacidad resulta de gran importancia tanto por su magnitud en proporción al total de la población como por la relación que puede tener la discapacidad con otros ejes de inequidad, como la pobreza, el género, el origen étnico, el envejecimiento y otras formas de exclusión y discriminación que tienen que ver con la salud, la educación y el empleo.

A continuación, se realiza un recorrido sobre los principales conceptos en materia de discapacidad, el cual corresponde en gran medida a los cambios en el enfoque de la discapacidad entre 1980 y 2001, año desde el cual se encuentra vigente la última Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud; seguido por el estudio de la relación entre el empleo y la discapacidad.

2.1 Revisión de conceptos

Muchas veces se entiende a la deficiencia, minusvalía y discapacidad como sinónimos. Sin embargo, cada término hace alusión a diferentes cosas. Es necesario entonces, revisar las definiciones que se manejan de forma unificada en el contexto internacional.

En palabras de Schkolnik (2011:279):

> ...el marco conceptual a partir del cual se investiga la situación y las características de las personas con discapacidad es un aspecto crucial; ya que de él depende la orientación para la formulación de políticas encaminadas al desarrollo de programas de atención de salud especializados y la aplicación de medidas para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en las distintas actividades sociales, económicas, políticas, culturales y recreativas.

El concepto de discapacidad ha evolucionado desde una visión animista -castigo divino o posesión diabólica-, hasta la explicación científica y el reconocimiento de los derechos (Samaniego de García, 2006). Hoy por hoy, la discapacidad es entendida como un fenómeno multidimensional y dinámico que incluye deficiencias, limitaciones y la interacción con el ambiente y la sociedad. Cabe mencionar, que todavía no se tiene un consenso sobre el mismo.

2.1.1 Los inicios en materia de discapacidad

Los principales hechos que introdujeron a la discapacidad como la problemática que actualmente conocemos (Amate, 2006) son los siguientes.

1919: Con el final de la Primera Guerra Mundial, se establecieron los principios de la rehabilitación médica.

1945: A finales de la Segunda Guerra Mundial, el doctor Howard Rusk de un centro de convalecientes de guerra en Missouri, Estados Unidos; fundó un movimiento enfocado en el tratamiento médico.

1974: La UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) plantea a la rehabilitación como un proceso de cinco etapas que se relacionan con el grado de desarrollo y condición socioeconómica de un pueblo.

1. Etapa filantrópica. La idea general es la enfermedad. La invalidez es considerada como una característica permanente de la persona.
2. Etapa de asistencia social. Se trata de brindar ayuda al lisiado con carencias.
3. Etapa de derechos fundamentales. Coincide con el establecimiento de los derechos universales y surge así, el concepto de discapacidad.
4. Etapa de igualdad de oportunidades. Se evidencia una estrecha relación de la persona y su medio. Aparece el término desventaja.
5. Etapa de derecho a la integración. Se amplía el concepto de desventaja y se incorpora el derecho a la integración y participación.

2.1.2 Discapacidad: Perspectiva OMS

Hasta la década de los 70, se utilizaba la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud [CIE] para describir la condición de salud de las personas, es decir, se centraba en el diagnóstico de la enfermedad. Sin embargo, era necesario describir el estado de funcionalidad de la persona y relacionarlo con su estado de salud; es decir, valorar los efectos de la enfermedad en la vida cotidiana de los individuos. Era necesario también dejar de lado términos de origen científico que en el uso cotidiano resultaban peyorativos y discriminatorios (Samaniego de García, 2006). Estos hechos dieron origen a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) publicada en 1980, un instrumento cuyo principal objetivo era la clasificación de las consecuencias de las enfermedades y sus repercusiones en la vida del individuo.

Tabla 2. Utilización Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE); Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) y Clasificación Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)

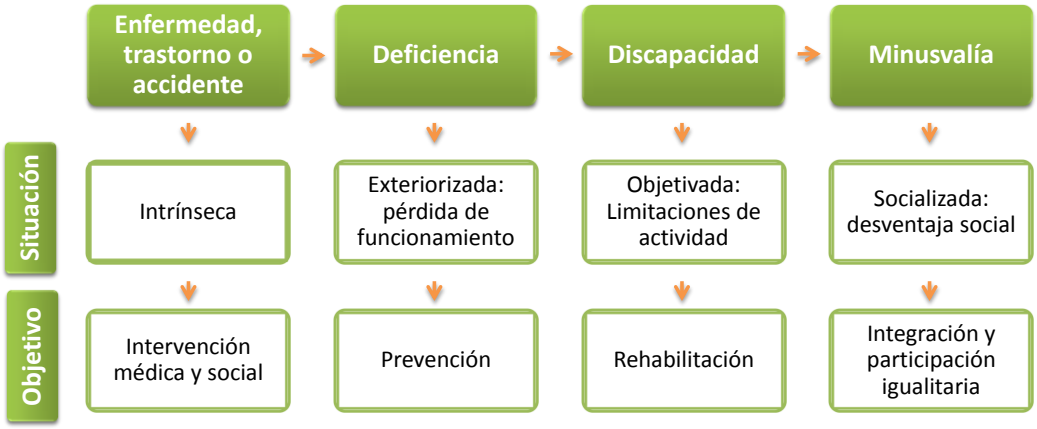
Instrumento	Objetivo	Detalle	Clasificación
CIE	Diagnóstico	Paraplejia	G82.2
		Deficiencia completa de movimiento muscular en la parte baja de la mitad del cuerpo	b7303.4
CIDDM - CIF	Estado-Funcionalidad	Problemas severos para preparar comidas simples...	d6300.30
		...con dificultad para alcanzar los muebles altos en la cocina	e1150.2

Fuente: CEMECE, (2013)

Elaboración: Diana Zambonino F.

En el marco de la CIDDM, la *deficiencia* se entiende como "toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica"; la *discapacidad* como "toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad, debida a una deficiencia sensorial, motriz o mental" y la minusvalía se define como "una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)". Enseguida se presenta una síntesis del contenido de esta primera clasificación internacional:

Gráfico 4. Componentes Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)



Fuente: Samaniego de García, (2006)

Elaboración: Diana Zambonino F.

La CIDDM fue un gran avance en la forma de considerar las discapacidades, y para varios países significó contar con un marco referencial para informar del estado de salud de sus poblaciones. No obstante, fue ampliamente criticado debido a la linealidad de los conceptos, la idea de causalidad de uno con otro y la falta de integración de la discapacidad con factores holísticos y contextuales. Tras varias revisiones a la CIDDM, se propuso una modificación al

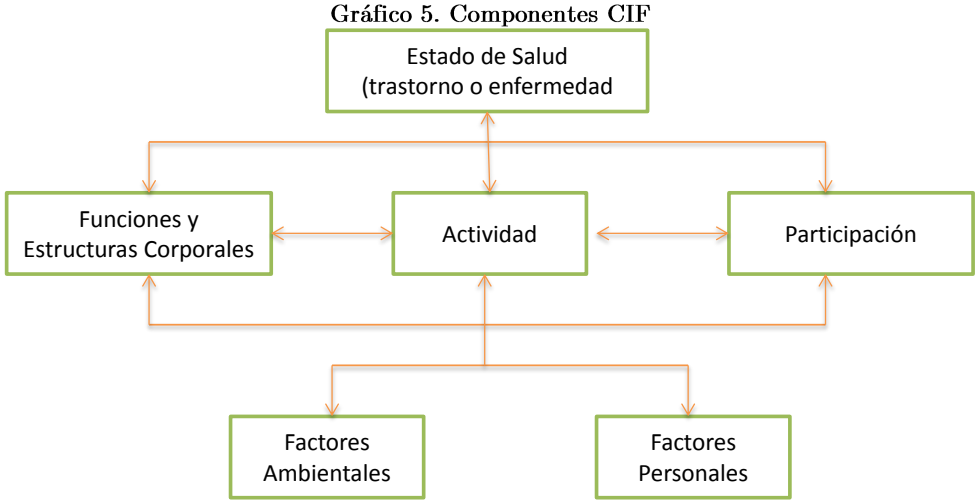
título de este documento a "Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud" (CIDDM-2 o CIF).

La CIF fue aprobada en 2001 y se consolidó como un instrumento reconocido por más de 190 países. Su razón de ser fue un proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y de los estados relacionados de la misma[23] (OMS, 2011). El nombre, ya no hace alusión a tres niveles de consecuencias de la enfermedad. Ahora, se menciona al *funcionamiento*, como el término para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano; *discapacidad*, que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano y *salud*, como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores (Egea y Sarabia, 2004).

Esta clasificación cambió la forma de concebir a la discapacidad como un mero resultado de una deficiencia, sino a una situación que está ligada a factores personales y al entorno social.

Egea y Sarabia (2004) sostienen que uno de los principales logros de la CIF es que pronuncia un enfoque bio-psico-social y ecológico, superando la perspectiva bio-médica imperante hasta el momento. A diferencia de la CIDDM, que presenta 3 componentes: deficiencia, discapacidad y minusvalía; la CIF presenta 4: funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales.

Gráfico 5. Componentes CIF



Fuente: (Samaniego de García, 2006)
Elaboración: Diana Zambonino F.

[23] La CIF es de aplicación universal, es decir, no solo se utiliza para las personas discapacitadas.

Su estructura y definiciones fundamentales son las siguientes:

1. Funcionamiento y discapacidad
   a. Funciones y estructuras corporales

      - Las *funciones corporales* son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).

      - Las *estructuras corporales* son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

   b. Actividades y participación

      - *Actividad* es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

      - *Participación* es el acto de involucrarse en una situación vital.

      -*Limitaciones en la actividad* son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.

      -*Restricciones en la participación* son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

      - *Deficiencias* son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.
2. Factores contextuales[24]
   a. Factores ambientales, constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.
   b. Factores personales

Finalmente, hay que destacar que esta clasificación rebasa la idea de una discapacidad basada exclusivamente en impedimentos físicos, sensoriales o motrices y pone como elemento clave a la exclusión. Schkolnik (2011) plantea que al dejar en un segundo plano a la deficiencia de las personas, la discapacidad depende de:

a. Características individuales (aspectos psicológicos y posibilidades materiales)
b. El ambiente cercano a la persona y las condiciones de su vida cotidiana (redes familiares, facilidad de acceso a la atención de salud, transporte y otros)
c. Las condiciones del entorno más amplio de la persona (la infraestructura del lugar donde vive, la oferta de salud, el trabajo y otras).

[24] Estos factores están organizados en la clasificación contemplando dos niveles distintos. Los personales hacen referencia al contexto inmediato del individuo, como el hogar, trabajo, escuela, entre otros. Los sociales corresponden a instituciones y organismos gubernamentales o de participación ciudadana.

2.1.3 Discapacidad: otras perspectivas conceptuales

Otras instancias internacionales como el Banco Mundial, sostienen la siguiente definición de discapacidad:

> La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza, en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras. (Banco Mundial, 2012)

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, promulgada por la Organización de Estados Americanos (OEA), define a la discapacidad de la siguiente manera "el término 'discapacidad' significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social."

Conforme a O'Reilly (2007:124) la Organización Internacional del Trabajo define a una persona con discapacidad como: "un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida".

Finalmente, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, realizada hacia el año 2006 reconoce que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"

2.2 Causas de la discapacidad

Las causas de la discapacidad es una temática que debe abordarse desde la perspectiva de la cultura y aspectos espacio-temporales específicos de un pueblo o nación (Samaniego de García, 2006). Así pues, hace muchos años atrás se asociaba a la discapacidad con la mitología, con un oscurantismo o castigo divino.

De manera general, se puede clasificar a las causas de la discapacidad en las siguientes categorías: genéticas, congénitas, perinatales -en el parto- y adquiridas (Cantore, 2010). Para

1990, la Organización Mundial de la Salud [OMS] encontró que las principales causas a nivel mundial, en términos clínicos, de la discapacidad eran las siguientes:

c. Depresión unipolar
d. Tuberculosis
e. Accidentes de tránsito
f. Daños autoprovocados
g. Consumo de alcohol
h. Trastornos bipolares
i. Guerra
j. Violencia
k. Esquizofrenia
l. Anemia ferropénica

Vásquez (2006) señala que en América Latina y el Caribe para el año 2000, las principales causas de la discapacidad son las enfermedades no transmisibles y causas externas. Además anota que los conflictos armados, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, y la violencia social son también causas de discapacidad. Finalmente, el autor menciona que otras condiciones que favorecen el aumento de las discapacidades son el envejecimiento de la población, la desnutrición, el abandono infantil, la marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, la pobreza extrema, el desplazamiento poblacional y los desastres causados por fenómenos naturales (Vásquez, 2006).

De acuerdo al informe anual de la Organización Panamericana de la Salud [OPS]: "La Salud en las Américas" para el año 2002, las causas de la discapacidad se dividen en tres grandes grupos: sanitarias, ambientales y otras.

> Las causas sanitarias incluyen defectos congénitos, enfermedades crónicas, tumores malignos, enfermedades infecciosas, deficiencias nutricionales y parasitosis, al igual que problemas relacionados con el desarrollo del feto y el parto. Entre las causas ambientales están la contaminación ambiental y sus efectos en la salud; por ejemplo: el uso irracional de plaguicidas en los cultivos. Otras causas son la violencia y la escasa prevención de accidentes ocupacionales o de tránsito, sin olvidar los casos que presentan traumas psicológicos y emocionales debidos a los conflictos armados, a los que se unen las víctimas de minas antipersonales (OPS, 2002)

Lo más alarmante, no resultan las causas como tal; sino que el 80% de las deficiencias se origina en causas prevenibles (Berman, 2004). Por lo tanto, la estrategia debe combinar inclusión con prevención.

2.3 Hitos históricos en materia de discapacidad

Se presenta enseguida un recuento de los principales hitos históricos que permiten que el tema de discapacidad cobre fuerza en las agendas políticas y a su vez, sea reconocido por toda la sociedad.

Tabla 3. Cronología en materia de discapacidad

Año / Período	Acontecimiento
1940-1950	Promoción del bienestar y derechos de las personas con discapacidad por parte de la ONU.
	Asistencia técnica a gobiernos en materia de prevención de la discapacidad y rehabilitación por parte de Naciones Unidas (misiones de asesoramiento, grupos de estudio, etc.)
1960	Reorientación de las políticas de las Naciones Unidas para la discapacidad: plena participación de las personas conn discapacidad.
1970	Refuerzo de los instrumentos internacionales de defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad y la equiparación de oportunidades.
1971	Se aprueba la "Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental".
1975	Se adopta la "Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad", que proclama la igualdad de derechos cíviles y politicos.
1976	Se proclama a 1981 como el "Año Internacional de las Personas con Discapacidad", con el objetivo de poner en marcha un plan de acción internacional dirigido a la equiparación de oportunidades, la rehabilitación y la prevención de discapacidades.
1981	Formulación del Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad.
1982	Adopción del Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad. El principal aporte fue la atención a las mujeres con discpacidad, quienes sufren doble discriminación por la discapacidad y el género.
1983-1992	Se proclama el Decenio de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad, período en el cual se busca que los gobiernos y organizaciones desarrollen las actividades recomendadas en el Plan de Acción Mundial.
1992	Se proclama el 3 de diciembre como el Día Internacional de las personas con Discapacidad. La conmemoración del día internacional busca promover un mejor conocimiento de la temática de las discapacidad ay sensibilizar a la sociedad de los beneficios derivads de la integración de las personas con discapacidad a todos los aspectos de la vida cotidiana.
1993	La Asamblea General de la ONU adopta las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las personas con Discpacidad. Las normas se constituyen como un instrumento para la formulación de políticas y como base para el desarrollo de acciones de cooperación técnica y económica.
2001	Se publica y difunde la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).
2008	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo.
2011	Se presenta el primer Informe mundial sobre discapacidad publicado en conjunto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial. Este documento proporciona nuevas estimaciones sobre las discapacidades, identifica las necesidades de las personas con discapacidad y pone de relieve los mecanismos que funcionan para asegurar su acceso, entre otros, a los servicios de salud y rehabilitación, educación y empleo.

Fuente: (OMS, 2012; OPS, 2012; Discapnet, 2012 y Banco Mundial, 2012)

Elaboración: Diana Zambonino F.

2.4 Panorama mundial de la discapacidad

La discapacidad como un fenómeno multidimensional sugiere varios retos para su cuantificación. Existen diversos enfoques para medir la discapacidad; los cuales varían de acuerdo al país, al propósito y aplicación de la información, al concepto de discapacidad con el que se trabaje, a los aspectos de la discapacidad que se examinen, al diseño muestral, al instrumento para levantar la información (censos o encuestas), etc. Pese a esta dificultad metodológica para una correcta comparabilidad, a continuación se recogen las principales cifras sobre discapacidad a nivel mundial y regional que generan los organismos como la OMS, la OPS, Banco Mundial, entre otras.

De acuerdo a la OMS (2011), existen más de 1.000 millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad. Esta cifra representa alrededor del 15% de la población mundial[25]. Para 1970, la estimación de la OMS era aproximadamente un 10%. La proporción de personas con discapacidad está aumentando, lo que se atribuye al envejecimiento de la población y al aumento de las enfermedades crónicas a escala mundial asociadas a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales (OMS,2011). Se estima que las enfermedades crónicas representan alrededor del 37% de los años vividos con discapacidad en todo el mundo[26] y el 66,5% en los países de ingresos bajos y medianos (OMS, 2011).

Las causas de discapacidad más comunes alrededor de todo el mundo son la pérdida auditiva y los problemas relacionados a la vista, en edad adulta. Sin embargo, en la lista de las veinte principales causas aún persisten los desórdenes mentales y psicológicos así como los problemas con el alcohol y drogas.

[25] Para el 2010, la población mundial ascendía a 6.895,9 millones de habitantes.

[26] Se considera los DAYLs (Disability adjusted years) o AVAD (Años ajustados por discapacidad) levantados por el estudio Carga Mundial de Morbilidad en 2004. Los años de vida ajustados por discapacidad se expresa como el número de años perdidos debido a la mala salud, la discapacidad o la muerte prematura.

Tabla 4. Top 20 de causas de discapacidad en el mundo

Nº	Condición discapacitante	Prevalencia
1	Pérdida de la audición	15.89%
2	Problemas visuales	15.60%
3	Depresión	12.63%
4	Cataratas	6.89%
5	Lesiones no intencionadas	5.76%
6	Osteo-artritis	5.55%
7	Dependencia y problemas con el alcohol	5.18%
8	Infertilidad a causa de aborto no seguro y falta de asepsia	4.27%
9	Degeneración muscular	4.08%
10	Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica	3.40%
11	Cardiopatía esquémica	2.97%
12	Désorden bipolar	2.84%
13	Asma	2.48%
14	Esquizofrenia	2.14%
15	Glaucoma	1.98%
16	Alzheimeir y otras demencias	1.91%
17	Desorden de pánico	1.77%
18	Enfermedades cerebrovasculares	1.61%
19	Artritis reumal	1.52%
20	Dependencia y problemas con la droga	1.51%

Fuente: (OMS, 2004)

Elaboración: Diana Zambonino F.

Conforme a la Encuesta Mundial de Salud[27], 785 millones de personas (15,6%) de 18 años y más viven con una discapacidad. En tanto que, el estudio sobre la Carga Mundial de Morbilidad[28] estima una cifra de 975 millones (19,4%). En la misma línea, esta encuesta señala que del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad estima 190 millones (3,8%) las personas con una discapacidad grave (OMS, 2011).

Cabe señalar, que según la OMS (2011) los países de ingresos bajos tienen una mayor prevalencia de discapacidades que los países de ingresos altos y que la discapacidad es más común entre las mujeres, las personas mayores y los niños y adultos que son pobres. Por lo tanto, es una condición que atañe a grupos vulnerables.

[27] La Encuesta Mundial de la Salud fue realizada en 2004 con una muestra de 59 países y las cifras presentadas corresponden a la extrapolación para 2011.

[28] El Proyecto Carga Mundial de Morbilidad fue realizado en 2004 y las cifras presentadas corresponden a la extrapolación para 2011.

Existen otras cifras relevantes que dan cuenta de la incidencia y prevalencia de la discapacidad en el mundo. A saber (OMS,2011):

- El 50% de personas con discapacidades no pueden pagar la atención de salud, frente a un 33% de las personas sin discapacidades.
- Los niños con discapacidades tienen menos probabilidades de ser escolarizados que los niños sin discapacidad. Por ejemplo, la diferencia entre el porcentaje de niños discapacitados y el porcentaje de niños no discapacitados que asisten a la escuela primaria oscila entre el 10% en la India y el 60% en Indonesia.
- La discapacidad implica costos directos e indirectos. Los costos directos para las personas con discapacidad constituyen todos los recursos: dinero, tiempo o capital que ocupan para obtener una vida digna y equiparable con alguien que no tiene discapacidad. Para el gobierno los costos directos, representan el desembolso por pensiones o beneficios a discapacitados. Para países pertenecientes a la OCDE, el gasto en beneficios para personas con discapacidad es en promedio el 1.2% del PIB (OMS, 2011). Los costos indirectos son mucho más subjetivos y corresponden desde una pérdida de autoestima por parte de las personas con discapacidad, hasta la falta de cohesión social[29] y menor recaudación tributaria.

De manera regional, el Informe "Salud en las Américas 2012" preparado por la Organización Panamericana de la Salud [OPS] asevera que en toda América viven entre 140 y 180 millones de personas con algún tipo de discapacidad que limita sus habilidades personales y disminuye su calidad de vida. Las causas de la prevalencia de la discapacidad, al igual que en todo el globo, se deben al crecimiento demográfico, el envejecimiento de la población y el incremento de las enfermedades crónicas. Lo que se acentúa en la región son los accidentes, desastres naturales y otros hechos violentos, hábitos alimentarios y abuso de sustancias químicas (OPS, 2012).

Existen tres factores importantes de riesgo de discapacidad en América: pobreza, trastornos mentales y alcohol. La ceguera es una discapacidad frecuentemente relacionada con la pobreza y la marginalidad. Se estima que en zonas rurales hasta 88% de los casos de ceguera son curables (OPS, 2012). En cuanto a los trastornos mentales registran baja mortalidad. Empero, son responsables de cerca de 22% de la carga total de enfermedad expresada en años

[29] La cohesión social es entendida como la dialéctica entre mecanismos instituidos de inclusión y exclusión sociales y los comportamientos, valoraciones, percepciones y disposiciones de la ciudadanía frente al modo en que ellos opera (CEPAL, 2008). Los mecanismos incluyen el empleo, protección social, educación, entre otros. Los comportamientos se refieren a ámbitos diversos como la confianza en las instituciones, la aceptación, el sentido de pertenencia, normas de convivencia, etc (Altmann, 2009).

de vida ajustados por discapacidad. Finalmente, el consumo de alcohol está asociado con al menos 5,6% de todas las muertes en la región.

Las estadísticas hasta ahora mencionadas dan cuenta de la situación de la salud de las personas. Sin embargo, hay que reconocer que en la región hay varios avances en lo que respecta a la prevención de enfermedades y eventuales discapacidades. Por ejemplo, la región en 2010 cuenta con el 96% de su población con acceso a fuentes mejoradas de agua potable, cifra que en el año 2000 alcanzaba tan solo el 83% a nivel mundial. Asimismo, el 87% de la población en la región tiene acceso a fuentes mejoradas de saneamiento, comparadas con un 63% mundial para el mismo año 2010.

3. Mercado laboral y discapacidad

En el mundo entero existen personas con discapacidad que son empresarios, trabajadores de fábricas, doctores, profesores, vendedores, choferes de buses o taxis, artistas, técnicos en computación, etc. La mayor parte de trabajos pueden ser realizados por una persona con discapacidad, y si poseen las condiciones y el ambiente adecuado, casi todos pueden ser productivos. Pese a ello, existe gran evidencia que muestra que tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, las personas en edad de trabajar que poseen alguna discapacidad experimentan tasas de empleo significativamente más bajas y tasas de desempleo más altas, que aquellos que no tienen discapacidades. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan (OMS, 2011).

3.1 Participación en el mercado laboral

La teoría económica sugiere, que por razones de oferta y demanda de trabajo; la tasa de empleo de las personas con discapacidad será menor que aquellas sin discapacidad. Por el lado de la oferta de trabajo, las personas con discapacidad experimentan mayores costos para trabajar, es decir, requieren más esfuerzo para conseguir un empleo. Una vez que lo consiguen, su realización les puede demandar más esfuerzo también[30]. El "salario de reserva"[31] de una persona con discapacidad entonces, puede resultar más alto que el de una persona sin discapacidad (OMS, 2011).

En lo que concierne a la demanda de trabajo, una condición especial de salud puede hacer a una persona menos productiva[32]. Esta situación es agravada cuando el ambiente laboral no está adaptado a esta condición o discapacidad. En consecuencia, es probable que el salario que se ofrezca a una persona con discapacidad sea menor al salario de mercado.

Así, ante un salario de reserva mayor por el lado de la demanda y un salario menor al del mercado por el lado de la oferta, hace que las personas con discapacidad tengan menor probabilidad de ser empleadas que aquellas sin discapacidad.

---

[30] En ciertos países existen pensiones por invalidez cuantiosas. El conseguir un trabajo para una persona discapacitada puede resultar la pérdida de este beneficio y de la cobertura de salud. En muchos casos, estos beneficios pueden ser mayores que el salario que podrían percibir.

[31] Es el salario menor que una persona discapacitada estaría dispuesta a ganar.

[32] El efecto de las discapacidades en la productividad es difícil de calcular ya que depende de la naturaleza de la discapacidad, del ambiente y condiciones laborales y del tipo de trabajo. Depende también de las principales actividades que se realizan en la economía o de rasgos de discriminación.

Ahora bien, aunque se reconoce la participación de las personas con discapacidad –en menor medida - en el mercado laboral; existen todavía empleadores que piensan que las personas con discapacidad no están debidamente calificadas o no son productivas. A continuación se presentan los acuerdos y dilemas existentes en la retórica internacional sobre la contratación de personas con discapacidad.

La OMS (2011) señala que las personas con discapacidad poseen los conocimientos técnicos necesarios, un fuerte sentido de responsabilidad y lealtad y bajas tasas de ausentismo en el trabajo. De este modo, según el Informe sobre la Discapacidad para el año 2011 elaborado por la OMS y el Banco Mundial, existe un número creciente de empresas que encuentran eficiente y rentable contratar personas con discapacidad. La participación de estas personas en el mercado laboral es importante por las siguientes razones:

- Maximización de los recursos humanos, que significa que la participación productiva de las personas con discapacidad puede aumentar el bienestar individual así como contribuir a la producción nacional.
- Promoción de la dignidad humana y la cohesión social. El empleo además de ser fuente de ingresos, trae consigo beneficios de índole social y personal. Asimismo, genera un sentido de dignidad humana y de pertenencia a la sociedad.

En la misma línea, la OIT (2001) establece que si bien muchos empleadores han contratado personas con discapacidad por sus cualidades profesionales, por las políticas de equidad de su empresa o por la obligación resultante del sistema de cuotas; los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con discapacidad son varios:

- Las personas con discapacidad son empleados capaces y responsables; su tasa de asistencia al trabajo es elevada; sufren pocos accidentes y por lo general, permanecen más tiempo en el trabajo que el resto de trabajadores.
- Las personas con discapacidad son empleados que en muchas ocasiones dan cuenta de un nivel de productividad comparable e incluso mayor que sus pares sin discapacidad.
- Las personas con discapacidad contribuyen a la moral del personal, al espíritu de equipo en el lugar de trabajo y al fomento de responsabilidad social.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana.
- La contratación de personas con discapacidad contribuye a la diversidad, creatividad e imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.
- Las personas con discapacidad pueden atraer a una gama más amplia de clientela: iguales, familiares y amigos.

- En el caso de discapacidades adquiridas en el trabajo, el empleador puede continuar con la colaboración del trabajador, aprovechar de los conocimientos adquiridos en el puesto y ahorrar en costos de contratar a alguien más.
- Para el estado, la contratación de personas con discapacidad puede significar la reducción significativa de prestaciones públicas.

Bajo estos argumentos, y a la luz de lo establecido en la recomendación 168 de la OIT, las personas con algún tipo de discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales para ese empleo (O'Reilly,2007:69).

Este empleo puede incluir cuatro modalidades a saber(O'Reilly,2007:69):

1. Empleo en el mercado de trabajo competitivo, cuando sea acorde a las aptitudes individuales de la persona con discapacidad[33]. Conforme a una recopilación de estudios y datos administrativos (O'Reilly,2007) la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo competitivo tiende a ser inferior que la de los otros trabajadores, mientras que la tasa de desempleo suele ser mayor. Entre las principales razones que explican este fenómeno se encuentran: niveles educativos menores, menor demanda de trabajo no calificado, desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidad, entre otras (O`Reilly, 2007).
2. Empleo protegido. Es considerado como una forma alternativa de empleo dirigido para las personas que no pueden o tienen pocas probabilidades de obtener o conservar un trabajo en el mercado laboral competitivo por la gravedad de su discapacidad o por tener una capacidad de trabajar reducida. Este tipo de empleo puede tomar la figura de centros o dependencias especializados y pese a que no existe un consenso sobre la definición y objetivos de éste, O'Reilly (2007) señala que el empleo protegido debería cumplir un doble propósito: proporcionar a las personas con discapacidad un empleo y digno y preparar a éstas para trabajar en un empleo del mercado laboral competitivo.
3. Empleo subvencionado, que nace como una alternativa a los programas de readaptación de las personas con discapacidad grave. Existen varias interpretaciones sobre este tipo de modalidad de empleo; ya que puede ir desde programas de subvenciones para que los empleadores contraten a trabajadores discapacitados hasta sistemas de tutores en el lugar de trabajo.

[33] Hace referencia también al empleo por cuenta propia.

4. Empresas sociales, que hacen referencia a entidades que buscan objetivos sociales como el desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades e inclusión de personas desfavorecidas. Se habla entonces de organismos sin fines de lucro o fundaciones con fines específicos.

3.2 Barreras de acceso al mercado laboral

Las personas con discapacidad poseen una desventaja en el mercado laboral. Las fuentes de esta desventaja pueden ser diversas: desde la falta de acceso a educación y a otros servicios básicos hasta la percepción errónea de la discapacidad (OMS, 2011).

- Falta de acceso a la educación: la educación y el entrenamiento formal es una parte fundamental para un trabajo productivo, que en última instancia, generará un ingreso razonable. Muchas veces, las personas con discapacidad poseen un acceso restringido a estudiar, a desarrollar sus habilidades y talentos. Esta situación se debe a obstáculos físicos como la infraestructura de las instituciones educativas, el material utilizado (libros, revistas), entre otros (Thabo Mbeki, 2006).
- Falta de acceso al crédito: entre los aspectos más importantes para poner en marcha un negocio es contar con los recursos necesarios. El crédito con instituciones financieras puede resultar un obstáculo para cualquier persona, pero lo es en mayor medida para una persona discapacitada. Esto se debe a que los potenciales prestamistas, asumen que los discapacitados son sujetos de crédito más riesgosos (Lewis, 2004).
- Prejuicios respecto a la discapacidad: Las ideas y conceptos erróneos sobre la habilidad de las personas con discapacidad para realizar adecuadamente sus trabajos es la razón más importante por la cual este colectivo no encuentra empleo, o en su defecto, una vez contratada, es excluida. Hay que puntualizar que este prejuicio no proviene únicamente de los empleadores. Los mismos discapacitados y su familia poseen la misma percepción errónea, generando así un bajo autoestima y aislamiento social para la persona discapacitada (OMS, 2011).
- Discriminación: Lo prejuicios causan discriminación. El grado de discriminación depende del tipo de discapacidad (OMS, 2011). De acuerdo a Baldwin (2006) las personas con discapacidad mental presentan mayor discriminación en el mercado laboral. De un grupo de personas con esquizofrenia pertenecientes a centros de investigación[34] en 27 países, 29% experimentaron discriminación al buscar o mantener

[34] Los centros de investigación pertenencen a la World Psychiatric Association (WPA), al Global Programme Against Stigma and Discrimination Because of Schizophrenia y se encuentran asociados a la red de investigación INDIGO (International Study of Discrimination and Stigma Outcomes)

un trabajo y 42% sintieron la necesidad de esconder su condición al momento de aplicar para un trabajo (Thornicroft et al, 2009).

- Leyes sobreprotectoras: En países de Europa del Este, existen leyes que regulan de manera excesiva la actividad de una persona discapacitada. Así por ejemplo, sugieren jornadas de trabajo cortas, períodos de descanso extensos e indemnizaciones salariales altas. Si bien, estas normas buscan el bienestar de la persona, pueden generar el efecto contrario ya que no consideran las necesidades específicas de cada individuo (OMS, 2011).

3.3 El rol de las políticas públicas

Es ineludible el hecho de que la sociedad, y en especial el gobierno deba emprender una serie de acciones para incluir de manera integral a grupos, que por sus condiciones específicas, enfrentan ciertas restricciones para entrar y mantenerse en el mercado laboral.

Para el colectivo de discapacitados, existen varias razones que justifican la existencia de políticas socio-laborales concretas. Alba y Moreno (2004) enuncian que entre las principales están: falta de oportunidades laborales, la existencia de prejuicios sociales sobre todo en la negación de las capacidades de personas con algún tipo de deficiencia, la escasa formación y la ineficacia de las instituciones privadas para la inserción socio-laboral.

En este sentido, Alba y Moreno (2004) clasifican a las políticas a favor de las personas con discapacidad en tres grandes grupos: incentivadoras de empleo, formativas y recuperadoras. Las políticas incentivadoras de empleo son aquellas encaminadas a la inserción plena de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Algunos ejemplos de éstas son incentivos tributarios y cuotas de trabajadores con discapacidad por empresa. Las políticas formativas persiguen la formación, readaptación y reeducación profesional de las personas con discapacidad. En esta línea se encuentran tutorías, integración al sistema educativo ordinario mediante adaptaciones, programas de gestión de la discapacidad, educación a los supervisores, campañas de concientización, entre varios más. Por último, las medidas recuperadoras buscan la recuperación, rehabilitación y superación de las deficiencias o discapacidades.

La OCDE (2003) sugiere que las propuestas de programas públicos tienen que cumplir las siguientes premisas: reconocimiento de la discapacidad, cultura de obligaciones mutuas, potenciar la actividad, implicar a los empleadores en el proceso, dar seguimiento a la discapacidad, entre otras.

En palabras de la OCDE (2003), la mejora en la integración de las personas con discapacidad requiere un cambio de paradigma. Las sociedades deben reconocer a la discapacidad como

una condición y no asociarla inmediatamente como un impedimento para trabajar. En cuanto a las obligaciones mutuas, la OCDE (2003) señala que la sociedad en conjunto debe realizar mayores esfuerzos. El Estado no solo debe limitarse a destinar pensiones o parte de sus presupuestos; debe propiciar los espacios necesarios para su completa integración. Por parte de las personas con discapacidad, se espera su colaboración en esta integración, así como de sus familiares. Finalmente, los empleadores juegan un rol clave y por ello se dice que deben implicarse. Deben dejar de lado prácticas discriminatorias y generar una relación armónica con sus trabajadores discapacitados. Lo que se espera con ello es que los derechos de las personas con discapacidad sean exigidos, se exijan y se legitimen a la luz de la praxis cotidiana.

Aunque las leyes más apropiadas para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral y las políticas para aplicarlas varían según los Estados por factores como las tradiciones jurídicas y culturales o los recursos financieros (OIT, 2007:1); en la actualidad, según O'Reilly (2007:87) existen varios tipos de medidas para ayudar y facilitar que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y que además, progresen en el mismo. A continuación se realiza una breve descripción de las mismas (O'Reilly,2007):

a. **Servicios de empleo:** consiste en la prestación de servicios como orientación profesional, formación, colocación entre otros relacionados con el empleo de personas con discapacidad. Por lo general, éstos corresponden a las adaptaciones realizadas para los procesos preestablecidos para el resto de trabajadores.
b. **Formación para el empleo:** hace referencia a aquellas medidas que incorporan la dimensión de la discapacidad en el sistema ordinario de formación y permite preparar a personas de este colectivo para colocarse en el mercado de trabajo. Constituye también aquellos centros o instituciones especializadas.
c. **Apoyos económicos:** corresponde a recursos monetarios entregados a los empleadores de manera directa o indirecta. Existen varios tipos: subvenciones salariales para compensar los niveles de productividad, subvenciones para cubrir los costos de formación, bonificaciones al término de la formación en aquellos casos en que se hayan realizado adaptaciones del lugar de trabajo o se haya adquirido equipo especial, subvenciones para el apoyo de tutores, bonificaciones para contratar a asistentes personales para aquellos trabajadores discapacitados que los necesitan, subvenciones para fomentar que se mantenga en el empleo a los trabajadores que adquieren una discapacidad, créditos fiscales por cada nuevo trabajador discapacitado, subvenciones para cubrir los costes de las adaptaciones del lugar de trabajo y reducciones en las cotizaciones a la seguridad social por los trabajadores con discapacidades.

d. **Ayudas técnicas y personales:** constituyen aquellas medidas que brindan apoyo y permiten que una persona con discapacidad ejerza los derechos que le corresponden. Éstas incluyen apoyo para y en la colocación, asistencia para obtener papeles como licencia de conducir, asistentes personales y dispositivos y aparatos técnicos.

e. **Sistemas de cuota:** Este tipo de medidas –uno de los mecanismos más extendido para la promoción de empleo- se remontan a finales de 1923, cuando varios países (Alemania, Italia, Francia) adoptaron un sistema de cuotas en el que los empleadores estaban obligados a contratar a mutilados de guerra. Esta práctica se extendió en otros países europeos después de la Segunda Guerra Mundial. Actualmente lo aplican diversos países como: Canadá, Suiza, Argentina, Brasil, Bolivia, Perú, Uruguay, Venezuela, etc.

   Conforme a Waddington (1996) los sistemas de cuota parten de las siguientes premisas: i) sin algún tipo de intervención legislativa, las personas con discapacidad no alcanzarían niveles representativos en la fuerza de trabajo; ii) los empleadores no contrataran personas con discapacidad a menos que la ley les exija y iii) la gran mayoría de personas con discapacidad no están en igualdad de condiciones para competir para un puesto de trabajo. En palabras de O'Reilly (2007:106) las personas con discapacidad son menos productivas y a fin de que éstas se integren en el mercado de trabajo competitivo, debe obligarse a su contratación, y a veces, incluso, compensarse económicamente por hacerlo.

   Es importante mencionar que si bien los sistemas de cuota exigen la contratación de un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, existen diferencias en cuanto a la obligatoriedad y los mecanismos de sanción en caso de incumplimiento (O'Reilly, 2007). Es posible categorizar a estos sistemas en tres grandes grupos: recomendaciones legislativas sin sanción; obligaciones legislativas sin sanción efectiva y obligaciones legislativas con sanción.

   Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las cuotas de empleo de personas con discapacidad son efectivas siempre que sean parte de una política inclusión laboral más amplia, que incluya capacitación, formación laboral, servicios de intermediación y sistemas de incentivos y beneficios tributarios. De hecho, existe gran evidencia de que en países como el Reino Unido encuentran al sistema de cuotas como ineficiente y buscan reemplazarlo por legislación específica más exigente (O'Reilly,2007).

f. **Legislación:** Ya desde 1983, la OIT adoptó el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas; instrumentos que exigen a los estados una política nacional que incluya el principio de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores

y la igualdad de trato para personas con discapacidades (OIT, 2007). En términos operativos, estas recomendaciones pueden plasmarse en los siguientes cuerpos normativos:

- Constitución Nacional, que al ser la ley suprema de un país pone de manifiesto la importancia que el Estado otorga a la discapacidad. Sin embargo, la principal limitación es la amplitud y falta de especificidad en la norma (OIT, 2007).
- Legislación antidiscriminatoria, que implica que son necesarias medidas específicas para promover el empleo de las personas con discapacidad. La principal diferencia con las cuotas, es que esta legislación establece que las personas con discapacidad son capaces de competir por empleos por sus propios méritos, siempre y cuando el entorno no los discrimine por su discapacidad (O'Reilly, 2007).

g. **Medidas persuasorias:** consisten en medidas no obligatorias basadas en la persuasión y la autorregulación, con el propósito explícito de promover el empleo para las personas con discapacidad. Las más popularizadas son: campañas de información y concienciación, premios y reconocimientos, declaraciones públicas de igualdad, entre otras.
h. **Gestión de las discapacidades:** hace referencia a un proceso proactivo integrado por las prácticas de recursos humanos que promueven la inserción y el avance de las personas con discapacidad. De igual forma, incluye estrategias sobre la prevención, readaptación y reincorporación al lugar de trabajo.
i. **Mecanismos de consulta:** corresponde a la intervención de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en la toma de decisiones respecto a la política de empleo para personas con discapacidad.

3.4 Diferencias salariales y discapacidad: evidencia empírica

Jones (2005) señala que la discapacidad constituye una restricción y no una característica demográfica como el sexo o la raza; por lo cual es importante conocer el impacto de la misma en los resultados laborales. Asimismo, remarca que la diferencia de este rasgo personal con el resto, es sus efectos dinámicos[35].

No existe un consenso sobre la definición y método de clasificación utilizado para determinar si una persona es discapacitada o no. Los impactos estimados dependerán en gran medida de

[35] La discapacidad no necesariamente es un estado permanente. Es decir, existe la probabilidad de que una persona no sea discapacitada el resto de su vida. Para ello existen varios estudios que utilizan información panelada (mismos individuos en diferentes períodos) como Malo y Pagán (2012).

los conceptos que se adopten. En este sentido Bound (1991), sostiene que los resultados pueden estar influenciados por un error de medición, un sesgo de justificación y de acuerdo a Jones (2005) por la heterogeneidad del grupo de estudio.

El error de medición hace referencia a que los información no necesariamente está relacionada a que la discapacidad representa una limitación en el trabajo. Mientras que el sesgo de justificación corresponde al hecho de tomar la discapacidad como una justificación a su predisposición o estado de trabajo (Jones, 2005).

En general, existen dos formas de clasificar si una persona posee una discapacidad o no: 1. Auto-identificación y 2. Reporte sobre condiciones preestablecidas.

La auto-identificación supone que se realicen preguntas del tipo ¿Ud. tiene una condición de salud que limite el tipo o cantidad de trabajo que puede realizar? (Jones, 2005). En este caso, hay que considerar los incentivos que pueda tener la persona para no reportar su verdadera condición. Estos pueden ir desde la preferencia por el trabajo, tipo de discapacidad, hasta el acceso a determinados beneficios. Al utilizar datos que procedan de esta fuente para estimar brechas salariales, podría existir el problema de sesgo de justificación, que implicaría endogeneidad[36] en la ecuación de ingresos y una sobreestimación del efecto de la discapacidad en el salario.

La segunda forma de clasificación implica responder a condiciones de salud definidas por el investigador, con lo cual se presentaría el problema de error de medición y los efectos en los salarios se podrían subestimar.

Como se mencionó en la sección 3.1, las tasas de empleo[37] para las personas discapacitadas son menores. ¿Cuánto menos? La Encuesta de Salud Mundial para 51 países, proporciona tasas de empleo del 52.8% para hombres con discapacidad frente a 64.9% para sus homólogos sin discapacidad. Para mujeres con discapacidad, la tasa es de 19.6% frente a 29.9% de sus pares sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad presentan 11.2 puntos porcentuales menos en la tasa de empleo que sus pares sin discapacidad.

---

[36] De acuerdo a varios estudios como Au et al. (2004) la endogeneidad puede ser corregida al incluir una variable de control para la participación en el mercado laboral junto con las medidas sanitarias detalladas.

[37] La tasa de empleo constituye la proporción de personas empleadas frente al total de las personas en edad de trabajar. Por ende, la comparabilidad entre algunos países no es directa ya que depende el límite inferior de edad.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] para el año 2010, muestra que en 27 países las personas en edad de trabajar que tienen alguna discapacidad tienen una tasa de empleo de 44%, mientras que aquellas sin discapacidad exhiben una tasa de 75%. La tasa de desempleo refuerza la desventaja laboral de este colectivo. Las personas con discapacidad tienen una tasa dos veces mayor a la que presentan aquellos sin discapacidad. Además, con datos del período 1994-2001, la OCDE concluyó que poseer una discapacidad reduce la probabilidad de tener un empleo, en 19% para los hombres y en 12% para las mujeres.

Un aspecto particular de las personas con discapacidad en el mercado laboral es su participación en trabajos de tiempo parcial. Acorde al estudio de la OCDE (2010), una de cada cuatro personas con discapacidad, trabaja en una jornada de tiempo parcial. En el caso de personas sin discapacidad, en promedio una de cada seis o siete trabaja a tiempo parcial. En caso de Estados Unidos 44% de trabajadores con discapacidad lo hacen de manera parcial, mientras que solo el 22% de trabajadores sin discapacidad tiene una este tipo de jornada (OMS, 2011).

En cuanto a los ingresos por el trabajo, a priori, la discapacidad, podría disminuir la productividad individual y por ende el salario (Jones, 2005). No obstante, depende en gran medida de la ocupación, el tipo de discapacidad e incluso características personales como la edad o sexo. Las cifras son contundentes. En la mayoría de países, las personas que presentan problemas de salud o algún tipo de discapacidad exhiben ingresos menores. En la OCDE, el ingreso de una persona con discapacidad es, en promedio 15% menor que el promedio de ingreso nacional. Incluso en algunos países como Australia o Irlanda, esta cifra alcanza niveles de 20% y 30% (OCDE, 2011).

De acuerdo a Kidd et al. (2000) en el estudio realizado para hombres con discapacidad en Reino Unido, en promedio éstos ganan 10% menos que aquellos sin discapacidad. La metodología que utiliza el estudio es una adaptación a la desarrollada por Baldwin (1994).

Baldwin (1994) descompone las diferencias observadas en los salarios para conocer el peso que tiene la discriminación u otros factores no observados en el diferencial estimado. El estudio lo realiza para una muestra de hombres en edad de trabajar de Estados Unidos. Construye ecuaciones de salario semilogarítmicas para aquellos individuos que reportan una discapacidad en función de variables que representen la productividad como la educación y la experiencia y además considera un parámetro que capture el posible sesgo de selección. Los resultados de este estudio fueron que los salarios ofertados a personas con discapacidad fueron 2.44 USD menos que el salario de una persona sin discapacidad. Asimismo, Baldwin (1994) encontró que el 40% de este diferencial en el salario era atribuido a un factor de discriminación.

En la misma línea, Baldwin (2000) estima los diferenciales de ingresos para personas discapacitadas en Estados Unidos con motivo de la introducción de un cuerpo normativo a favor de este colectivo[38]. Para ello, se realizaron ecuaciones de salario con variables dicotómicas o *dummy* para cada categoría de la discapacidad o limitación. Cada tipo de discapacidad contó con dos variables dicotómicas. La primera tomaba el valor de uno si la persona tenía la discapacidad estudiada y cero si no tenía dicha discapacidad. La segunda variable representaba el hecho de que si la discapacidad le limitaba para el trabajo (uno) o no (cero). El problema en este modelo es que las variables *dummy* pueden estar altamente correlacionadas y por ende los coeficientes estimados pueden no ser estadísticamente significativos. El principal hallazgo de esta investigación fue que aquellas personas con más limitaciones registraban salarios menores a aquellos con menores limitaciones.

Pagán y Marchante (2004) estiman la diferencia salarial para los hombres con discapacidad y sin discapacidad en España mediante una ecuación de salarios para cada colectivo. Los resultados obtenidos del estudio señalan que las personas con discapacidad ganan, en promedio, 16% menos que aquellas sin discapacidad. En otro aspecto, se observa que las personas con discapacidad tienen una mayor experiencia laboral y antigüedad en una empresa que las personas sin discapacidad; esto debido a la relación directamente proporcional entre edad y discapacidad de la muestra seleccionada. Finalmente, se encontró que un mayor porcentaje de personas con discapacidad están empleadas en ocupaciones relacionadas a la industria manufacturera, construcción y minería.

En el estudio realizado por Malo y Pagán (2012) para la Organización de Trabajo [OIT], se calcula la discriminación salarial contra las personas con discapacidades controlando las diferencias de productividad no observadas que se relacionan con su condición de salud. Utilizan un panel de datos de 11 países de la Unión Europea con una duración de 16 años. Los autores estiman las ecuaciones de salarios para tres grupos: discapacitados con limitaciones en su vida diaria, discapacitados sin limitaciones en su vida diaria y no discapacitados. Concluyen que no existe una diferencia salarial significativa entre las personas discapacitadas que pueden desarrollar sin dificultades sus actividades diarias y las no discapacitadas. Si existen diferencias entre discapacitados con dificultades en sus actividades diarias y las no discapacitadas. Por ejemplo, en Irlanda, las mujeres ganan 0.94 (€/h) menos y en Reino Unido los hombres ganan 0.17 (€/h) menos. Un resultado interesante es que en Portugal, los hombres y mujeres con discapacidad con limitaciones en su vida diaria poseen

[38] Se introdujo el Acta para Americanos con Discapacidad (ADA- Americasns with Disabilities) que proporciona derechos civiles y protecciones especiales a este colectivo.

una discriminación positiva en relación a aquellos sin discapacidad. Los hombres ganan 0.37 (€/h) más y las mujeres 0.47 (€/h).

Para América Latina, Contreras et al. (2006) realizan un estudio con datos de Uruguay y Chile. Los autores realizan un modelo econométrico que estima el efecto de la discapacidad en el salario con una variable binaria que toma los valores de 1 si la persona es discapacitada o 0 si no lo es. El resultado más concluyente es que las personas que poseen alguna discapacidad ganan en promedio, 8.5% menos que aquellas sin discapacidad. Este estudio incluye además un modelo que estime la probabilidad de que un discapacitado participe o no en el mercado laboral.

Finalmente, Jones (2005) señala que los análisis más complejos para el colectivo de discapacitados son aquellos que incluyen aspectos como el tipo o la severidad de la discapacidad, la edad, las demandas del trabajo o aptitudes requeridas (verbal, espacial, numérica, fuerza, etc.), la raza, el sexo y el grupo ocupacional. Estos aspectos son una buena aproximación para determinar las diferencias salariales por productividad no observable[39].

En conclusión, la discapacidad continúa siendo una arista que debe ser explorada. En el ámbito conceptual, es necesario difundir a la sociedad que se trata de una condición integral y multidimensional, que se ve agravada por las limitaciones que ésta ponga al desarrollo de la persona. Por otro lado, en lo cuantitativo; es menester realizar esfuerzos en conjunto para adoptar en todos los países la Clasificación elaborada por la OMS y a partir de ella, levantar datos y construir indicadores que sean comparables a nivel internacional y que sobretodo den pautas para los hacedores de política pública.

[39] Se dice que un empleador debe realizar ciertas adaptaciones o acomodos al lugar de trabajo para equiparar la productividad entre un trabajador con discapacidad y sin discapacidad. Como estas modificaciones le cuestan al empleador, es probable que trasladen este costo al empleador discapacitado en forma de salarios reducidos o menores.

4. Discapacidad en Ecuador

A nivel internacional, existen múltiples acepciones y definiciones de discapacidad, dependiendo en menor o mayor medida de las características socioculturales y económicas de cada país (Schkolnik, 2011). Estas definiciones constituyen el marco para las políticas públicas que se desarrollen en este ámbito.

Actualmente, conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades aprobada en junio de 2012, los conceptos que se utilizan son los siguientes:

> *(…)* se considera **persona con discapacidad** a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012: Art. 6)

> *(…)* se entiende por **persona con deficiencia o condición discapacitante** a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012: Art. 7)

Para llegar a esta definición Ecuador ha experimentado una serie de cambios. Varias reformas legales, la creación de instituciones y organismos especializados, el establecimiento de la atención y prevención de la discapacidad como política de Estado por citar algunos ejemplos.

Este capítulo entonces, busca analizar el marco legal de la discapacidad desde los años ochenta, así como los principales avances en términos de política pública. De igual modo, proporciona cifras sobre las personas con discapacidad en el país como aproximación a su realidad.

4.1 Análisis normativo

En los años ochenta, resultado de varios acuerdos y convenciones internacionales, países como Ecuador incluyeron dentro de su legislación, normas específicas para la discapacidad (Rojas, 2012).

En 1982 se crea la Ley de Protección del Minusválido, la cual regirá las acciones sobre discapacidad en el país hasta comienzos de los años noventa. Este cuerpo legal evidencia la visión médica que se tenía de la discapacidad y hace énfasis en conceptos como

productividad, normalidad y deficiencia. (Rojas, 2012). Dentro de las motivaciones de esta ley se encuentran:

> Que es deber de las funciones del Estado dictar las normas conducentes a la protección y recuperación de los minusválidos a fin de incorporarlos al sector productivo de la población.
>
> Que la rehabilitación integral de los mismos requiere que se arbitren medidas de asistencia médica, de bienestar social, educación y trabajo. (Ley del Minusválido, 1982: Considerandos)

En esta ley se contemplan las medidas que realizará el gobierno tales como asistencia médica, rehabilitación física y mental, programas de educación especial, estímulos a las empresas que contraten minusválidos, entre otros. También señala los beneficios que posee este grupo de población tales como la exoneración de aranceles en importación de aparatos médicos y ortopédicos. Finalmente se responsabiliza al Ministerio de Salud Pública será el ente encargado de la calificación de la minusvalía.

Aun cuando se incluyeron, ciertas modificaciones a la ley en 1982 buscando adaptarla al contexto internacional, no es sino hasta 1992 cuando se promulga la Ley Sobre Discapacidades, derogando la anterior. El principal aporte de esta nueva ley recae en el cambio de terminología. Se sustituye el término *minusválido* por. Se sustituye el término *minusválido* por *discapacidad* y además se habla de la equiparación de oportunidades[40] (Rojas, 2012). A continuación sus motivaciones:

> (…) Que es obligación del Estado ejecutar acciones tendientes a prevenir y atender los problemas de discapacidades y procurar la integración social de las personas con discapacidad;
>
> Que para ello es necesario actualizar la legislación vigente en materia de discapacidades;
>
> Que se requiere coordinar las acciones que los organismos y entidades de los sectores público y privado realizan para atender los problemas relacionados con las discapacidades *(…)*. (Ley Sobre Discapacidades, 1992: Considerandos)

La ley de 1992 incluye las acciones a realizar por parte del gobierno en los ejes de prevención, atención e integración social, destina 8 de 28 artículos a la creación y organización del Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS], entidad encargada de dictar las políticas generales en el ámbito de las discapacidades.

---

[40] En el artículo uno de esta ley, se enuncia que el objetivo es establecer un sistema de prevención de las discapacidades, de atención e integración de las personas con discapacidades, que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejercen las demás personas.

Para el año 2001, se publica la Ley de discapacidades y a su vez se expide la codificación. Este particular hace que se mantengan varios elementos de la ley de 1992, no obstante, se incluyen otros del debate internacional, en especial el tema de derechos de las personas con discapacidad (Rojas, 2012). Hay que señalar que a partir de esta ley, el CONADIS pasa a ser el responsable de la organización e implementación del Sistema Único de Calificación de Discapacidades, en coordinación con otras instituciones.

Hacia 2003, se aprobó el reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades.

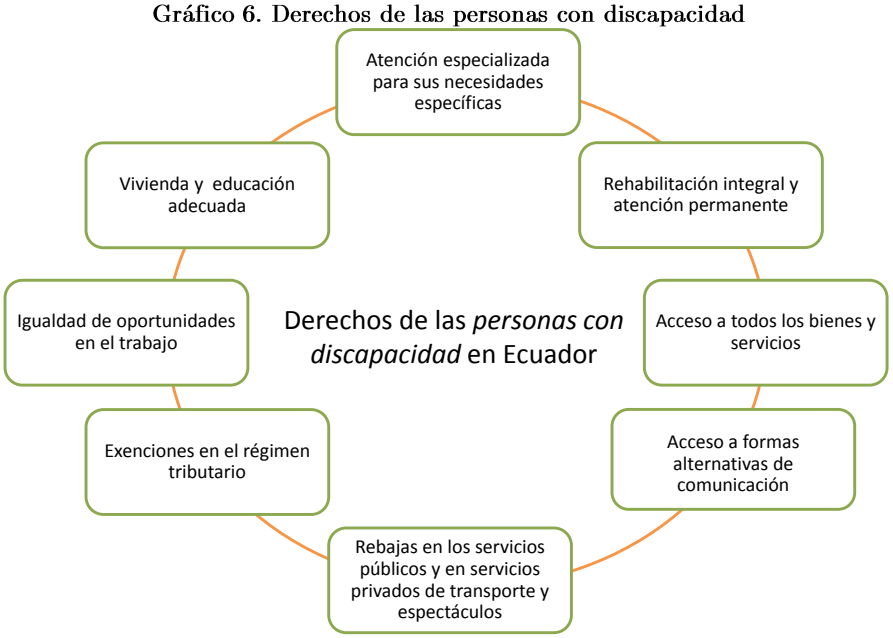
En el 2006, se reformó el Código de Trabajo con una ley reformatoria que introducía entre otras cosas las adaptaciones en el puesto de trabajo para una persona con discapacidad y un porcentaje mínimo de inclusión laboral. Este empezó con una persona por cada veinte y cinco trabajadores para 2005, y llegó al 4% del total de trabajadores para 2010. Textualmente, el literal 33 del artículo 42 del Código enuncia:

> El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Código de trabajo, Registro Oficial 167 de 16 de diciembre del 2005).

Entre el 2007 y el 2008 se presentaron los más grandes cambios en este terreno. Con el Gobierno de Rafael Correa, en enero de 2007; uno de los objetivos primordiales encomendados a la Vicepresidencia del país fue dignificar a las personas con discapacidad. En marzo de 2007, se ratificó la firma de la Convención Internacional en Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, un instrumento internacional destinado a proteger los derechos de estas personas. El 23 de mayo del 2007, se elevó a política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, delegando su ejecución a la Vicepresidencia de la República, a través del programa "Ecuador Sin Barreras".

En octubre de 2008, se estableció la Constitución Política del Estado, vigente hasta la actualidad, en la cual se reconoce en 21 artículos y una disposición transitoria de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación.

Gráfico 6. Derechos de las personas con discapacidad



Fuente: Constitución de la República del Ecuador, (2008)

Elaboración: Diana Zambonino F.

Tabla 5. Constitución 2008 y Discapacidad

Artículo	Descripción
11	Nadie podrá ser discriminado por razones de discapacidad.
16	Todas las personas tienen derecho a el acceso y uso de todas las formas de comunicación que permitan la inclusión de personas con discapacidad.
35	Las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.
42	Las personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.
46	El Estado asegurará a los niños, niñas y adolescentes atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad.
47	Derechos de las personas con Discapacidad.
48	Medidas que tomará el estado a favor de las personas con discapacidad.
49	Seguridad Social para quienes cuiden a personas con discapacidad.
51	Personas privadas de la libertad que posean alguna discpacidad tendrán un tratamiento preferente.
61	Igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad para desempeñar empleos y funciones públicas en base a méritos.
62	Voto facultativo para personas con discapacidad.
66	El Estado tomará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia contra personas con discapacidad.
81	Procedimientos especiales para juzgamiento de delitos en contra de las personas con discapacidad.
156	Los consejos nacionales formularán y darán seguimiento y evaluación a las politicas públicas en materia de discapacidades (CONADIS).
157	De la conformación de los consejos nacionales (CONADIS).
330	Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.
333	El Estado proveerá servicios de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales
341	El Estado generará las condiciones para la protección integral, la igualdad en la diversidad y la no discriminación hacia personas con discaacidad.
369	El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, invalidez y discapacidad.
373	El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.
381	El Estado auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, (2008)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Finalmente, en 2012 se formuló la Ley Orgánica de Discapacidades que busca una atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo y así, 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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Esta ley estipula los siguientes principios: no discriminación, aplicación de la norma en el sentido más favorable de la persona con discapacidad, responsabilidad social colectiva celeridad y eficacia, interculturalidad, participación e inclusión, accesibilidad, protección de niñas, niños y adolescentes y atención prioritaria.

El componente más relevante de esta ley constituye el matiz social que da a la discapacidad haciendo responsables a todos los actores sociales por espacios de inclusión e integración. Asimismo, esquematiza los sistemas de calificación, acreditación y registro de las personas con discapacidad, vislumbrando con ello una gestión más transparente, con un adecuado intercambio de información y responsabilidades claras. En última instancia, esta ley permitirá que los programas impulsados por la Vicepresidencia por ejemplo, tengan sostenibilidad y sean ejecutados por los ministerios responsables de acuerdo a sus competencias (Moreno, 2012).

A manera de resumen, se presenta enseguida una tabla con los hitos más relevantes para Ecuador y que coinciden con cambios de legislación en el ámbito de la discapacidad.

Tabla 6. Cronología legal en materia de discapacidad

Año	Acontecimiento
1982	Se expide la Ley de Protección del Minusválido.
1992	Se deroga la ley anterior y se aprueba la Ley sobre Discapacidades.
1994	Se expide el Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades.
2000	Se realizan varias reformas al Reglamento.
2001	Se promulga la Ley de discapacidades y a su vez se expide la codificación.
2003	Se publica el Reglamento a la Ley de Discapacidades.
2006	Se reforma el código del trabajo y se incluyen medidas como adecuación de los espacios físicos por parte de los empleadores, y un porcentaje de inclusión laboral.
2012	Se promulga la Ley Orgánica de Discapacidades.

Fuente: Leyes y Reglamentos de Discapacidad 1982-2012

Elaboración: Diana Zambonino F.

4.2 La población con discapacidad

De acuerdo al último Censo de Población y Vivienda, existen 816,157 personas con alguna discapacidad[41], lo cual representa cerca del 6% de la población total[42]. Estas personas pueden presentar distinto tipos de discapacidades:

- **Discapacidad Mental**[43]: De acuerdo a la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad en Salud (CIF 2001), la discapacidad intelectual es la deficiencia en las funciones mentales generales necesarias para comprender e integrar de forma constructiva las diferentes funciones mentales, incluyendo todas las funciones cognitivas y su desarrollo a lo largo del ciclo vital.
- **Discapacidad Psicológica o Psiquiátrica**[44]: Las enfermedades psiquiátricas se consideran como la dificultad para relacionarse en el medio o para trabajar, sea por desórdenes cognitivos o psicológicos, teniendo por resultado trastornos en el comportamiento adaptativo.
- **Discapacidad físico-motora**[45]: La discapacidad para mover o usar el cuerpo es la dificultad o imposibilidad de realizar acciones coordinadas para mover o manipular objetos y el propio cuerpo. Las amputaciones, tienen por consecuencia la incapacidad para mover o usar el cuerpo (SIN-SENPLADES, 2010a).
- **Discapacidad Visual**[46]: De acuerdo a la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad en Salud (CIF 2001), la discapacidad para ver es la

[41] Este dato nace de la pregunta censal ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año? Si la respuesta es afirmativa, se considera como un individuo con discapacidad.

[42] La población de Ecuador para 2010 se ubicó en 14'483,499

[43] Personas que respondieron en el Censo de Población y Vivienda 2010 de la siguiente manera a) ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año?, opción, sí. b) la discapacidad es: se selecciona el ítem, intelectual (retardo mental).

[44] Personas que respondieron en el Censo de Población y Vivienda 2010 de la siguiente manera a) ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año?, opción, sí. b) la discapacidad es: se selecciona el ítem, mental (enfermedades psiquiátricas, locura).

[45] Si respondieron en el Censo de Población y Vivienda 2010 de la siguiente manera a) ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año?, opción, sí. b) la discapacidad es: se selecciona el ítem, físico – motora (parálisis y amputaciones).

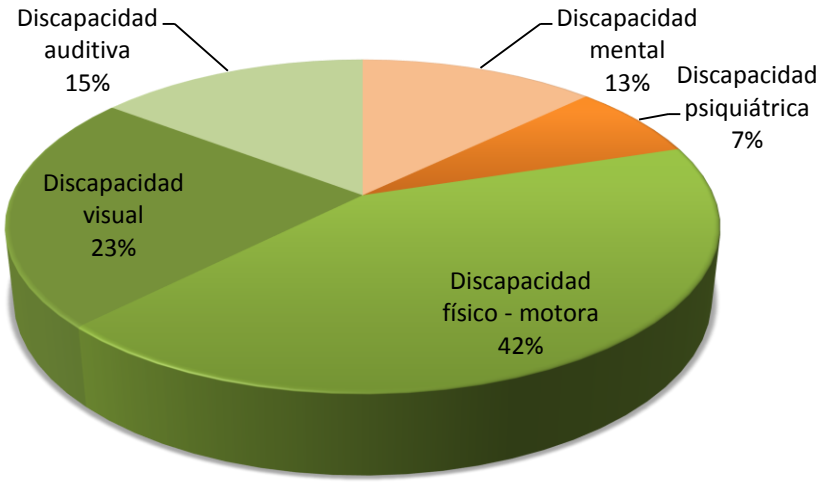
[46] Si respondieron en el Censo de Población y Vivienda 2010 de la siguiente manera a) ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año?, opción, sí. b) la discapacidad es: se selecciona el ítem, visual (ceguera)

deficiencia en las funciones sensoriales relacionadas con percibir la presencia de luz y sentir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual.

- **Discapacidad Auditiva**[47]: De acuerdo a la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad en Salud (CIF 2001), la discapacidad para oír es la deficiencia en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad

En el país, el mayor número de casos registrados corresponden a discapacidades de tipo físico y motriz con el 42%, seguido por el 23% de la discapacidad visual y un 15% de casos con discapacidad auditiva.

Gráfico 7. Población por tipo de discapacidad. Año 2010



Fuente: INEC, (2010); Censo de Población y Vivienda (2010) y SNI,(2010c).
Elaboración: Diana Zambonino F.

Para gozar de los beneficios estipulados en la ley, la condición de discapacidad tiene que ser evaluada y constatada por personal especializado, quienes determinarán el tipo y grado de discapacidad de la persona. De este modo se contará con un registro de quienes poseen discapacidad y el documento que les acredite será el carné emitido por el CONADIS. Éste

[47] Si respondieron en el Censo de Población y Vivienda 2010 de la siguiente manera a) ¿Tiene discapacidad permanente por más de un año?, opción, sí. b) ¿La discapacidad es?, se selecciona el ítem, auditiva (sordera).

será el instrumento para exigir sus múltiples derechos y beneficios[48] establecidos en la Constitución y otras normatividades.

4.3 Calificación y acreditación de la discapacidad

Para el 2012, el CONADIS registra en su catastro 350,860 personas entre menores y mayores de edad, es decir alrededor del 43% de la población con discapacidad en Ecuador posee la debida acreditación otorgada por esta entidad. El CONADIS a nivel nacional registra a las personas con discapacidad en el Registro Nacional de Discapacidades. Este proceso se compone por dos instancias: calificación y acreditación.

La calificación de discapacidad es llevada a cabo por un equipo de profesionales, conformado por un médico, un psicólogo y un trabajador social, que evalúa y diagnostica en una persona los aspectos *biológicos*, *psicológicos* y *sociales* que se presentan por secuelas irreversibles de enfermedades genéticas, congénitas o adquiridas, y cuyas consecuencias limitan o restringen en esa persona las actividades consideradas normales para su edad, sexo, formación, cultura u otros (CONADIS, 2013).

En lo que concierne a los aspectos *biológicos* se busca las posibles deficiencias, discapacidades y minusvalías que presenta la persona y de ser necesario se hacen interconsultas de especialidad, sobre todo para los casos visuales, auditivos y viscerales. Respecto a la dimensión *psicológica*, se emite un criterio sobre las limitaciones en su desenvolvimiento psico-social y se da recomendaciones hacia una rehabilitación integral. Por último en los aspectos *sociales* se consideran factores familiares, económicos, laborales, culturales y del entorno (posibilidad de acceso a recursos de servicios comunitarios, barreras físicas, actitudinales y/o comunicacionales) (CONADIS, 2010).

Para cada aspecto se emite un porcentaje de acuerdo a una tabla de valoración porcentual, que serán sumados para obtener un porcentaje global. En el caso del factor social, el porcentaje solo puede ser entre 0 y 15 puntos porcentuales.

Los profesionales determinan el tipo, grado y porcentaje de la discapacidad conforme a lo dispuesto en el Reglamento para la aplicación de la Ley sobre las Discapacidades que señala que "*para la calificación y valoración se utilizará en todo el país y en todas las entidades*

[48] A partir de la vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades se prevé que la cédula sea el documento habilitante para todo proceso. Para ello, se requiere que la entidad encargada de calificar y acreditar a la persona con discapacidad mantenga una interconexión de sus bases de datos con el Registro Civil.

calificadoras señaladas en la ley, la tabla de valoración de la minusvalía, publicada por el IMSERSO[49]".

El IMSERSO corresponde al Instituto de Mayores y Servicios Sociales de España, entidad gestora de la Seguridad Social de dicho país. Este organismo regula la valoración del grado de discapacidad en España según decretos y leyes pronunciadas desde el año 2000, para así garantizar el debido acceso a la protección establecida para las personas con discapacidad.

La valoración del grado de discapacidad, se expresa como un porcentaje resultado de la aplicación de criterios técnicos unificados fijados en un baremo[50] establecido por el gobierno español. Este baremo a su vez se basa en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la OMS vigente en ese entonces y posteriormente se ajustará a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF).

De manera general, las pautas de valoración del IMSERSO no se fundamentan únicamente en el alcance de la deficiencia en términos objetivos[51]; sino también en el efecto que la deficiencia tiene sobre la capacidad para desarrollar actividades de la vida diaria (IMSERSO, 2000). En otras palabras, se basa en el grado de discapacidad que ha originado la o las deficiencias.

El marco de referencia respecto a las actividades de la vida diaria que se utiliza es el propuesto por la Asociación Médica Americana en 1994 (IMSERSO, 2000).

---

[49] Instituto de Mayores y Servicios Sociales de España.

[50] Baremo hace referencia a una tabla de cálculos o normas fijadas para evaluar determinadas características de los individuos.

[51] Corresponde a las deficiencias permanentes de los distintos órganos o aparatos humanos que se miden en función de aspectos médicos y biológicos.

Tabla 7. Actividades de la Vida Diaria

Actividades de autocuidado	Vestirse
	Comer
	Evitar riesgos
	Aseo e higiene personal
Otras actividades de la vida diaria	Comunicación
	Actividad física (intrínseca y funcional)
	Función sensorial (oír, ver)
	Funciones manuales
	Funciones manuales Transporte
	Función Sexual
	Sueño
	Actividades sociales y de ocio

Fuente: (IMSERSO, 2000)
Elaboración: Diana Zambonino F.

De acuerdo a esta descripción sobre las actividades se construyen los grados de discapacidad; que en conjunto, serán los patrones de referencia para la asignación del porcentaje de discapacidad (IMSERSO, 2000).

Tabla 8. Grado, clase y porcentaje de discapacidad

Grado de Discapacidad	Síntomas, signos o secuelas	Clase de Discapcidad	Porcentaje de Discapacidad
Grado 1. Discapacidad Nula	Son mínimos y no limitan la capacidad de la persona para realizar las AVD.	**Clase I.** Deficiencias permanentes que no producen discapacidad	0%
Grado 2. Discapacidad Leve	Alguna dificultad para llevar a cabo las AVD. Sin embargo, son compatibles con casi la totalidad de las mismas,	**Clase II.** Deficiencia permanente que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada orgáno o aparato originan una discapacidad leve.	1%-24%
Grado 3. Discapacidad Moderada	Disminuación importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las AVD, siendo independiente de las de autocuidado.	**Clase III.** Deficiencia permanente que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada orgáno o aparato originan una discapacidad moderada.	25%-49%
Grado 4. Discapacidad Grave	Disminuación importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las AVD, pudiendo estar adectada alguna de las de autocuidado.	**Clase IV.** Deficiencia permanente que de acuerdo a los parámetros objetivos de cada orgáno o aparato originan una discapacidad grave.	50%-70%
Grado 5. Discapacidad muy grave	Imposibilidad para realizar las AVD.	**Clase V.** Dependencia de otras personas para realizar las actividades de la vida diaria demostrada mediante la obtención de 15 puntos porcentuales o más en el baremo específico.	75% y más

AVD: Actividades de la Vida Diaria
Fuente: (IMSERSO, 2000) y (Hernández et al., 2008:280)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Cabe señalar que estos porcentajes son de manera general y varían de acuerdo a lo establecido para cada órgano o función del cuerpo humano estipulado en el Manual de Valoración de situaciones de Minusvalía del IMSERSO (2000) y otras normatividades.

Bajo este esquema los profesionales calificadores capacitados y autorizados de Ecuador califican la discapacidad y además, utilizan el instrumento técnico denominado *certificado único de discapacidad*, diseñado por el CONADIS, para unificar el lenguaje de la calificación de discapacidad y poder comparar datos técnicos fácilmente dentro del país.

Para 2010, el país contaba con 212 unidades calificadoras de la discapacidad distribuidas en todas las provincias, con mayor concentración en Pichincha (28 unidades), Guayas (20) y Azuay (16).

Ahora bien, en lo que se refiere la acreditación; la persona que ha sido calificada como discapacitada, debe obtener el carné del Consejo Nacional de Discapacidades lo cual le permitirá acceder a la condición legal de *persona con discapacidad*. Podrán obtener el carné quienes posean un grado de discapacidad igual o mayor al 30%. Los requisitos para obtener este documento son los siguientes:

- Presencia física de la persona con discapacidad.
- Certificado único de Calificación de Discapacidad.
- Copia de la cédula de identidad del solicitante o partida de nacimiento en el caso de ser menor de edad.
- Documentos originales de la cédula o partida de nacimiento.
- Dos fotografías tamaño carné a color.

4.4 De los acreditados por el CONADIS

Luego de estar al tanto del procedimiento por el cual una persona con discapacidad pasa para ser reconocida como tal ante la ley y las instituciones públicas y privadas, resulta útil tener en mente algunas cifras, de las personas carnetizadas y registradas en el CONADIS desde el año 1996 hasta la fecha[52]:

A nivel nacional existen 350,860 personas con discapacidad, de las cuales el 49% presentan una discapacidad física, seguido por el 22% de personas con discapacidad intelectual. El tipo de discapacidad que se observa con menos frecuencia, son aquellos con problemas de lenguaje que representan el 1% del total.

En cuanto al sexo de las personas con discapacidad, el 56% de registrados son hombres mientras que el 44% son mujeres. Hay que señalar que tanto en hombres como mujeres el mayor número de registrados posee una discapacidad física o intelectual. Existen una porción

[52] Los datos se obtuvieron del CONADIS, a enero de 2013.

mayor de hombres con casos de discapacidad visual (13% respecto al total de hombres) que mujeres (10% respecto al total de mujeres).

Tabla 9. Personas registradas en el CONADIS por tipo de discapacidad

Tipo de Discapacidad	Número de personas	% respecto al total
AUDITIVA	42,141	12%
FISICA	170,250	49%
INTELECTUAL	78,908	22%
LENGUAJE	4,924	1%
PSICOLOGICO	13,890	4%
VISUAL	40,747	12%
TOTAL	**350,860**	**100%**

Fuente: (CONADIS, 2013)
Elaboración: Diana Zambonino F.

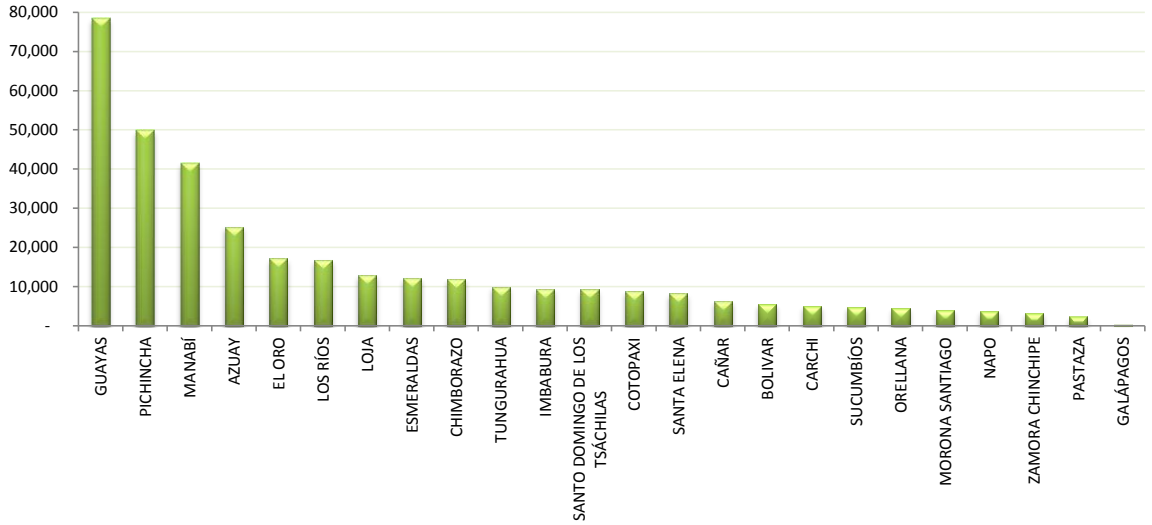
Tabla 10. Personas registradas en el CONADIS por sexo y tipo de discapacidad

Tipo de Discapacidad	Hombres	Mujeres
AUDITIVA	22,859	19,282
FISICA	95,483	74,767
INTELECTUAL	43,064	35,844
LENGUAJE	2,915	2,009
PSICOLOGICO	7,475	6,415
VISUAL	24,712	16,035
TOTAL	**196,508**	**154,352**

Fuente: (CONADIS, 2013)
Elaboración: Diana Zambonino F.

En cuanto a la distribución geográfica de las personas con discapacidad, el 60% se concentra en 5 provincias.

Gráfico 8. Distribución de personas registradas en el CONADIS por provincia



Fuente: (CONADIS, 2013)
Elaboración: Diana Zambonino F.

El 78% de las personas registradas atribuyen la causa de su discapacidad a enfermedades adquiridas y a problemas congénitos y genéticos.

Tabla 11. Causas de la discapacidad en personas registradas en el CONADIS

Causa de la discapacidad	Número de personas
ENFERMEDAD ADQUIRIDA	162,559
CONGENITO / GENETICO	111,571
PROBLEMAS DE PARTO	20,265
ACCIDENTE DOMESTICO	15,674
ACCIDENTE DE TRANSITO	14,906
ACCIDENTE DE TRABAJO	11,190
OTROS	9,057
VIOLENCIA	4,157
ACCIDENTE DEPORTIVO	819
TRASTORNOS NUTRICIONALES	421
DESASTRES NATURALES / GUERRA	241
TOTAL	**350,860**

Fuente: (CONADIS, 2013)
Elaboración: Diana Zambonino F.

Finalmente, del registro del CONADIS el 83% corresponde a personas mayores de edad y el 17% a personas menores de edad. En materia de trabajo, el 21% posee un empleo, es decir 74,922 personas.

Tabla 12. Personas registradas en el CONADIS por tipo de trabajo

Tipo de Trabajo	Número de personas	% respecto al total
POR CUENTA PROPIA	33,843	45%
SECTOR PRIVADO	18,510	25%
SECTOR PÚBLICO	9,777	13%
QQ.DD	12,307	16%
OTROS	555	1%
TOTAL	**74,992**	**100%**

Fuente: (CONADIS, 2013)

Elaboración: Diana Zambonino F.

4.5 ¿Qué se ha hecho por este sector?

Como lo señala el CONADIS (2012) la atención inicial a la persona con discapacidad fue bajo criterios de caridad y beneficencia. Para los años 50 se tecnificó mediante asociaciones de personas con discapacidad e instituciones privadas.

En 1970 se crearon organizaciones que apoyaban a este grupo. El Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) en 1973, encargado de la formación ocupacional e inserción laboral; la Unidad de Educación Especial dentro del Ministerio de Salud en 1979 enfocada a proporcionar espacios educativos acorde a las necesidades de este colectivo y la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud para 1980, encargándose de la organización e implementación de la rehabilitación funcional. Desde 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física y Rehabilitación en casi todas las provincias, que se suman a las ya existentes unidades de rehabilitación de la seguridad social (CONADIS, 2012).

En 1992 se crea el Consejo Nacional de las Discapacidades [CONADIS] y se crean varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial.

No es hasta 2007 cuando las políticas sociales prestan particular interés en este sector de la sociedad. Como lo menciona Moreno (2012) la inversión del gobierno incrementó en cinco mil por ciento y la Vicepresidencia emprendió dos históricas misiones solidarias: la "Manuela Espejo" y la "Joaquín Gallegos Lara". A continuación un breve detalle de estas misiones.

a) Misión Solidaria "Manuela Espejo"[53]

[53] Manuela Espejo, hermana de Eugenio Espejo y esposa de José Mejía Lequerica, fue la primera enfermera del Ecuador.

Constituye un estudio biológico, psicológico, social, clínico y genético para estudiar y registrar georeferencialmente a todas las personas con discapacidad a escala nacional y así, identificar los casos que, por su condición crítica, requieren una atención integral y oportuna por parte del Estado. Este estudio se realizó gracias a un convenio con Cuba, país con vasta experiencia en la atención integral a las personas con discapacidad en campos como la genética clínica y la defectología.

En la fase de estudio de esta misión, se realizaron visitas a las veinte y cuatro provincias del país. El resultado hallado entre 2009 y 2011 fue de 294.611 personas con discapacidad. Las provincias con más número de casos fueron Guayas con alrededor del 25% del total, Pichincha con el 15% y Manabí con 9%.

Esta misión también contempla ayudas técnicas como sillas de ruedas, camas, colchones, prótesis entre otra indumentaria. Hasta la fecha se han proporcionado 370.468 ayudas técnicas (Moreno, 2012). Del mismo modo, se detectó la carencia de vivienda; por lo cual se impulsó en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda [MIDUVI] la construcción de viviendas y soluciones habitacionales.

En último lugar, se realizaron varias consultas médicas a especialistas y genetistas. Se diagnosticaron 26.327 casos críticos, que representan el 8,9% del total. Con toda la información recogida, se concluyó que la prevalencia de personas con discapacidad a nivel nacional es del de 2,43%.

b) Programa Joaquín Gallegos Lara[54]

Con la Misión Manuel Espejo, se identificó de manera integral los casos de discapacidad en el país; enfatizando en aquellos de mayor gravedad[55]. Lo que hace el programa "Joaquín Gallegos Lara" es visitar los casos de discapacidad severa para registrar a un familiar cuidador o persona que se haga responsable de sus cuidados. Por medio de este familiar, se entrega una asignación de 240 dólares, además de atención médica y medicinas. Los responsables de cuidarlos recibirán capacitaciones obligatorias, frecuentes y gratuitas en temas de salud, rehabilitación, nutrición, recreación, derechos y autoestima. Asimismo, los beneficiarios del programa reciben un seguro exequial totalmente gratuito en caso del fallecimiento de la persona con discapacidad y el familiar cuidador puede contar con un

[54] Joaquín Gallegos Lara es un escritor guayaquileño con discapacidad en sus piernas, cuya visión social se resumen en su obra literaria cumbre "Las Cruces Sobre el Agua", para cumplir con el objetivo de llegar a la población más vulnerable del país.

[55] Hacen referencia a aquellos casos de personas con discapacidad intelectual, física severa o con multi-discapacidades, que viven en un entorno de extrema pobreza y sin cuidado familiar.

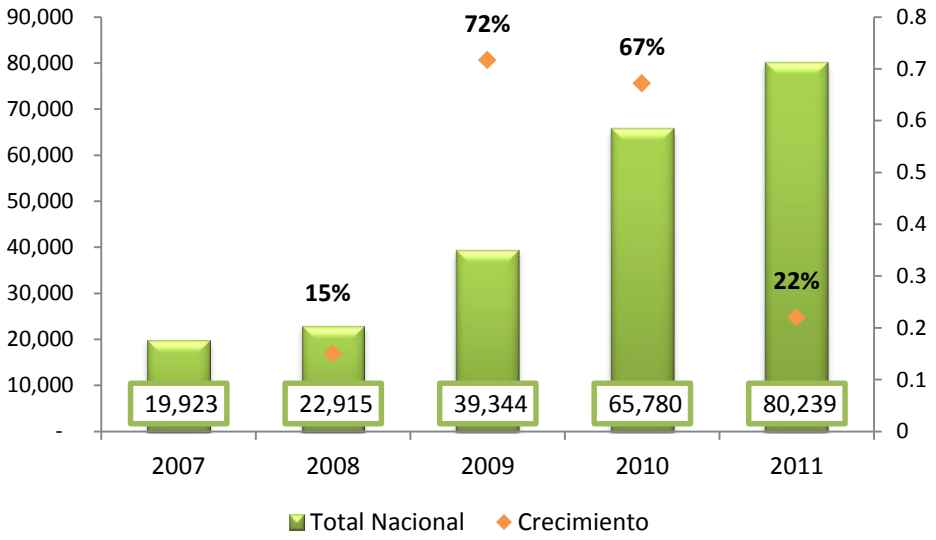
Seguro de Vida por un valor de 500 dólares. Actualmente son 14.479 beneficiarios del programa.

En última instancia, la Vicepresidencia ha emprendido el programa "Con pie derecho, la huella del futuro" que consiste en hacer un examen de sangre al cuarto día de nacido con una muestra obtenida del talón del bebé. Con esto, se busca identificar cuatro enfermedades que pueden ser causa de discapacidad intelectual y retraso mental: hipoitiroidismo congénito, fenilcetonuria, galactosemia e hiperplasia suprarrenal congénita.

Por otro lado, existe un subsidio mensual para las personas con discapacidad que es parte del Bono de Desarrollo Humano. Como lo menciona León et al. (2001) en 1998, se instaura el "Bono Solidario" como una transferencia monetaria mensual a sus beneficiarios sin que medie contraprestación alguna por parte de éstos. Esta transferencia se dirigía hacia la población pobre no asalariada. En 2003, cambia de denominación a Programa Bono de Desarrollo Humano, y es en 2006, que se crea la pensión asistencial para personas de la tercera edad o con discapacidad en situación de pobreza, como un subprograma del Bono de Desarrollo Humano.

La pensión para discapacitados consiste en una transferencia monetaria mensual de treinta dólares con una discapacidad igual o mayor al 40%, acreditadas con el carné del Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS y que se encuentren bajo la línea de pobreza establecida por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social de acuerdo a los resultados obtenidos del Registro Social, y considerando la progresividad que se establece en la Constitución (MIES, 2013). Como se evidencia en el siguiente gráfico, el número de beneficiarios de esta pensión ha aumentado considerablemente. En 2011 esta cifra es aproximadamente 4 veces mayor a la alcanzada en 2007, y las personas con discapacidad que reciben esta pensión representan el 4% del total de beneficiarios del BDH en 2011(SENPLADES, 2011).

Gráfico 9. Número de Personas habilitadas al pago de pensiones con discapacidad



Fuente: MIES 2013. Programa de Protección Social

Elaboración: Diana Zambonino F.

Nota: El gráfico hace referencia a personas con discapacidad, mayores de edad.

En la esfera de participación ciudadana, es importante destacar que se habilitó el voto para las personas discapacitadas. Así, en las votaciones de la consulta popular de 2011, los electores con discapacidad representaron el 2% del electorado total (SENPLADES, 2011). Para las elecciones del año 2013 se cuenta ya con un reglamento de la participación política de las personas con discapacidad; en el cual se incluye entre otros aspectos el derecho al voto asistido, la existencia de mesas en cada recinto electoral para personas con deficiencias auditivas, la disposición de una plantilla de lectura en Braille por cada diez juntas receptoras del voto (CNE, 2013).

En lo que concierne a la gestión de la discapacidad, el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) en 2007 implementó el Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es incluir a las personas con algún tipo de discapacidad en el ámbito laboral.,

En el Anexo C se presenta un recuento de los beneficios que poseen las personas con discapacidad hasta junio de 2012, fecha en la que se aprueba la nueva Ley Orgánica de Discapacidades.

Hasta ahora se ha hablado de aquello que se ha hecho a favor de las personas discapacitadas como un beneficio para su integración a la sociedad. Sin embargo, existen medidas que coadyuvan a esta inclusión, pero no recaen directamente en la persona sino en el empleador por ejemplo.

Desde 1992 se habla de estímulos para las empresas que contraten a personas con discapacidad, pero no es hasta el año 2010 que con el Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversiones [COPCI] se estipula en la Ley de Régimen Tributario Interno lo siguiente:

> Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.
>
> Se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Ley de Régimen Tributario Interno, Art. 10, Numeral 9)

Para el año 2011, el monto que las empresas declararon como deducciones por pago a trabajadores con discapacidad fue de 159.95 millones USD. En términos de sacrificio fiscal, es decir, los recursos que el Estado dejó de percibir por este concepto ascendió a 38.39 millones USD que representan el 0.4% de la recaudación de ese año y el 0.1% del PIB de ese año[56].

Para concluir, el colectivo de personas con discapacidades representa una porción importante de la población ecuatoriana. De la información sobre este segmento se observa que aún existe una cifra significativa de quienes poseen discapacidad que no se encuentran acreditados de manera legal; motivo por el cual no acceden a todos los beneficios contemplados en la ley. Este particular, genera que toda acción emprendida por el gobierno sea vana si no puede llegar al 100% de las personas, ya que existiría un tratamiento desigual a iguales. Por último, si bien se evidencian múltiples esfuerzos desde los años ochenta para consolidar leyes que amparen al grupo, las acciones ante esta problemática se acentúan en los últimos 6 años de gestión pública que hacen que la discapacidad sea vista desde otro prisma, uno más social, justo y equitativo.

[56] La recaudación tributaria efectiva para el año 2011 fue de 8,721.17 millones USD. El PIB de ese mismo año fue de 65,945 millones USD.

5. Diferencias Salariales y Discapacidad en Ecuador

La discapacidad como una limitación para realizar actividades de la vida diaria, puede constituir una fuente de inequidad en aspectos como el acceso a un empleo. La evidencia empírica sugiere que existen desventajas laborales para las personas con discapacidad que, en términos cuantitativos, se reflejan en tasas de empleo menores e ingresos del trabajo también menores. Estas diferencias salariales dependen en gran medida de las características de la población, tanto las que pueden resultar aproximaciones a atributos productivos como las que no en las que se encuentran las condiciones exógenas de las personas. En este sentido, se busca responder a las interrogantes ¿existe una diferencia salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad en el país? ¿Existe esta diferencia por tipo de discapacidad? ¿Cómo han sido estas diferencias en el tiempo (2005-2011)?

En este capítulo se caracteriza la base de datos a utilizar en conjunto con los principales estadísticos descriptivos y se presentan tanto el modelo desarrollado a partir de la ecuación tradicional de Mincer, así como los resultados obtenidos del mismo.

5.1 Datos

Para estimar las diferencias salariales de las personas con discapacidad en el período 2005-2011 se utilizan las siguientes bases de datos: la del Instituto de Seguridad Social [IESS], la del CONADIS, la del Registro Civil y la del Servicio de Rentas Internas [SRI]. Al utilizar esta información, el estudio se limita al análisis del mercado laboral formal. Además, se realizó el análisis año a año y no de manera panelada (datos de panel). Cabe señalar además que los datos utilizados son en valores corrientes lo cual responde al objetivo de la investigación: determinar si la discapacidad y el tipo de la misma, es una fuente de diferencias salariales año a año[57].

La base de datos del IESS contiene los campos que declara el empleador de manera mensual respecto a su nómina pagada de empleados. Esta base proporciona el salario mensual de cada empleado. En principio, se agregó la variable de manera anual sin importar si el trabajador tuvo más de un empleador en el año y se calculó el número de meses trabajados en el año. Con esta información, se obtuvo la variable de salario mensual comparable en el mismo año y para todo el período; ya que existen trabajadores que no trabajaron un año completo (doce

[57] Al especificar el modelo, la variable dependiente es logarítmica por lo cual si se deflacta los valores con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o la inflación mensual, el coeficiente no cambia sino solo en el efecto fijo de cada año.

meses)[58]. Por este motivo, aspectos de subempleo, subocupación, movilidad laboral y calidad de empleo rebasan el alcance del estudio.

Una vez que se cuenta con los trabajadores para cada período y sus salarios, se procedió a cruzar esta información con la base de datos del Registro Civil a 2008. Con ello, se obtuvo ciertas características demográficas de los trabajadores como: nivel de instrucción (ninguna, elemental, primaria, secundaria, superior y especial); estado civil (soltero, casado, divorciado, viudo); sexo (hombre y mujer) y edad. Estas variables sirvieron como controles en las ecuaciones de ingreso[59].

Ya que no se cuenta con el nivel de desagregación necesaria para controlar por posición ocupacional de cada empleado, se utilizó las bases de datos del Servicio de Rentas Internas para conocer la actividad económica del empleador y la provincia en la cual desarrolla dicha actividad[60]. Las provincias fueron agrupadas por regiones: Costa, Sierra, Amazonía e Insular. Otra variable que se consideró del empleador fue el tamaño. Para ello se utilizó el criterio de ingresos establecido en el reglamento a la estructura e institucionalidad de desarrollo productivo, de la inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones [COPCI], en el artículo 106: Microempresa: ingresos brutos anuales entre 0 y 100.000 USD; Pequeña empresa ingresos brutos anuales entre 100.001, 00 USD y 1'000.000,00 USD; Mediana ingresos brutos anuales entre 1'000.001,00 y 5'.000.000,00 USD y Grande, ingresos brutos anuales mayores a 5'000.001,00 USD. La información de ingresos se obtuvo de las declaraciones anuales de impuesto a la renta sociedades para el período 2005-2011. En el caso de personas naturales[61], se agrupó en otra categoría.

Se cuenta entonces con una base de datos de trabajadores afiliados al IESS con sus características demográficas y las referentes a la actividad económica de su empleador. Para

---

[58] De hecho, el 66% de las personas trabajaron 10 meses o más en el año.

[59] No se cuenta con la base del Registro Civil año a año, por lo cual los efectos dinámicos del estado civil y la educación, no son capturados. La edad es calculada a partir de la fecha de nacimiento para cada año del estudio. El año 2008 corresponde el año mediano del período, por lo cual se utiliza las características de ese año.

[60] En el caso de aquellos trabajadores con más de un empleador en el año, se consideró la información del empleador con el que trabajó más meses en el año. Para empleadores con cédula, se utilizó los códigos de provincia DPA (División Política y Administrativa).

[61] Pueden existir personas naturales con actividad económica que poseen RUC, así como personas naturales con cédula que correspondan a otros tipos de afiliación como: empleados domésticos, voluntaria, entre otras.

conocer la condición de discapacidad se procedió a cruzar con la base de datos del CONADIS, que corresponde al número de personas catastradas desde 1996 hasta julio de 2012 con su respectivo tipo de discapacidad. La cifra de discapacitados con ese corte asciende a 314,022 personas.

Con una base de datos bruta de alrededor de 15 millones de observaciones que corresponde a la información de trabajadores con o sin discapacidad para el período 2005-2011[62] se comenzó el proceso de depuración respecto a varios aspectos: i) edad, ii) valores atípicos de las variables, en especial el salario e iii) información incorrecta e incompleta. Se consideró aquellos trabajadores cuya edad está entre 10 y 94 años de edad de acuerdo a criterios estadísticos y de los indicadores de mercado laboral del país. (Ver Anexo A. Criterios de depuración para la edad). Además, se validó la información del empleador, tomando solo aquellos empleadores nacionales, es decir, existe una porción de la base que puede contener la identificación de empleadores extranjeros, de la cual no se posee características. En cuanto a los salarios se eliminaron las observaciones salario menores al percentil 0.02 y mayores al percentil 99.8. En la base de datos final, aproximadamente el 2% corresponde a personas con discapacidad en cada año.

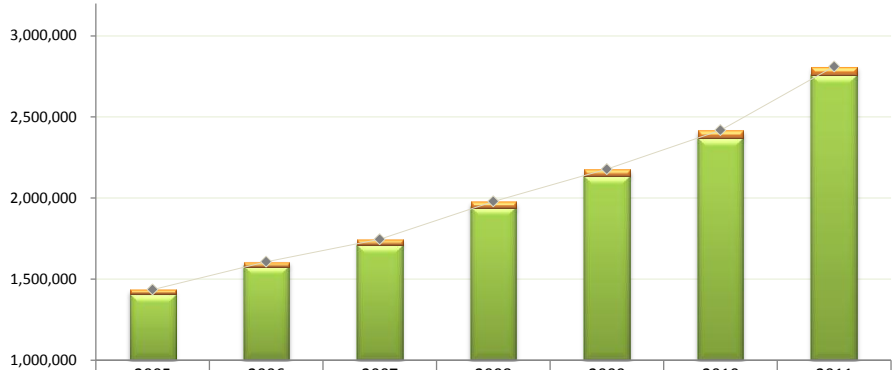
5.2 Análisis Exploratorio

A continuación se presentan una serie de estadísticas descriptivas respecto a las personas que poseen discapacidad y tuvieron un empleo en cada año analizado[63]. La tendencia sobre el número de afiliados al IESS es creciente, así como el número de personas con discapacidad; quienes alcanzan en promedio un 2% sobre este total en el período de estudio.

[62] Esta base cuenta solo con salarios positivos. Esta depuración se realizó al momento de agregar anualmente la variable.

[63] Al utilizar la base de datos del IESS, se está analizando solo a aquellos que están afiliados al IESS por parte de su empleador, lo cual, de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo [OIT] es un parámetro de calidad del empleo.

Gráfico 10. Afiliados al IESS por condición de discapacidad



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Personas con discapacidad	27,011	29,490	32,542	37,855	41,955	48,351	53,447
Personas sin discapacidad	1,408,341	1,577,832	1,713,118	1,940,795	2,136,713	2,370,230	2,757,568
Total Afiliados al IESS	1,435,352	1,607,322	1,745,660	1,978,650	2,178,668	2,418,581	2,811,015

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

5.2.1 Características del colectivo

Las personas con discapacidad empleadas, en su mayoría son hombres (aproximadamente 70% en cada año), mientras que 30% son mujeres.

Tabla 13. Personas empleadas con discapacidad por sexo. Período 2005-2011

Año	Sexo		TOTAL
	Hombre	Mujer	
2005	19,091	7,920	27,011
2006	20,967	8,523	29,490
2007	23,182	9,360	32,542
2008	27,031	10,824	37,855
2009	29,966	11,989	41,955
2010	34,351	14,000	48,351
2011	37,907	15,540	53,447
TOTAL	**192,495**	**78,156**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

En lo que concierne a nivel de instrucción de las personas con discapacidad, se observa que el porcentaje de personas que alcanza al menos un nivel de educación primaria aumenta de 31% en 2005 a 35% en 2011. Destaca también que en todos los años aproximadamente el 40% alcanza el bachillerato. Asimismo, mientras las personas sin discapacidad reportan entre el 1% y 1.5% de individuos que no tienen ningún nivel de educación. Para el caso de las personas con discapacidad estas cifras rondan entre el 3% y 6%. En el nivel de educación superior, se evidencia que, en promedio el 19% del colectivo de discapacitados tuvo acceso a este nivel durante el período 2005-2011. Por el contrario, el porcentaje de personas sin discapacidad exhiben un valor del 21% en promedio para el mismo periodo.

En la educación especial el porcentaje de personas con discapacidad que acceden a esta modalidad en 2011 es 1.96 veces mayor al registrado en 2005.

Finalmente, si bien las tasas de participación correspondientes a los niveles de educación secundaria, superior y sin ninguna instrucción aumentan en el tiempo –al igual que el número de personas- es notorio el avance en elemental y primaria, lo que da cuenta del equiparamiento de oportunidades.

Tabla 14. Personas empleadas con discapacidad por nivel de instrucción. Período 2005-2011

Año	Nivel de Instrucción						TOTAL
	Ninguna	Elemental	Primaria	Secundaria	Superior	Especial	
2005	3.18%	1.92%	30.77%	40.58%	22.93%	0.63%	27,011
2006	3.51%	1.94%	31.40%	40.61%	21.84%	0.69%	29,490
2007	3.66%	1.92%	32.01%	40.91%	20.70%	0.80%	32,542
2008	4.10%	1.98%	33.14%	40.80%	19.01%	0.97%	37,855
2009	4.61%	1.99%	33.02%	41.02%	18.26%	1.10%	41,955
2010	5.27%	2.07%	33.93%	41.09%	16.41%	1.22%	48,351
2011	5.73%	1.98%	34.68%	40.99%	15.37%	1.24%	53,447
TOTAL	**4.50%**	**1.98%**	**33.00%**	**40.89%**	**18.62%**	**1.00%**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

En lo que respecta al estado civil de las personas con discapacidad, en promedio para el período, el 49% de personas son solteras, el 45% casadas, el 5% divorciadas y el 1% viudas. El elevado número de personas con discapacidad que se encuentran solteras responde al hecho de que las personas con discapacidad pueden tropezar con dificultades para casarse y para fundar una familia (ONU, 1996). Pese a ello, la Secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas, establece que los Estados deben promover el establecimiento de servicios de orientación apropiados para las personas con discapacidad y así, promover medidas que modifiquen las actitudes negativas ante el matrimonio, la sexualidad y la paternidad o maternidad de las personas con discapacidad (ONU, 1996). No obstante, es elevado el número de personas casadas (solo 4 puntos porcentuales menos que las solteras en promedio) que indican un porcentaje mayor de convivencia en pareja y de necesidad de asistencia para su vida diaria (INE, 2000). Además, de que puede ser resultado de haber adquirido una discapacidad una vez casado. Por ejemplo, en España la relación de las personas con discapacidad que viven solas frente a sus pares sin discapacidad es de 3 a 1 (INE, 2000).

Tabla 15. Personas empleadas con discapacidad por estado civil

Año	Estado Civil				TOTAL
	soltero	casado	divorciado	viudo	
2005	39.81%	52.73%	5.96%	1.50%	27,011
2006	42.22%	50.63%	5.71%	1.43%	29,490
2007	45.18%	48.03%	5.40%	1.39%	32,542
2008	49.66%	44.14%	4.95%	1.26%	37,855
2009	52.71%	41.55%	4.65%	1.09%	41,955
2010	56.43%	38.39%	4.20%	0.98%	48,351
2011	58.73%	36.45%	3.94%	0.88%	53,447
TOTAL	**49.25%**	**44.56%**	**4.97%**	**1.22%**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

En cuanto a la edad, el mayor número de personas con discapacidad que se encuentran empleadas se ubica entre los 30 y 64 años (aproximadamente el 35% o más en todos los años).

Tabla 16. Personas empleadas con discapacidad por grupos de edad. Período 2005-2011

Año	Grupos de edad					TOTAL
	10-19	20-29	30-44	45-64	65 y más	
2005	0.90%	17.93%	38.29%	38.99%	3.89%	27,011
2006	0.93%	18.04%	37.71%	39.02%	4.31%	29,490
2007	1.13%	18.75%	37.08%	38.77%	4.27%	32,542
2008	1.55%	20.21%	36.91%	37.14%	4.18%	37,855
2009	1.35%	20.70%	37.27%	36.50%	4.19%	41,955
2010	1.56%	21.77%	37.17%	35.37%	4.13%	48,351
2011	1.33%	21.80%	37.47%	35.03%	4.36%	53,447
TOTAL	**1.25%**	**19.89%**	**37.41%**	**37.26%**	**4.19%**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Por último, el tipo de discapacidad que prevalece en los trabajadores con discapacidad es la física con 61% -promedio para todo el período-; seguida por la visual 15% -promedio todo el período- y 14% con discapacidad auditiva.

Tabla 17. Personas empleadas con discapacidad por tipo de discapacidad. Período 2005-2011

Año	Tipo de Discapacidad						TOTAL
	AUDITIVA	FÍSICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLÓGICO	VISUAL	
2005	13.71%	62.93%	4.22%	1.12%	2.45%	15.57%	27,011
2006	13.60%	62.63%	4.72%	1.20%	2.51%	15.34%	29,490
2007	13.88%	61.83%	5.47%	1.27%	2.46%	15.09%	32,542
2008	14.07%	60.80%	6.65%	1.37%	2.38%	14.74%	37,855
2009	14.25%	59.75%	7.54%	1.45%	2.38%	14.63%	41,955
2010	14.39%	58.20%	8.79%	1.52%	2.58%	14.52%	48,351
2011	14.39%	57.18%	9.56%	1.61%	2.68%	14.59%	53,447
TOTAL	**14.04%**	**60.48%**	**6.71%**	**1.36%**	**2.49%**	**14.93%**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

5.2.2 Situación laboral

Como demuestran varios estudios señalados en la sección 3.4 , las condiciones del puesto de trabajo, la actividad económica e incluso la ubicación geográfica de una persona con discapacidad inciden en sus resultados laborales.

En Ecuador, la mayor parte de trabajadores con discapacidad en el período 2005-2011, se ubica en la rama de actividad de servicios (en promedio 42%). A continuación, se encuentra Administración Pública (17%). La que posee menor participación de trabajadores con discapacidad es la rama de Petróleo y Minas con 0.9%. [64]

Tabla 18. Personas empleadas con discapacidad por actividad económica

Año	Actividad Económica del empleador								TOTAL
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	AGRICULTURA Y PESCA	COMERCIO	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIA	OTRAS	PETRÓLEO Y MINAS	SERVICIOS	
2005	20.36%	6.05%	9.58%	2.15%	10.02%	2.95%	0.55%	48.35%	27,011
2006	19.29%	6.11%	9.98%	2.40%	9.85%	3.10%	0.51%	48.76%	29,490
2007	18.24%	7.01%	11.47%	2.26%	10.38%	3.04%	0.60%	47.01%	32,542
2008	17.04%	8.58%	13.53%	2.49%	11.96%	2.71%	0.70%	42.98%	37,855
2009	16.72%	10.47%	15.33%	2.86%	15.15%	2.47%	0.90%	36.11%	41,955
2010	15.34%	10.54%	16.64%	3.06%	15.74%	2.32%	1.15%	35.21%	48,351
2011	14.15%	10.44%	17.36%	3.36%	15.62%	2.01%	1.65%	35.41%	53,447
TOTAL	**17.31%**	**8.46%**	**13.41%**	**2.65%**	**12.68%**	**2.66%**	**0.86%**	**41.98%**	**270,651**

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

En cuanto a la provincia donde realiza la actividad económica el empleador, en promedio el 55% de trabajadores con discapacidad en los 7 años de estudio pertenecen a la región Sierra, seguidos por el 40% en promedio, de trabajadores con discapacidad en la Costa.

Tabla 19. Personas empleadas con discapacidad por región. Período 2005-2011

Año	Región del empleador				TOTAL
	AMAZONÍA	COSTA	INSULAR	SIERRA	
2005	3.37%	38.87%	0.11%	57.65%	27,011
2006	3.51%	39.94%	0.12%	56.43%	29,490
2007	3.41%	40.05%	0.13%	56.41%	32,542
2008	3.37%	41.14%	0.13%	55.36%	37,855
2009	3.10%	42.58%	0.13%	54.20%	41,955
2010	2.92%	42.85%	0.14%	54.09%	48,351
2011	3.06%	42.76%	0.14%	54.04%	53,447
TOTAL	**3.25%**	**41.17%**	**0.13%**	**55.45%**	**270,651**

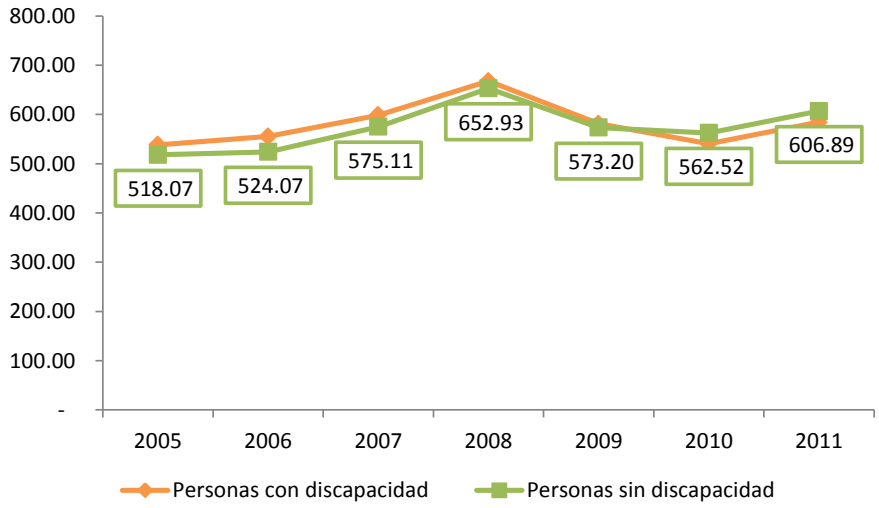
Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

[64] Para ver la clasificación de la actividad económica, revisar el Anexo B. Clasificación de Actividades Económicas

Respecto a los niveles salariales de las personas con discapacidad, se presenta a continuación los principales estadísticos descriptivos sobre la distribución del salario mensual, su evolución en el tiempo, así como la comparación con el resto de trabajadores formales sin discapacidad.

El salario mensual promedio para las personas con discapacidad en cada año resulta ser mayor que el de las personas sin discapacidad desde el año 2005 al año 2009. En el año 2006, se incluye como medida obligatoria la contratación de una cuota de personas con discapacidad lo que explicaría que ante el aumento de demanda de trabajadores con discapacidad y una oferta de los mismos inelástica, el resultado en el mercado sea un aumento en los salarios. Ya en 2009, los salarios de las personas sin discapacidad presentan un ligero aumento.

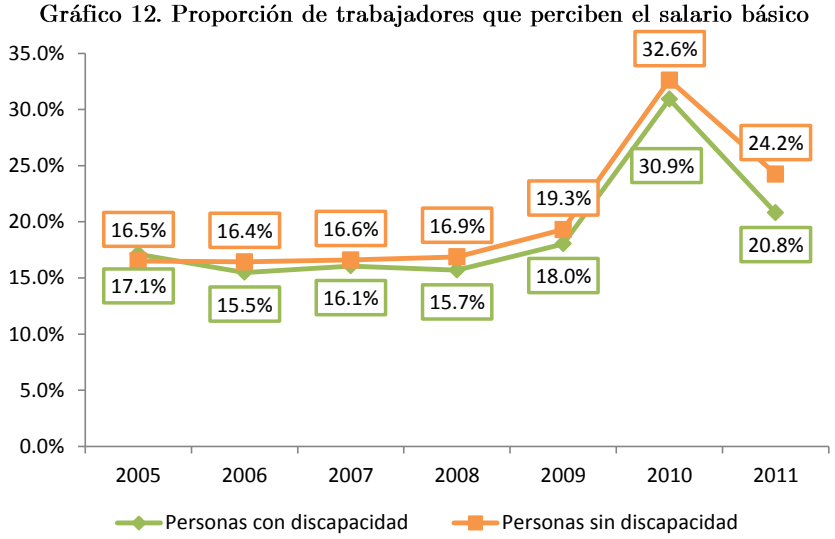
Gráfico 11. Salario mensual promedio por condición de discapacidad. Período 2005-2011



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

A partir del gráfico, es notorio un cambio estructural para el año 2009, año en el que los salarios mensuales promedio para los dos grupos de análisis cae. Si bien el número de trabajadores (en global aumenta) existen dos razones que justifican este hecho. La primera: el número de trabajadores que percibe salarios bajos es mayor. Por ejemplo en el gráfico 12 se observa que el porcentaje de trabajadores que perciben solo el salario básico a partir del 2009 aumenta. Además, esto fundamenta que el salario promedio mensual por año sea menor para las personas sin discapacidad que en el caso de los trabajadores con discapacidad.

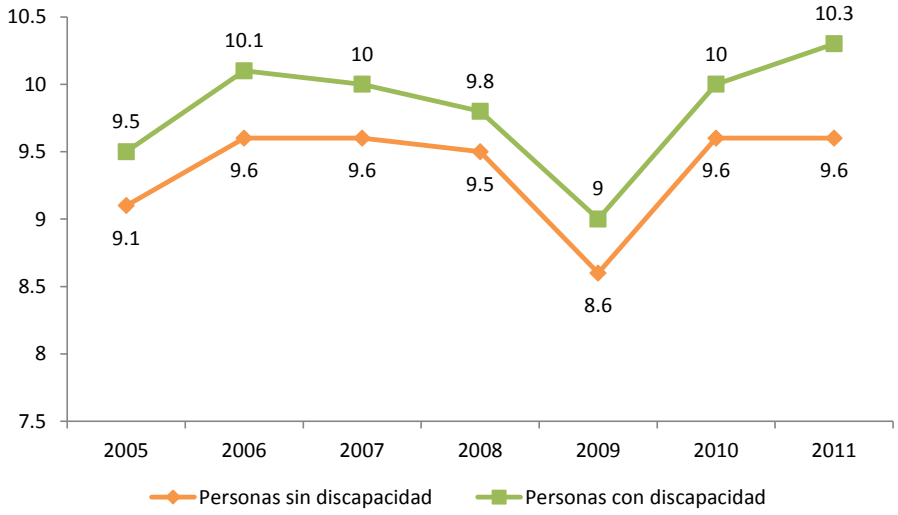
Gráfico 12. Proporción de trabajadores que perciben el salario básico



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

La segunda razón del quiebre es que en 2009 existe un cambio en la composición del número de meses trabajados durante el año. En este año incrementan drásticamente los trabajadores que trabajan ocho, nueve, diez y once meses (concentrando alrededor del 60% del total de trabajadores en ese año); y asimismo caen aquellos que reportan haber trabajado doce meses. En términos agregados, el quiebre es explicado porque el número de meses promedio trabajados en el año 2009 cae.

Gráfico 13. Número de meses promedio trabajados en el año



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Asimismo, se presenta a nivel de detalle la tendencia mes a mes (Tabla 20). Cabe señalar, que estas dos razones ya mencionadas se desarrollan a la luz de la Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social, a la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y a la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional.

Tabla 20. Trabajadores por número de meses trabajados en el año

Trabajadores sin discapacidad

Meses	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Tendencia
1	63,357	58,052	67,481	72,232	84,690	77,069	86,633	
2	64,846	70,208	73,865	93,670	102,901	100,663	116,686	
3	62,556	62,350	67,490	87,396	99,619	96,237	111,023	
4	63,798	57,828	61,049	83,011	93,123	91,100	102,966	
5	60,891	50,642	54,796	65,718	81,430	76,866	94,414	
6	64,052	51,217	54,500	66,369	78,439	77,787	93,436	
7	55,009	46,856	51,612	62,859	80,531	80,312	96,451	
8	53,287	46,025	51,560	58,842	104,687	71,882	97,375	
9	54,428	46,360	49,093	58,108	189,384	72,061	88,288	
10	54,654	47,186	53,690	60,494	361,315	73,071	84,441	
11	60,371	46,889	52,036	59,624	503,681	73,212	94,196	
12	751,092	994,219	1,075,946	1,172,472	356,913	1,479,970	1,691,659	
TOTAL	1,408,341	1,577,832	1,713,118	1,940,795	2,136,713	2,370,230	2,757,568	

Trabajadores con discapacidad

Meses	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Tendencia
1	1,071	927	1,103	1,241	1,400	1,195	1,126	
2	968	1,016	1,207	1,425	1,487	1,416	1,389	
3	955	970	1,057	1,416	1,560	1,353	1,510	
4	1,036	770	941	1,442	1,492	1,472	1,446	
5	1,020	699	980	1,145	1,365	1,384	1,378	
6	1,068	779	943	1,237	1,307	1,541	1,425	
7	974	726	911	1,069	1,430	2,015	1,520	
8	936	646	830	1,075	1,943	2,081	1,629	
9	909	691	777	1,018	3,882	1,346	1,483	
10	966	738	883	1,099	7,619	1,415	1,484	
11	1,174	805	964	1,243	10,710	1,528	1,740	
12	15,934	20,723	21,946	24,445	7,760	31,605	37,317	
TOTAL	27,011	29,490	32,542	37,855	41,955	48,351	53,447	

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

En cuanto a la distribución salarial hay que mencionar que en general, la distribución del salario de las personas con discapacidad presenta un coeficiente de variación parejo entre 2005 y 2009 lo que evidencia mayor homogeneidad en los niveles salariales en contraste con valores superiores para la distribución de salarios de los trabajadores sin discapacidad. La dispersión de los salarios respecto al promedio es mayor para las personas con discapacidad, lo que da cuenta de la presencia de valores extremos –que aun así, son menores que los máximos que reportan los trabajadores sin discapacidad-. Además, la dispersión salarial puede ser atribuida a diferencias salariales entre ocupaciones y en el interior de las mismas.

El coeficiente de asimetría positivo en todos los años, indica el sesgo positivo de la distribución y la concentración de salarios en la parte baja de la distribución. El salario

mínimo es el mismo para todos, ya que la ley de Seguridad Social prevé que el salario mínimo de aportación mensual en ningún caso será inferior al sueldo básico unificado de cada año.

Tabla 21. Estadísticas Descriptivas del salario mensual

Trabajadores con discapacidad

Año	TOTAL	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Coeficiente de Variación	Desviación Estándar	Asimetría	Kurtosis
2005	27,011	538.42	323.08	150.00	11,997.33	1.29	694.11	4.46	33.06
2006	29,490	555.25	338.37	160.00	23,995.08	1.29	718.42	6.49	106.03
2007	32,542	598.60	378.58	170.00	27,989.13	1.30	777.06	6.84	115.06
2008	37,855	667.73	417.41	200.00	52,797.50	1.25	834.15	10.59	444.73
2009	41,955	580.94	331.25	218.00	20,248.00	1.22	708.52	4.91	47.60
2010	48,351	540.59	315.42	240.00	9,000.00	1.14	618.25	4.46	29.77
2011	53,447	584.55	351.98	264.00	9,417.60	1.07	627.01	4.36	29.40
Total	270,651	581.66	353.03	150.00	52,797.50	1.22	706.83	6.62	171.39

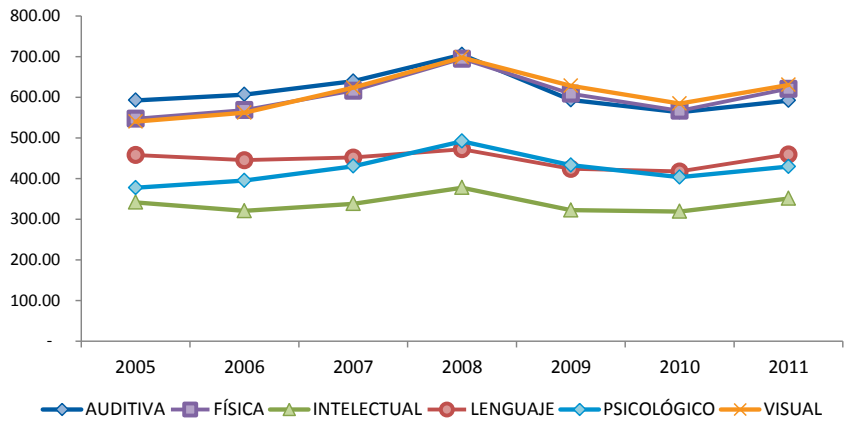
Trabajadores sin discapacidad

Año	TOTAL	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Coeficiente de Variación	Desviación Estándar	Asimetría	Kurtosis
2005	1,408,341	518.07	313.86	150.00	64,919.40	1.41	729.07	11.52	474.79
2006	1,577,832	524.07	325.00	160.00	70,723.46	1.33	697.16	11.17	529.70
2007	1,713,118	575.11	360.00	170.00	75,801.06	1.29	743.28	9.47	353.30
2008	1,940,795	652.93	413.33	200.00	80,500.00	1.19	778.02	7.55	254.93
2009	2,136,713	573.20	338.27	218.00	80,654.29	1.22	698.71	9.06	388.16
2010	2,370,230	562.52	331.63	240.00	26,800.00	1.10	620.85	4.25	31.21
2011	2,757,568	606.89	360.97	264.00	60,000.00	1.05	638.78	4.71	88.81
Total	13,904,597	578.27	352.01	150.00	80,654.29	1.20	696.34	8.15	306.24

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Mediante un análisis descriptivo, es posible evidenciar que de acuerdo al tipo de discapacidad el salario promedio mensual en cada año también varía. Aquellas personas con discapacidad intelectual, psicológica, y de lenguaje son quienes reciben un salario menor en comparación a otras personas con discapacidad física, visual o auditiva; quienes presentan incluso uno mayor.

Gráfico 14. Salario mensual promedio por tipo de discapacidad



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Como señala Malo (2004) las personas con determinado tipo de discapacidades podrían ser menos deseables para las empresas incluso teniendo una misma productividad ya que algunos pueden requerir asistencia para el desempeño de ciertas actividades, horarios especiales, adecuaciones física, entre otras. Este fenómeno se ve reflejado en que estas personas ocuparan cargos con salarios más bajos. Así pues, las personas con discapacidad auditiva, física y visual son quienes poseen salarios más altos que personas con discapacidad de lenguaje, psicológica e intelectual quienes por lo general ocupan puestos de asistencia.

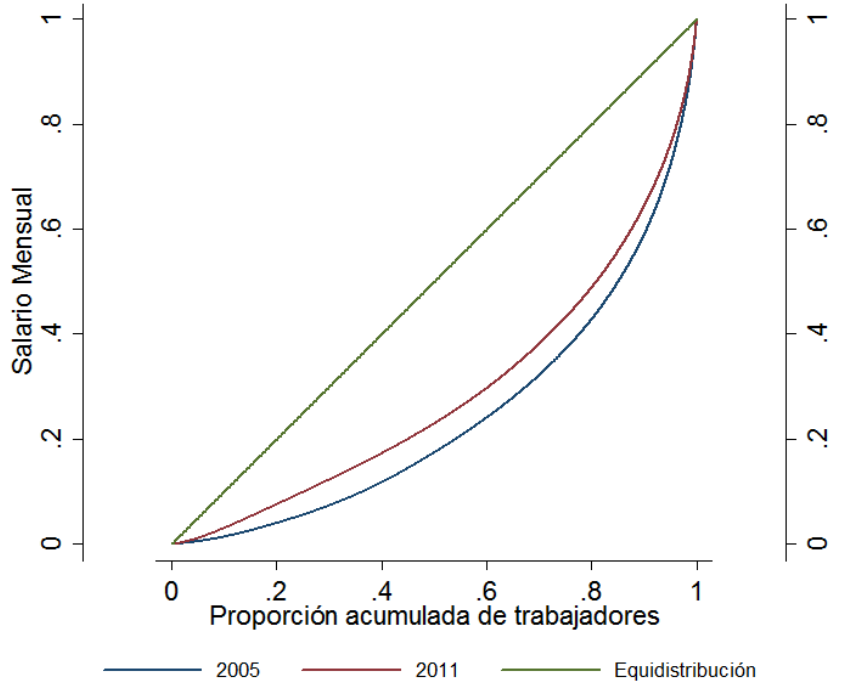
5.2.3 Concentración de salarios

Rivadeneira y Serrano (2012) señalan que el estudio de la desigualdad de los recursos, brinda la posibilidad de medir las condiciones en las que se encuentran las personas, con respecto al resto de la sociedad a la que pertenecen. Entre las medidas más utilizadas se encuentran la curva de Lorenz y el índice de Gini. Según los autores, la curva de Lorenz es una representación gráfica que da cuenta de la participación individual sobre el total de recursos que tienen los habitantes de un territorio, agrupados de menos a más poseedores. Mientras que el coeficiente de Gini es una medida sintética de la desigualdad de la distribución que varía entre "0" (perfecta igualdad) y "1" (perfecta desigualdad).

En esta sección, se utiliza la curva de Lorenz y el índice de Gini, como medidas para evidenciar la desigualdad en los niveles salariales mensuales de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad, muestran una distribución del salario mensual más equitativa para el año 2011. Como se observa en el siguiente gráfico, la línea del 2011 se acerca más a la línea de 45º. En 2011 el 60% de los trabajadores, concentran alrededor del 50% de los salarios mensuales; en tanto que en 2005 la misma porción de trabajadores concentraba tan solo el 20% de los salarios mensuales.

Gráfico 15. Curva de Lorenz para el salario mensual de las personas con discapacidad



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

El índice de Gini ratifica que existe una distribución más equitativa en 2011. En 2005 toma el valor de 0.4905, mientras que en 2011 de 0.4021

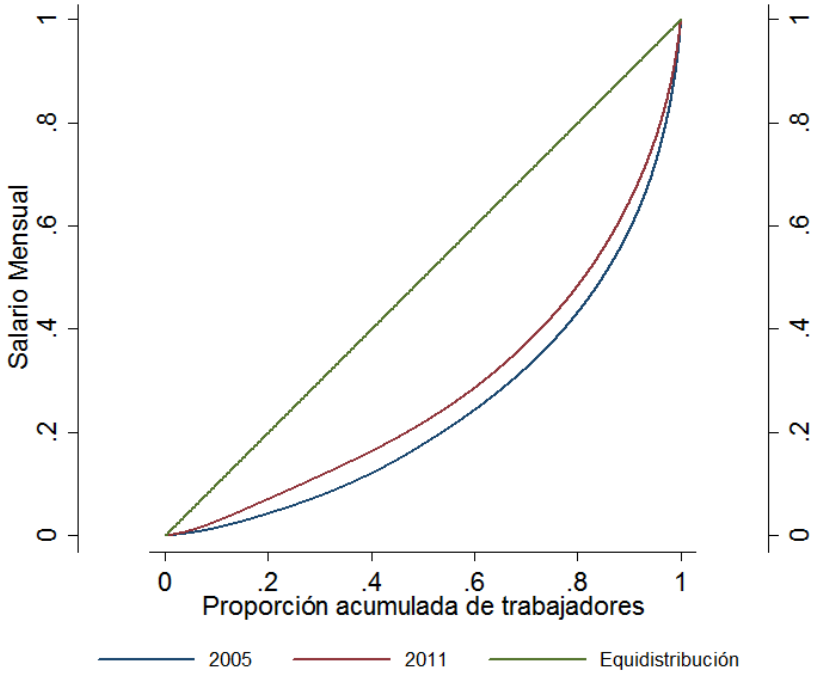
Tabla 22. Evolución del índice de Gini en la distribución salarial de personas con discapacidad

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gini	0.4905	0.4718	0.4728	0.4618	0.4518	0.4175	0.4021

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

La distribución del salario mensual de las personas sin discapacidad, tiene la misma tendencia, sin embargo tiene una disminución a tasas menores que la distribución de las personas con discapacidad. Gráficamente, se demuestra por la distancia entre las curvas de cada año. La distribución es más inequitativa en 2005, ya que el 60% de los trabajadores, concentran alrededor del 22% de los salarios mensuales. Mientras que en 2011, la misma porción de trabajadores concentra alrededor del 30% de los salarios mensuales.

Gráfico 16. Curva de Lorenz para el salario mensual de las personas sin discapacidad



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

El índice de Gini disminuye de 0.4871 en 2005 a 0.4111 en 2011. Es decir, la distribución se acerca más a la perfecta igualdad.

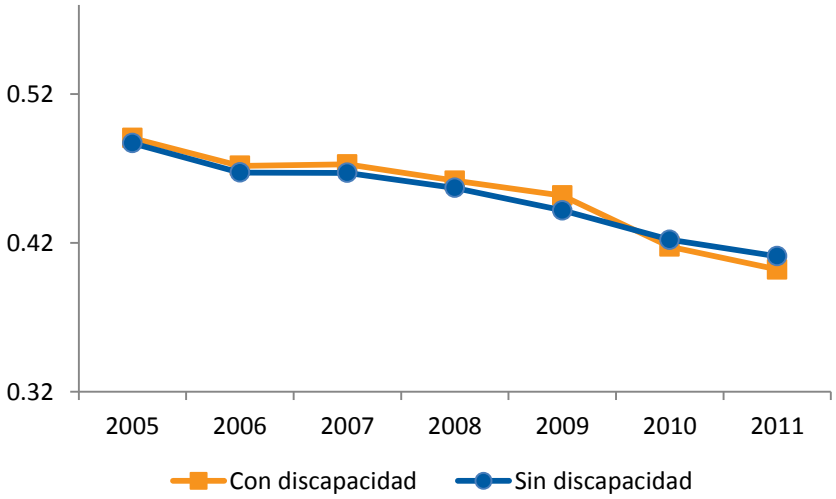
Tabla 23. Evolución del índice de Gini en la distribución salarial de personas sin discapacidad

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gini	0.4871	0.4674	0.4671	0.4570	0.4418	0.4220	0.4111

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Finalmente, resulta necesario conocer cómo ha cambiado el índice de Gini respecto al salario mensual para cada año de acuerdo a la condición de salud del trabajador. La evolución para personas con discapacidad y sin discapacidad exhibe una pendiente negativa que demuestra que conforme ha pasado el tiempo, el índice ha disminuido. En otras palabras, la distribución se ha vuelto más equitativa y la diferencia radica en que la distribución de los trabajadores con discapacidad lo ha hecho de forma más acelerada.

Gráfico 17. Evolución del índice de Gini por condición de salud del trabajador



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Hay que recordar que en temas de igualdad la principal pregunta a responder es ¿igualdad en qué? (Ramírez y Serrano, 2012). Así, los valores calculados del índice de Gini en este caso corresponden a cuán igual o desigual se encuentra la distribución de los salarios por condición de salud de los trabajadores; los cuales están dentro de los que se registra en el país y la región sobre la desigualdad del ingreso. Por ejemplo, para el 2011 se registró un índice de 0.44 para el área urbana de Ecuador y en América Latina la cifra alcanzó 0.52; valores bastante mayores a los que reporta la OCDE y Estados Unidos 0.31 y 0.37 respectivamente (Jiménez y López, 2012). Sin duda alguna, estos números son el reflejo de desigualdades más profundas: de oportunidades y libertades (Rivadeneira y Serrano, 2012).

La mejora en la distribución salarial tanto para las personas con discapacidad como las que no, se atribuye al incremento de los salarios y de la productividad de los trabajadores. Ésta última se manifiesta en los niveles de preparación alcanzados en el tiempo, que por ejemplo, existe mayor porcentaje de la población que alcanza la educación secundaria y superior, lo cual implica ascensos a cargos de remuneraciones más altas. En el caso de las personas con discapacidad, hay que destacar la gestión de la autoridad pública en especial del Ministerio de Relaciones Laborales para la inserción de este colectivo, así como también las medidas complementarias como incentivos tributarios.

5.3 Descripción del Modelo

Para el análisis empírico de las diferencias salariales de las personas con discapacidad en Ecuador se construyen ecuaciones de ingreso tipo Mincer. Se considera como variable dependiente al logaritmo natural del salario mensual[65] del trabajador y como variables independientes a un conjunto de variables consideradas como características productivas del trabajador, que constituyen una aproximación a la inversión en capital humano. Entre éstas se encuentran: la condición de discapacidad, el tipo de discapacidad, el sexo, el estado civil, el nivel de instrucción formal (educación), la edad, la actividad económica y la región geográfica del empleador. Si bien la ecuación minceriana tradicional considera la experiencia laboral, en esta investigación se omite esta variable en función de la disponibilidad de datos y se controla por la instrucción formal y otras variables demográficas[66].

La estimación de las diferencias salariales mediante MCO, se realiza para cada año mediante dos especificaciones: 1. Para conocer si existe diferencias salariales por la condición de discapacidad y 2. Para conocer si existe diferencia salarial por tipo de discapacidad.

$$LnW_i = cons + \beta_j X_i + \delta_0 D_i + \alpha_j E_i + \mu_i \qquad (1)$$

donde LnW_i corresponde al logaritmo natural del salario mensual de cada trabajador i. X_i constituye un vector de las características productivas de cada trabajador i: edad, edad al cuadrado, sexo, nivel de instrucción y estado civil. β_j mide el cambio porcentual en el logaritmo del salario anual con respecto a las características del trabajador (retorno de las características productivas), manteniendo el resto de factores fijos. D_i representa una variable *dummy* que toma el valor de uno si el trabajador posee discapacidad y cero si no la posee; δ_0 representa la diferencia porcentual entre el salario de una persona con discapacidad y su homólogo sin discapacidad dados los mismos niveles del resto de variables. E_i hace referencia al conjunto de características del empleador: actividad económica, región geográfica y tamaño de empresa[67]. Por lo tanto, α_j es el efecto porcentual ceteris paribus de estas características en el salario anual. Finalmente, μ_i es el término de error o perturbación, que captura otros factores inobservables que influyen en el salario.

---

[65] Se utiliza el logaritmo natural del salario por dos razones: i) permite obtener un efecto porcentual constante ante el cambio en las variables independientes y ii) corrige el sesgo positivo (cola derecha) de la variable correspondiente al salario mensual.

[66] Varios autores señalan que es posible calcular la experiencia potencial (ep) a partir de la fórmula $ep = edad - (s + 6)$. Donde s, representa la edad en la cual las personas empiezan a trabajar (Zepeda y Ghiara, 1999).

[67] En el caso de personas naturales con RUC y con Cédula de Ciudadanía se las categorizó como persona_natural.

De manera más desagregada el modelo es el siguiente:

$$LnW_i = cons + \beta_1 edad + \beta_2 edad2 + \beta_3 elemental + \beta_4 primaria + \beta_5 secundaria + \beta_6 superior + \beta_7 especial + \beta_8 soltero + \beta_9 casado + \beta_{10} divorciado + \beta_{11} hombre + \delta_0 discapacitado + \alpha_1 administracion_{publica} + \alpha_2 agricultura_{pesca} + \alpha_3 comercio + \alpha_4 construccion + \alpha_5 industria + \alpha_6 otras + \alpha_7 petroleo_{minas} + \alpha_8 costa + \alpha_9 amazonia + \alpha_{10} insular + \alpha_{11} mediana + \alpha_{12} pequeña + \alpha_{13} micro + \alpha_{14} persona_{natural} + \mu_i \quad (2)$$

Las variables omitidas, base o de referencia son las siguientes:

mujer: *Variable dummy mujer*
casado: *Variable dummy casado*
ninguna: *Variable dummy* sin *ninguna educación*
servicios: *Variable dummy de actividad económica correspondiente a servicios*
sierra: *Variable dummy de región geográfica correspondiente a la sierra*
grande: *Variable dummy de tamaño del empleador correspondiente a una empresa grande*

En el caso del tipo de discapacidad la especificación es la siguiente:

$$LnW_i = cons + \beta_j X_i + \delta_j T_i + \alpha_j E_i + \mu_i \quad (3)$$

La diferencia con el modelo anterior radica en T_i. Este término representa un vector de siete variables *dummy* correspondiente a los tipos de discapacidad: sin discapacidad, auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicológico y visual. Cada variable *dummy* toma el valor de uno si el trabajador posee dicha discapacidad y cero si no la posee. δ_j representa la diferencia porcentual entre el salario de una persona con ese tipo de discapacidad y su par sin discapacidad dados los mismos niveles del resto de variables.

De manera más desagregada el modelo es el siguiente:

$$LnW_i = cons + \beta_1 edad + \beta_2 edad2 + \beta_3 elemental + \beta_4 primaria + \beta_5 secundaria + \beta_6 superior + \beta_7 especial + \beta_8 soltero + \beta_9 casado + \beta_{10} divorciado + \beta_{11} hombre + \delta_1 auditiva + \delta_2 física + \delta_3 intelectual + \delta_4 lenguaje + \delta_5 psicológica + \delta_6 visual + \alpha_1 administracion_{publica} + \alpha_2 agricultura_{pesca} + \alpha_3 comercio + \alpha_4 construccion + \alpha_5 industria + \alpha_6 otras + \alpha_7 petroleo_{minas} + \alpha_8 costa + \alpha_9 amazonia + \alpha_{10} insular + \alpha_{11} mediana + \alpha_{12} pequeña + \alpha_{13} micro + \alpha_{14} persona_{natural} + \mu_i \quad (4)$$

Las variables de referencia son las mismas que en el caso anterior excepto en el tipo de discapacidad:

sin_discapacidad: *Variable dummy de personas* sin *discapacidad*

En los modelos expuestos, la variable dependiente posee una forma logarítmica y las variables independientes una forma lineal o cuadrática. Wooldridge (2001: 184 y 218) señala que cuando el coeficiente de una variable *dummy* indica un gran cambio proporcional en la

variable dependiente; la diferencia exacta en el porcentaje se obtiene como el cálculo de la semielasticidad con la siguiente fórmula:

$$\%\Delta\hat{y} = 100 * [\, e^{\widehat{\beta}_j} - 1] \qquad (5)$$

Donde $\%\Delta\hat{y}$ indica la diferencia proporcional en porcentaje entre las variables en el modelo y las que sirven de referencia. En esta investigación, se calcularán los coeficientes bajo esta fórmula de acuerdo a su magnitud y pertinencia.

Finalmente, hay que considerar las limitaciones de los modelos mincerianos aplicados al análisis de la discapacidad; así como las que surgen por la estimación mediante MCO.

Según Jones (2005), la ecuación de ingresos controlada por características de capital humano puede presentar una brecha grande de productividad entre las personas con discapacidad y sin discapacidad. Éste diferencial puede ser atribuido a la discriminación. Por ello, en estudios como los de Baldwin y Johnson (2000) se sugiere que se incluya en la ecuación, variables que den cuenta de las limitaciones funcionales y severidad de la discapacidad para que se pueda diferenciar entre los efectos de la salud y los efectos de la discriminación. Otro problema que destaca Jones (2005) es el sesgo de selección que puede provenir de la asignación no aleatoria de la condición de discapacidad en los individuos o de una muestra no aleatoria.

En la presente investigación el sesgo de selección puede provenir del hecho de que se considera una muestra compuesta únicamente por individuos que trabajan y no se considera los factores no observados que influyen en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo (Instituto de la Mujer, 2007). Específicamente, la muestra contempla los mejores "discapacitados" es decir de aquellos que se encuentran en condiciones de trabajar. Sin embargo, cuenta con la siguientes fortaleza que disminuye este error de especificación significativamente: se considera al universo de personas con discapacidad que registraron ingresos entre los años 2005 y 2011 en el sector formal de la economía; lo cual procede de los datos de aquellos individuos que poseen la acreditación pertinente por el CONADIS, la cual recoge los datos este colectivo desde 1996.

Es importante considerar que las medidas de discapacidad pueden ser endógenas si el trabajo tiene un efecto directo en el estado de salud de las personas (Jones, 2005). De hecho, en el caso de las personas con discapacidad la elección primigenia de trabajo y ocio incluso puede estar influenciada por pensiones por discapacidad o por ésta misma. En el plano econométrico, la endogeneidad se presenta si las variables explicativas están correlacionadas con el término de error. Este problema puede ser corregido con variables instrumentales o la

inclusión de más variables de control. Sin embargo, la disponibilidad de datos restringe dichas opciones en la presente investigación.

De igual forma, la existencia de un salario mínimo en el mercado laboral afecta en la estimación de la brecha salarial, ya que un aumento en el salario mínimo debería aumentar los salarios promedio y reducir el empleo.

Finalmente, la estimación por MCO puede traer consigo problemas de heteroscedasticidad, que implica que la varianza del término de error no es constante para los valores que tomen las variables explicativas (Wooldridge, 2001). En esta investigación se calculan varianzas y errores estándar bajo la corrección de heteroscedasticidad de White, método válido para muestras grandes (Gujarati, 2003).

5.4 Resultados

Los resultados que arrojan los modelos econométricos se presentan en dos partes: i) las diferencias salariales por condición de discapacidad, que incluye variables de control demográficas del trabajador y del empleador y ii) las diferencias salariales por tipo de discapacidad con las mismas variables de control.

Los modelos utilizados para encontrar las diferencias salariales por condición de discapacidad y tipo de discapacidad se realizaron con el siguiente número de observaciones y se obtuvo una bondad de ajuste de entre el 20% y 35%. En el período, en promedio, el 29% de la variación del salario mensual es explicada por la regresión salarial estimada.

Tabla 24. Observaciones y bondad de ajuste por año

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Observaciones	1,435,352	1,607,322	1,745,660	1,978,650	2,178,668	2,418,581	2,811,015
R-cuadrado	0.211	0.290	0.274	0.295	0.344	0.312	0.367

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Estos valores en la bondad de ajuste del modelo develan el hecho de que existen más componentes que explican las diferencias salariales en el mercado laboral formal del país. Es decir, no se incorporan todas las variables que influyen en la productividad, ni variables vinculadas a los prejuicios en la contratación y ascenso de los trabajadores. De hecho, Malo y Pagán (2012) manifiestan que si bien las personas con discapacidad suelen ganar menos, cerca de la mitad de esa diferencia salarial no guarda relación con las características de los trabajadores asociadas a diferencias de productividad, sino a discriminación. De manera puntual, el cargo u ocupación, la modalidad de trabajo, actitudes del empleador y la sociedad pueden ser determinantes.

5.4.1 Diferencias salariales por condición de discapacidad

A continuación se muestran los coeficientes por variable[68]. Los coeficientes de la variable que indica si el trabajador posee alguna discapacidad o no, son significativos para todos los años con un nivel de confianza del 99%; lo cual señala la existencia de una diferencia salarial promedio. Un trabajador con discapacidad presenta un descuento en su salario durante todos los años analizados. Si se mantienen constantes el resto de variables del modelo, una persona con discapacidad gana, en promedio, 2.2% menos que una persona sin discapacidad en el año 2005 y 2006. A partir del 2007, la diferencia salarial de las personas con discapacidad de signo negativo, aumenta sustancialmente hasta llegar a ganar en promedio, 11% menos que sus pares sin discapacidad.

Los resultados son coherentes con la evolución del salario promedio mensual señalada en la sección 5.2. En 2009, la diferencia aumenta por el hecho de la reubicación por meses trabajados y la concentración en salarios bajos. Asimismo, los resultados indican la disparidad en los puestos de trabajo entre personas con discapacidad y sin discapacidad y su acentuamiento en el tiempo responde a lo que en el siguiente capítulo se encuentra en la praxis cotidiana de las empresas: el poco desarrollo de planes de carrera y de formación para las personas con discapacidad, por lo cual con el tiempo, éstas siguen ostentando trabajos menos productivos que el resto y por ende la diferencia salarial promedio aumenta.

Tabla 25. Coeficientes de la regresión salarial para la variable de condición de discapacidad

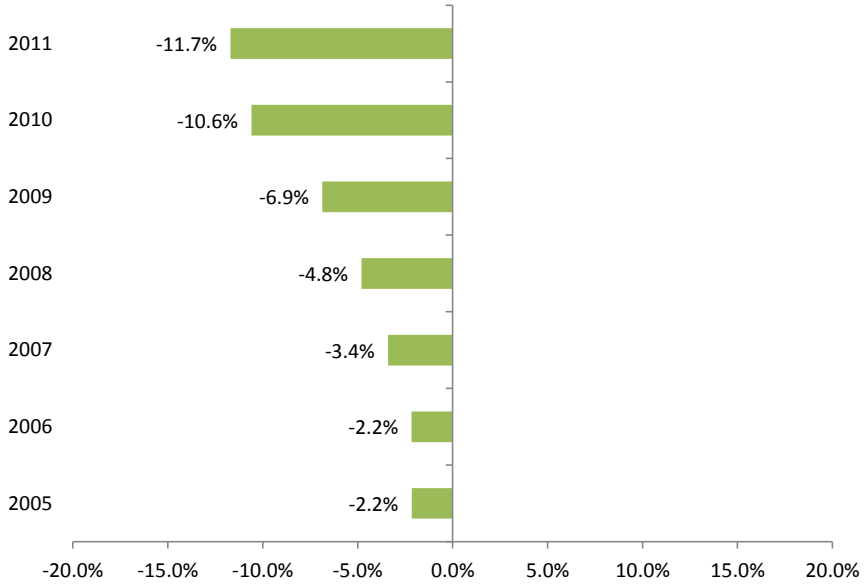
	Variable dummy discapacidad	
Año	**Coeficiente**	**P-value**
2005	-0.0215***	(0,000)
2006	-0.0216***	(0,000)
2007	-0.0340***	(0,000)
2008	-0.0480***	(0,000)
2009	-0.0686***	(0,000)
2010	-0.106***	(0,000)
2011	-0.117***	(0,000)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

[68] Para revisar los coeficientes del modelo de todas las variables y sus cálculos por la fórmula de semielasticidad ver el Anexo D y E.

Gráfico 18. Evolución de las diferencias salariales para las personas con discapacidad



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

Respecto a la edad y edad al cuadrado, todos los coeficientes son significativos al 99% de significancia. Ante un aumento en un año de edad (manteniendo constantes el resto de variables) el salario mensual del trabajador aumenta en promedio, 5.8% para el 2005 y 3.5% para el 2011. El signo negativo de la edad al cuadrado indica que es una función cuadrática; es decir a partir de 58 años, el salario de un trabajador disminuye[69]. Por lo general, la edad al cuadrado captura la experiencia de los trabajadores y se sustenta en el hecho de que ésta permite un aumento salarial al principio de la vida laboral, y un decrecimiento hacia el final, como consecuencia del fenómeno de "depreciación del capital humano" (IVIE, 2008) basado en la premisa de Becker (1975): "*los ingresos del trabajo aumentan con la edad a una tasa decreciente*". Así en Ecuador, para 2010 la esperanza de vida fue de 75 años y la edad de jubilación promedio está entre 65 y 70 años como lo indica la Ley de Seguridad Social. Por lo tanto, a los 58 años es más probable asentarse en un puesto sin mayor movilidad, lo que frente al resto de trabajadores que ascienden puede significar una brecha.

[69] Esta edad es calculada de acuerdo a la fórmula $x* = -\frac{\hat{\beta}_1}{2* \hat{\beta}_2}$

Tabla 26. Coeficientes de la regresión salarial para la edad

Año	Edad		Edad al cuadrado	
	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value
2005	0.0584***	(0,00)	-0.000545***	(0,00)
2006	0.0528***	(0,00)	-0.000469***	(0,00)
2007	0.0521***	(0,00)	-0.000461***	(0,00)
2008	0.0530***	(0,00)	-0.000469***	(0,00)
2009	0.0347***	(0,00)	-0.000270***	(0,00)
2010	0.0367***	(0,00)	-0.000315***	(0,00)
2011	0.0355***	(0,00)	-0.000306***	(0,00)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

El nivel de educación genera un premio en el salario de los trabajadores. Se observa que todos los coeficientes tienen signo positivo, lo cual indica que el poseer un nivel de educación, inclusive elemental tiene una relación lineal con el salario mensual. Por ejemplo, si se considera un trabajador de la misma edad, estado civil, sexo, y mismas condiciones laborales: empleador, actividad económica y tamaño del empleador; quien posee educación superior gana en promedio, 110% más en 2005 y 123% más en 2011, que aquel que no posee educación alguna. Estas cifras son consistentes con uno de los problemas que menciona Beyer (1999): la principal fuente de desigualdad -en los hogares de América Latina-, son los ingresos del trabajo. Así, existe una marcada diferencia de ingresos de las personas de acuerdo a su nivel de educación, en especial aquellos con educación superior. En palabras de Beyer (1999) la educación podría considerarse como un predictor casi perfecto del quintil de ingresos al que pertenece una persona. Por citar algunos ejemplos, el retorno por la educación superior en países como Italia es de 2 a 1; mientras que en Chile alcanza una proporción de 4 a 1 frente a quien no recibe ninguna educación. En Chile mismo, el retorno por la educación primaria contempla ganar en promedio 5% más que alguien sin educación (Beyer, 1999) y en estudios comparados para un conjunto de países entre los que están Colombia y Brasil, se estima retornos de la educación del 13% (Zepeda, 1999), frente al 5% encontrado en este estudio para la educación elemental y 20% para la primaria.

Tabla 27. Coeficientes de la regresión salarial de las variables de nivel de educación

Año	Elemental		Primaria		Secundaria		Superior		Especial	
	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value
2005	0.0457***	(0,00)	0.2044***	(0,00)	0.608***	(0,00)	1.102***	(0,00)	0.2687***	(0,00)
2006	0.0987***	(0,00)	0.2751***	(0,00)	0.692***	(0,00)	1.275***	(0,00)	0.373***	(0,00)
2007	0.119***	(0,00)	0.3284***	(0,00)	0.804***	(0,00)	1.499***	(0,00)	0.423***	(0,00)
2008	0.1110***	(0,00)	0.3100**	(0,00)	0.735***	(0,00)	1.459***	(0,00)	0.426***	(0,00)
2009	0.0684***	(0,00)	0.2473***	(0,00)	0.587***	(0,00)	1.323***	(0,00)	0.343***	(0,00)
2010	0.0544***	(0,00)	0.1972***	(0,00)	0.487***	(0,00)	1.175***	(0,00)	0.297***	(0,00)
2011	0.0287***	(0,00)	0.1700***	(0,00)	0.473***	(0,00)	1.238***	(0,00)	0.254***	(0,00)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

En cuanto al estado civil, el efecto ceteris paribus de quienes son solteros, viudos y divorciados en el ingreso mensual por trabajo es un descuento. Los solteros en promedio, ganan alrededor del 10% menos en todo el período; los divorciados el 1% y 2% menos; y los viudos entre el 2% y 9% menos. Se asocia el estado civil con la edad, lo que da cuenta de mayor estabilidad y trabajos con remuneraciones más altas para las personas casadas que eventualmente puedan ser jefes de hogar y que representan alrededor de la tercera parte de los datos analizados.

Tabla 28. Coeficientes de la regresión salarial de las variables de estado civil

Año	Soltero		Divorciado		Viudo	
	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value	Coeficiente	P-value
2005	-0.101***	(0,00)	-0.018***	(0,00)	-0.0861***	(0,00)
2006	-0.115***	(0,00)	-0.0095***	(0,00)	-0.0637***	(0,00)
2007	-0.127***	(0,00)	-0.011***	(0,00)	-0.0618***	(0,00)
2008	-0.120***	(0,00)	-0.0021***	(0,45)	-0.0466***	(0,00)
2009	-0.093***	(0,00)	0.021***	(0,00)	-0.0287***	(0,00)
2010	-0.080***	(0,00)	0.016***	(0,00)	-0.0256***	(0,00)
2011	-0.067***	(0,00)	0.00869***	(0,00)	-0.0196***	(0,00)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

Finalmente, el sexo posee signo positivo y da cuenta que entre 2005 y 2011, los hombres ganan en promedio, 8% más que las mujeres. La diferencia salarial negativa ligada al sexo según el Instituto de la Mujer (2007) está asociada a varios factores: i) la diferente dotación de características entre hombres y mujeres (teoría de capital humano). Las mujeres ganan menos porque son menos productivas que los hombres ya que existe una menor inversión en capital humano, sobre todo en formación específica y ii) la discriminación por sexo[70], que implica que las mujeres no ganan menos por una menor productividad, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales. El Instituto de la Mujer (2007) señala que en promedio, los salarios de las mujeres representan entre el 60% y 70% del salario masculino, dependiendo del país. Por ejemplo en España, la mujer gana en promedio 20% menos que el hombre; mientras que en Colombia el resultado es muy parecido al aquí encontrado: en promedio los hombres ganan 10% más que las mujeres (Galvis, 2010). Además, hay que mencionar que el diferencial negativo por sexo podría estar asociado a los

[70] Conforme al Instituto de la Mujer (2007) la discriminación laboral de la mujer no tiene su origen en que físicamente sea mujer (discriminación por sexo), sino en otros múltiples aspectos que se asocian al sexo femenino (discriminación por género).

episodios de entrada y salida del mercado de trabajo de las mujeres relacionados con la tenencia de hijos (IVIE, 2008) y que se acentúa para las mujeres de edad avanzada.

Las características del empleador utilizadas son: actividad económica, región geográfica y tamaño de establecimiento. Todos los coeficientes son significativos al 99% de confianza, con p-values de 0.000 y estadísticos t mayores a dos en valor absoluto.

Así, con el resto de variables fijas, un trabajador cuyo empleador pertenece a la rama de Petróleo y Minas presenta un premio en su salario. Entre 2005 y 2008, los trabajadores ganan en promedio, entre 70% y 120% más que un trabajador cuyo empleador está en la rama de servicios, variable de referencia. Mientras que para 2009, ganan en promedio, 40% más y en 2010, 19% más. El resto de ramas como construcción, otras, agricultura y pesca presentan un descuento en su salario respecto a la rama de servicios. La Administración Pública desde 2006, gana en promedio, entre el 15% y 50% más que la rama de servicios.

La ubicación geográfica da luces sobre el hecho de que quienes trabajan en la costa y en la amazonía presentan un descuento en su salario respecto a quienes trabajan en la sierra, manteniendo todo lo demás constante. La región insular posee un premio debido a que ésta se encuentra bajo un régimen económico especial. Finalmente, el tamaño del empleador si incide en el salario mensual del trabajador. Se observa que quienes trabajan en empresas medianas, pequeñas y microempresas poseen un descuento en su salario mensual. Por ejemplo, para 2011 un trabajador de una empresa mediana, gana en promedio 28.5% menos que un trabajador de una empresa grande, el de la pequeña empresa en promedio, 41% menos; el de la microempresa gana en promedio, 53% menos y un trabajador cuyo empleador es persona natural gana en promedio 51% menos.

Tabla 29. Coeficientes de la regresión salarial de las variables del empleador

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Administración Pública	-0.1780	0.1514	0.2725	0.3593	0.5904	0.5342	0.5110
Agricultura y Pesca	0.0636	-0.0336	0.0460	-0.1122	-0.1927	-0.1943	-0.2150
Comercio	0.1503	0.0950	0.1048	-0.0020	-0.0805	-0.0591	-0.0865
Construcción	-0.2078	-0.2220	-0.1546	-0.2181	-0.1870	-0.2189	-0.2690
Industria	0.0434	0.0132	0.0503	-0.0261	-0.1219	-0.0740	-0.1000
Otras	-0.4440	-0.3941	-0.2724	-0.2142	-0.2614	-0.1184	-0.2200
Petróleo y Minas	0.9818	1.0077	1.2322	0.7074	0.3993	0.1948	0.4260
Amazonía	-0.2118	-0.2023	-0.1886	-0.1605	-0.1237	-0.1122	-0.0409
Costa	-0.0334	-0.0736	-0.0785	-0.0979	-0.1051	-0.1193	-0.0990
Insular	0.3472	0.0534	0.1468	0.0883	0.0886	0.1457	0.2540
Mediana	-0.3290	-0.3423	-0.3344	-0.3072	-0.2305	-0.2320	-0.2850
Microempresa	-0.3787	-0.4837	-0.4583	-0.4114	-0.3898	-0.3744	-0.5300
Pequeña	-0.3916	-0.4373	-0.4219	-0.3916	-0.3303	-0.3283	-0.4160
Persona Natural	-0.4350	-0.4764	-0.3941	-0.3344	-0.3202	-0.4073	-0.5180

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

Nota: Los signos negativos representan que esos sectores económicos perciben en promedio un salario menor que el de referencia: Servicios. De igual forma en la región, cuya categoría base es Sierra y tamaño de empresa cuya categoría referencial es Grande.

5.4.2 Diferencias salariales por tipo de discapacidad

Se encontró una diferencia promedio en el salario mensual de los trabajadores, sin embargo se indagó en qué medida el tipo de discapacidad incide en esta diferencia; como lo señala Malo y Pagán (2012:48) las personas con discapacidad son objeto de prejuicios negativos, cuya intensidad varía, en función de la deficiencia de que se trate.

Para todo el período las variables de discapacidad auditiva, física, intelectual y psicológica son significativas para niveles del 95% y 99% de confianza. La discapacidad de lenguaje es significativa a partir de 2007; mientras que la discapacidad visual no es representativa en 2006. El hecho de que no sean significativas da cuenta de que en ese año no hubo una diferencia salarial para las personas con ese tipo de discapacidad específico.

Tabla 30. Coeficientes de la regresión salarial por tipo de discapacidad

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Discapacidad auditiva	0.0221*	0.0358***	0.0263***	0.0269***	-0.0205***	-0.0619***	-0.0840***
	(0.0591)	(0.000565)	(0.00773)	(0.00186)	(0.00426)	(0,00)	(0,00)
Discapacidad física	-0.0203***	-0.0249***	-0.0381***	-0.0548***	-0.0727***	-0.104***	-0.111***
	(0.000217)	(1.63e-07)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Discapacidad intelectual	-0.0660***	-0.0857***	-0.0912***	-0.0933***	-0.132***	-0.202***	-0.198***
	(7.75e-05)	(1.10e-10)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Discapacidad lenguaje	-0.0114	-0.0423	-0.0688**	-0.0870***	-0.0697***	-0.118***	-0.137***
	(0.771)	(0.181)	(0.0136)	(8.66e-05)	(0.000223)	(0)	(0)
Discapacidad psicológica	-0.195***	-0.167***	-0.178***	-0.199***	-0.190***	-0.234***	-0.248***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Discapacidad visual	-0.0261**	-0.0139	-0.0257***	-0.0429***	-0.0461***	-0.0778***	-0.0959***
	(0.0185)	(0.146)	(0.00738)	(5.48e-07)	(8.87e-10)	(0,00)	(0,00)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. P-values en paréntesis

Fuente: Base de datos IESS y CONADIS

Elaboración: Diana Zambonino F.

Se observa que la discapacidad que posee mayor descuento es la psicológica. En 2005, las personas con discapacidad psicológica ganaban en promedio, 19.5% menos que un trabajador sin discapacidad, manteniendo todos los factores constantes. La situación entre 2006 y 2009, en promedio se mantiene con el mismo descuento. En 2010, éstas personas, perciben un salario en promedio, 23.4% y en 2011, 24.8% menor que las personas sin discapacidad. El descuento promedio de las personas con discapacidad encontrado en la sección anterior en 2011, fue de 11.7%. Comparado con el de las personas con discapacidad psicológica del mismo año, el descuento de éstas es 2 veces más. Este resultado es coherente con estudios realizados por Baldwin (2006) y Thornicroft (2009) que demuestran que las personas con enfermedades mentales severas poseen menor participación en el mercado laboral, son sujetos a mayor discriminación y sus salarios pueden ser hasta 1.3 veces menor que el de una persona con discapacidad y 2.17 veces menor que el de una persona sin discapacidad.

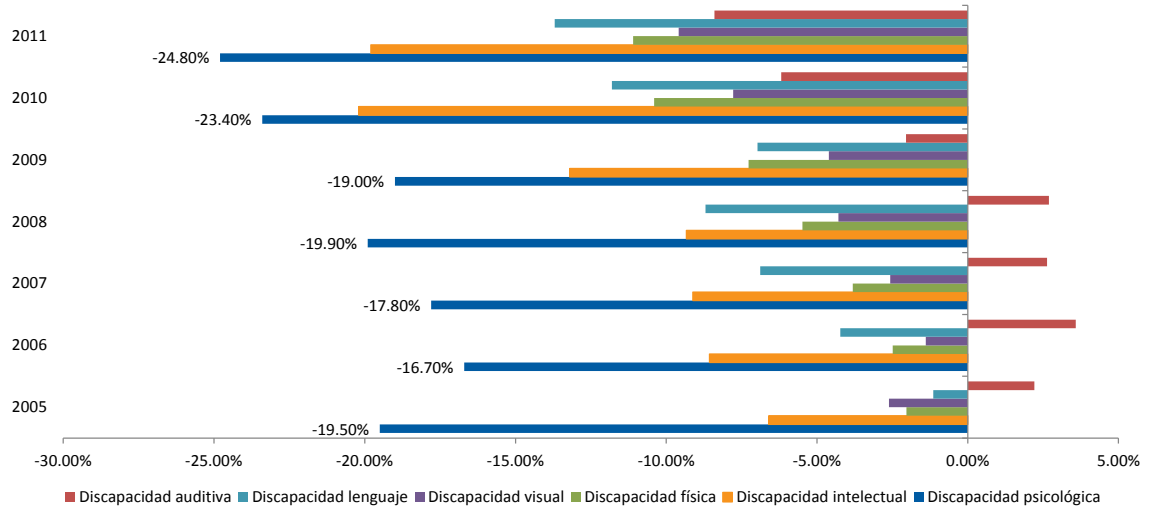
Los trabajadores con un descuento significativo también son aquellos que poseen discapacidad intelectual. En 2005, una persona con la misma edad, sexo, educación, rama de actividad, región y tamaño del empleador que posee discapacidad intelectual ganó en promedio, 6,60% menos que una sin discapacidad. En 2011 este porcentaje asciende a 19.8%.

La discapacidad física, es la tercera con mayor descuento en el salario mensual. Para 2005, el efecto porcentual (ceteris paribus) es que las personas con discapacidad física ganan, en promedio, 2% menos que una persona con discapacidad. El descuento se acentúa con el pasar de los años, hasta llegar al 11.1% en 2011.

La discapacidad visual presenta una diferencia salarial desde el año 2005. Para ese año, las personas con discapacidad (asumiendo que todo lo demás se mantiene constante), ganan en promedio, 2,6% menos y en 2011, ganan en promedio 9,6% menos. La discapacidad de lenguaje, que incluye problemas en el habla, significa una diferencia en el salario de las personas desde el 2007.

Finalmente, la discapacidad auditiva resulta un caso atípico. En los primeros años, desde el 2005 hasta el 2008, las personas con discapacidad auditiva poseen un premio en su salario. Así, en estos 4 años, las personas con discapacidad auditiva ganan en promedio, entre el 2% y 3% más. La principal razón para este resultado es el hecho de que las personas con discapacidad auditiva de acuerdo a estudios de perfiles ocupacionales, presentan mayor participación e incluso productividad debido a su alto nivel de concentración, atención y precisión; ya que son menos propensos a distracciones del medio externo.

Gráfico 19. Evolución de las diferencias salariales por tipo de discapacidad



Fuente: Base de datos IESS y CONADIS
Elaboración: Diana Zambonino F.

No es extraño encontrar discriminación positiva para cierto tipo de discapacidad. Por ejemplo, en Portugal existe un diferencial salarial positivo en favor de hombres y mujeres con

discapacidad leve, que desarrollan sin problemas sus actividades diarias. Ello radica en las políticas implementadas como fondos para adecuaciones de las empresas (Malo y Pagán, 2012).

Los hallazgos de esta investigación, demuestran que si bien el salario de las personas con discapacidad ha aumentado (ver sección 5.2.2); la brecha salarial ha aumentado también. Con este modelo, se evidencia que la situación laboral de las personas con discapacidad, en términos salariales es desfavorable en relación a la del resto de trabajadores formales. Si bien, existe un mayor número de personas con discapacidad para el 2011, el descuento en su salario es también mayor; aproximadamente del 11.9% en promedio; lo que da cuenta de las características de baja productividad tanto de los trabajadores con discapacidad como de los puestos de trabajo que ocupan (Malo y Pagán, 2012).

Se destaca que un año más de edad, estar casado y poseer un nivel de educación mayor presentan un premio en el salario. En cuanto a la actividad económica, se destaca la rama de Pétroleo y Minas con un premio significativo en el salario mensual en los primeros años de estudio, y un moderado de aproximadamente 19% en 2011.

La región geográfica del empleador si incide en los salarios mensuales, ya que quienes trabajan en la sierra mantienen un premio respecto a los trabajadores de la costa y amazonía. La región insular es una excepción ya que poseen un régimen económico especial. En cuanto al tamaño del empleador, quienes trabajan en empresas medianas, pequeñas y microempresas poseen un descuento en su salario mensual

Finalmente, el tipo de discapacidad es un factor importante en el salario de las personas con discapacidad. Aquellas que presentan una discapacidad psicológica e intelectual presentan un descuento mayor que el promedio del descuento encontrado para el colectivo en general.

6. Del dicho al hecho ¿Cuánto hay de trecho?

Los resultados encontrados de forma cuantitativa dan cuenta que si bien el número de personas con discapacidad en un puesto de trabajo ha aumentado desde el año 2005, las condiciones salariales muestran un descuento mayor respecto a su par sin discapacidad. Las principales razones atribuibles a este fenómeno son que los empleadores motivados por un sistema de cuota impuesto por la autoridad pública demandaron más trabajadores con discapacidad pero los contrataron a salarios más bajos.

En este contexto, se distinguen tres actores fundamentales: la autoridad pública, el empleador y el trabajador. Respecto al primero, esta investigación detalla en la sección 3.3 las medidas que puede adoptar para la adecuada inclusión de este colectivo al mercado laboral. Así pues, destacan los sistemas de cuota como un mecanismo de empleo forzoso y de equiparación de oportunidades. En cuanto a los empleadores, es necesario responder a la pregunta ¿por qué contratar a una persona con discapacidad?; mientras que para el trabajador con discapacidad, resulta imperante plantearse ¿cómo inciden las políticas públicas en su desarrollo personal?

Este capítulo busca humanizar los datos encontrados y dar respuesta a la interrogante surgida en la última etapa de esta investigación: ¿qué externalidades -positivas o negativas- se desprenden de la contratación de una persona con discapacidad? A continuación, se recoge la percepción de las empresas y los trabajadores con discapacidad.

6.1 Los empleadores: ¿obligatoriedad o conciencia social?

Conocer la realidad de los 541.889 negocios existentes en el país[71] resultaría un trabajo bastante complejo; preguntar empresa por empresa podría resultar insatisfactorio ya que no se conoce a priori la apertura de las mismas; sin embargo, aprovechar un espacio académico especializado en la formación de personas afines al área de recursos humanos -que busca consensuar las necesidades mutuas de la empresa y el trabajador- fue la mejor opción para tener un acercamiento a la praxis cotidiana de las empresas en lo que respecta a contratación de personas con discapacidad.

El programa académico escogido fue la Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, llevada a cabo por parte de la Facultad de Psicología desde el 2008 y cuyo principal objetivo es formar profesionales capaces

[71] Dato estimado a partir del Censo Económico 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

de implementar sistemas modernos de gestión humana y contribuir a mejorar el desempeño y satisfacción laboral del personal. El perfil para los estudiantes de esta maestría es muy riguroso ya que requiere que además del título profesional de tercer nivel en áreas afines, se posea experiencia laboral de al menos dos años en áreas de recursos humanos. Para el primer semestre 2012-2013, este programa contó con cincuenta estudiantes de varias empresas tanto públicas como privadas. Estos cincuenta estudiantes constituyen el grupo objetivo al que se le aplicó la encuesta que a continuación se detalla y que en adelante, representan la posición de la empresa o empleador al que pertenecen.

Gráfico 20. Encuesta para conocer la práctica empresarial de la contratación de personas con discapacidad

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA

Este formulario busca recoger la realidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatorino. El objetivo de esta encuesta es netamente académico, por lo que se solicita sinceridad en las respuestas, respecto a la empresa en la que trabaja.

Nombre de la empresa: _____

P1. De acuerdo al número de empleados, ¿cuál es el tamaño de la empresa? (marque una X donde corresponda)

1	Microempresa (1-9 trabajadores)	4	Grande (Más de 199)
2	Pequeña (10-49 trabajadores)	9	No sabe / No responde
3	Mediana (50-199 trabajadores)		

P2. ¿En qué rama de actividad se desarrolla la empresa? (marque una X donde corresponda)

1	Agricultura y Pesca	5	Servicios
2	Comercio	6	Petróleo y Minas
3	Construcción	7	Otras
4	Industria	9	No sabe/ No Aplica

P3. ¿Contrata su empresa personas con discapacidad?

1	SI	0	NO **Fin de la encuesta**

P4. Aproximadamente, ¿cuántas personas con discapacidad trabajan en su empresa?

1	1-5 personas	3	16-25 personas
2	6-15 personas	4	Más de 25 personas

P5. ¿Por qué contratan personas con discapacidad? Más de una respuesta es válida.

1	Conciencia social	3	Productividad
2	Obligatoriedad de ley	4	Otro. Especifique _____

P6. ¿El proceso de selección y contratación para una personas con discapacidad es diferente del aplicado para el resto de trabajadores?

1	SI	0	NO

P6A. ¿En qué consiste el proceso? _____
_____

P7. ¿Qué tipo de actividades o labores desempeñan las personas con discapacidad en su empresa? (Solo una respuesta es válida)

1	Jefatura	4	Operativas básicas
2	Supervisión	5	Asistencia
3	Operativas especializadas	6	Soporte

P8. La remuneración de las personas con discapacidad se establece considerando:

1	Tipo de discapacidad	4	Otro. Especifique _____
2	Porcentaje de discapacidad		_____
3	Se paga solo el salario básico		

P9. ¿Qué tipo de políticas se han adoptadoen su empresa para personas con discapacidad?:

1	Atención integral	4	Igualdad de oportunidades
2	Salud	5	Ninguna
3	Rehabilitación	6	Otro. Especifique _____

P10. ¿Ud. siente que los trabajadores con discapacidad de su empresa aportan con la labor desempeñada?

1	SI	0	NO

P10A. ¿En qué ? _____

Elaboración: Diana Zambonino F.

Esta encuesta, más allá de caracterizar a las empresas, busca recabar la percepción de las empresas sobre contratar a una persona con discapacidad. De este modo, 44 empleadores registraron que contratan personas con discapacidad –es decir, el 88%- mientras que los seis empleadores restantes no lo hacen. Estas 44 empresas son en adelante el punto de referencia para las proporciones y relaciones sugeridas.

Entre las características más importantes de los 44 empleadores, es que el 70% de éstos reportan ser instituciones grandes, con más de 199 trabajadores; el 23% son medianas, que

poseen una nómina de 50 a 199 empleados y tan sólo tres empleadores son pequeñas empresas.

En lo que se refiere a la actividad económica, 21 empresas –el 48%- corresponden a empresas de servicios, seguidas por el 30% que cataloga a su actividad como "Otras" y el 16% pertenecen a la industria. Tan sólo dos empleadores se encuentran en la rama de comercio y uno en Petróleo y Minas.

La pregunta respecto a por qué contratan personas con discapacidad permitía escoger dos opciones de respuesta entre: conciencia social, obligatoriedad de ley, productividad u otra opción a criterio individual. El 61.4% de empleadores, es decir, 27 encuestados, optaron por una sola opción; mientras que el 38,6% optó por dos opciones. En este sentido, el 55% de encuestados (24 empleadores) registró a la conciencia social como primera opción; mientras 20 empleadores –el 45% restante- reportó que lo hacía por obligatoriedad de ley. Como segunda opción, 16 empleadores contestaron que contratan por obligatoriedad de la ley y uno por productividad.

Cabe señalar que esta respuesta tiene validez a seis años después de implementado el sistema de cuotas para trabajadores con discapacidad, lo cual da cuenta de un cambio de mentalidad a nivel organizacional así como la importancia de incluir a personas con discapacidad no solo por cumplir con una normativa, sino por responsabilidad con la sociedad.

De hecho, tras una entrevista al jefe de Recursos Humanos de una empresa grande en Quito, fue posible constatar que por ejemplo desde el año 2005 se contrataba personas con discapacidad exclusivamente por su perfil y concordancia con el puesto. Para el año 2008, año en que inician ciertos controles a ley, y que posteriormente en 2010 serían debidamente sancionados, el proceso de contratación se volvió toda una "cacería de brujas": la demanda de trabajadores con discapacidad aumentó y la competencia a nivel salarial era marginal. Paralelamente en 2010, se llevaron a cabo iniciativas como reconocimientos a las mejores prácticas de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad que busca recoger no solo las acciones emprendidas por la empresa, sino como éstas aportan de manera efectiva a la calidad de vida de las personas con discapacidad. El pionero en este campo fue el reconocimiento empresarial impulsado por la Fundación General Ecuatoriana [FGE], cuyo principal objetivo es la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. Los criterios de evaluación para hacerse acreedor de este galardón son cuatro: planificación (que valora la incorporación de temas de discapacidad en los planes estratégicos), inclusión (que valora la participación de las personas con discapacidad en todas las actividades de las empresas), equidad (incluye la apertura y aceptación de las empresas) y desarrollo (que comprende el crecimiento personal y profesional) (FGE, 2013). Según a la FGE (2013) el punto más débil de las empresas es el desarrollo, ya que no existen planes de carrera con adaptaciones para las

personas con discapacidad y además no hay suficientes instituciones especializadas en la mejora de competencias y habilidades laborales de este colectivo.

Una vez que se conoce la respuesta al por qué contratar personas con discapacidad, es necesario ahondar en cómo y en qué. En cuanto al primer punto, el 61,4% de empleadores reportó que el proceso de contratación para personas con discapacidad es el mismo que para el resto de trabajadores; mientras que el 38.6% maneja procesos distintos basados en parámetros como: instrumentos de selección adecuados para las condiciones especiales del trabajador, apoyo con fundaciones y bolsas de empleo, consideración del tipo y grado de discapacidad, potencializar sus habilidades y referencias directas.

En la misma línea, se preguntó a los empleadores como se establece la remuneración de las personas con discapacidad; a lo cual el 36% (16 empleadores) respondió que se paga solo el salario básico y el 7% de empleadores considera el tipo o porcentaje de discapacidad.

El 57% restante (25 empleadores) afirmó que lo establece conforme a otros criterios: el 80% de ellos (17 empresas) lo hace de acuerdo al cargo, perfil académico y profesional y desempeño de los trabajadores -5 de ellas hacen referencia al uso de las escalas salariales del país-. Mientras que tan solo 5 empleadores, que representa el 20%, aseveró que el salario para los trabajadores con discapacidad es el mismo que para su par sin discapacidad.

Las labores que desempeñan las personas con discapacidad son diversas. El 63,6% de empleadores afirmó que las personas con discapacidad realizan actividades operativas básicas; el 25% realizan actividades de soporte y asistencia y solo el 11,4% ocupan cargos de supervisión o jefatura. Bajo estos resultados, se ratifica uno de los problemas de este colectivo y es el hecho de ocupar puestos de trabajo de baja productividad, que en algunos casos, pueden estar subestimando las capacidades de la persona. Asimismo, los resultados coinciden con lo encontrado en el capítulo anterior: las diferencias salariales no solo están asociadas a la discapacidad per se, sino que la ocupación incide y acentúa la brecha salarial.

Finalmente, se preguntó a los empleadores si perciben que los trabajadores con discapacidad aportan de manera integral en la empresa. El resultado fue totalmente positivo, 41 de 44 empresas (93%) dijeron que sí; mientras que solo el 7% negó aporte alguno de las personas de este colectivo. Así pues, el 66% señaló que el aporte de los trabajadores con discapacidad radica en su productividad, compromiso con la empresa, responsabilidad y buen desempeño. El 18% por su parte, marcó que los trabajadores con discapacidad aportan de sobremanera en la sensibilización y toma de conciencia social en sus empresas ya que sus lecciones de vida e historias de superación son inspiradoras. El 14% afirmó también, que el aporte incluye ideas innovadoras y conocimiento específico en legislación e instrumentos específicos para este

colectivo. Por último, el 2% dijo tener una experiencia negativa y haber sido objeto de estafas y abuso por trabajadores con alguna discapacidad.

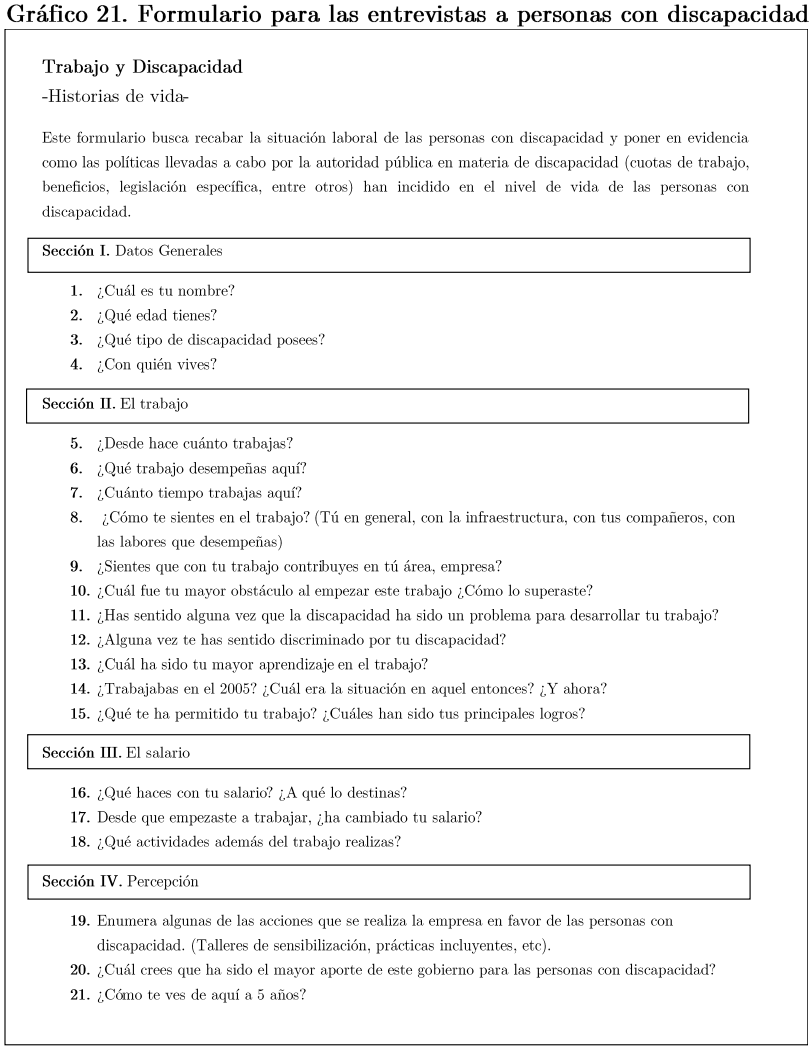
Ciertamente, los resultados encontrados dan cuenta de la necesidad de analizar con mayor profundidad en las externalidades –positivas y negativas- derivadas de la contratación de las personas con discapacidad a nivel nacional. No obstante, permite vislumbrar que las empresas han pasado del compromiso de insertar laboralmente a las personas con discapacidad a iniciar la implementación de actividades que den origen a una verdadera inclusión socio-laboral de este grupo humano. Hoy por hoy, la ley no es la única razón, quizás hace 6 años lo fue, pero ahora la conciencia social representa un componente de mayor peso, una externalidad positiva que permite a las empresas posicionarse y ser reconocidas y de hecho, los reconocimientos, son evidencia de ello también. De este modo, esta actitud, contribuye a la construcción de un país incluyente, solidario, sostenible y socialmente responsable.

6.2 Los trabajadores: historias de vida

Toda acción emprendida por las empresas y por el gobierno es de doble vía. Si la empresa abre sus puertas, la persona con discapacidad deberá tener la voluntad y facilidades necesarias para desarrollar de forma idónea su actividad laboral. Por ello, es necesario evaluar el efectivo aporte de estas acciones en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Así pues, se propone el análisis de tres casos puntuales de trabajadores con discapacidad, que mediante una entrevista, dieron testimonio de su lucha y empuje diario.

Gráfico 21. Formulario para las entrevistas a personas con discapacidad



Trabajo y Discapacidad

-Historias de vida-

Este formulario busca recabar la situación laboral de las personas con discapacidad y poner en evidencia como las políticas llevadas a cabo por la autoridad pública en materia de discapacidad (cuotas de trabajo, beneficios, legislación específica, entre otros) han incidido en el nivel de vida de las personas con discapacidad.

Sección I. Datos Generales

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Qué edad tienes?
3. ¿Qué tipo de discapacidad posees?
4. ¿Con quién vives?

Sección II. El trabajo

5. ¿Desde hace cuánto trabajas?
6. ¿Qué trabajo desempeñas aquí?
7. ¿Cuánto tiempo trabajas aquí?
8. ¿Cómo te sientes en el trabajo? (Tú en general, con la infraestructura, con tus compañeros, con las labores que desempeñas)
9. ¿Sientes que con tu trabajo contribuyes en tú área, empresa?
10. ¿Cuál fue tu mayor obstáculo al empezar este trabajo ¿Cómo lo superaste?
11. ¿Has sentido alguna vez que la discapacidad ha sido un problema para desarrollar tu trabajo?
12. ¿Alguna vez te has sentido discriminado por tu discapacidad?
13. ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje en el trabajo?
14. ¿Trabajabas en el 2005? ¿Cuál era la situación en aquel entonces? ¿Y ahora?
15. ¿Qué te ha permitido tu trabajo? ¿Cuáles han sido tus principales logros?

Sección III. El salario

16. ¿Qué haces con tu salario? ¿A qué lo destinas?
17. Desde que empezaste a trabajar, ¿ha cambiado tu salario?
18. ¿Qué actividades además del trabajo realizas?

Sección IV. Percepción

19. Enumera algunas de las acciones que se realiza la empresa en favor de las personas con discapacidad. (Talleres de sensibilización, prácticas incluyentes, etc).
20. ¿Cuál crees que ha sido el mayor aporte de este gobierno para las personas con discapacidad?
21. ¿Cómo te ves de aquí a 5 años?

Elaboración: Diana Zambonino F.

A continuación se presentan los testimonios de tres trabajadores con discapacidad, que por motivos de confidencialidad, no se muestran sus nombres completos.

6.2.1 Olguita, una madre de corazón

Olguita es de Santo Domingo de los Colorados, pero vive en Quito desde hace más de 15 años. Tiene 47 años de edad y fue víctima de poliomielitis al mes de nacida. Esta enfermedad fue la causa de su discapacidad actual: debilidad muscular y parálisis aguda flácida en sus extremidades inferiores. Cuando me contaba sobre este evento en su vida, las lágrimas no esperaron más y con la respiración agitada me decía "mi papá no nos vacunó, como hubiera sido mi vida si me hubieran vacunado". Estuvo en la escuela un par de años y luego ayudaba a su familia de Guayaquil y Quevedo. A los 19 años comenzó a arreglar casas en su tierra natal y a los 20 años empezó a trabajar con unos "gringos" como ella los llama. Ahí permaneció durante 12 años y por primera vez se sintió valorada por las labores que se le encomendaban. A los 32 años, conoció al hombre que sería el padre de mi hija. Olguita señala

”pensé que iba a estar a mi lado siempre pero apenas supo que estuve embarazada me dejó”. Sui hija tiene ahora 8 años de edad y vive solo con ella en un barrio alejado de la ciudad: Alma Lojana. Cuenta que para llegar a su actual trabajo toma 2 buses y “camina a pata” y que lo que más le duele es que la gente a veces se le ríe, se burla y son indolentes ante su situación.

Lleva trabajando ya tres años en la empresa actual y se desempeña como auxiliar de mantenimiento. “Yo siempre estoy dispuesta a todo y siento que todos me quieren bastante”. Trabaja jornada parcial y percibe 400 USD mensuales, lo cual lo destina para alimentación, transporte y educación de su hija.

Olguita señala que desde que empezó a trabajar su vida ha cambiado significativamente, el principal aporte del gobierno para personas como yo es que nos han dado trabajo sin mirarnos mal.

“En 5 años solo espero que me sigan dando un trabajito y una escuela mejor para mi hija.” –Olguita-

6.2.2 Jeff, un joven soñador

Jeff es un chico de 26 años de edad, quien sufrió un accidente muy grave a los dos años de edad, lo cual le trajo consigo crisis epilépticas de por vida. Recibió educación primaria y hasta los 12 años vivió con sus padres. Continuó su educación hasta sexto curso de colegio y a los 16 años empezó a trabajar realizando encuestas. Trabaja actualmente como auxiliar en servicios logísticos y en general, se siente muy bien ya que el equipo es cálido y humano. Durante su experiencia laboral, su discapacidad no ha sido un obstáculo. Sin embargo, admite que las crisis inesperadas a veces se hacen presentes.

Jeff considera que desde el 2005 las cosas han cambiad radicalmente: “tenemos varias oportunidades, no solo en lo laboral sino para seguir adelante en todos los aspectos de la vida. Antes me encerraba, porque me sentía discriminado, nos hacían sentir menos. Ahora me siento como todos los demás”. Jeff señala que antes estaba dispuesto a hacer cualquier cosa por no perder el trabajo, incluso actividades que repercuten a su estado de salud. De hecho, él dice que se ha sentido discriminado cuando le han contratado para algo específico y no le permiten hacerlas a cabalidad. En términos salariales, en 2005 Jeff percibía 180 USD mientras que en 2011 recibe 400 USD. Su salario lo destina a la alimentación, transporte y cosas personales como ropa y música favorita: hip-hop. No obstante, Jeff nos comenta que muchas veces tiene que destinar gran parte de su salario (aproximadamente el 30%) a las medicinas que utiliza para estabilizar sus crisis. Él toma tres pastillas diarias, cuyo costo

individual es de 1,25 USD. Estas medicinas deberían ser provistas por el Ministerio de Salud Pública, sin embargo en varias ocasiones no tienen disponibilidad inmediata.

"En 5 años me veo graduado y en una sociedad donde no nos tengan pena ni nos den un trato especial, eso es lo peor. Me veo en una sociedad donde nos vean y traten como si nada." –Jeff-

6.2.3 Brynita, una trabajadora al 100%

Bryna, es una mujer de 42 años que desde su nacimiento posee una disminución en su capacidad visual del 65%. Es de Machala y a los 12 años vino a vivir a Quito. Cuenta que terminó la secundaria y solo estudió un año en la universidad. Es casada desde hace 10 años y tiene una hija de ocho años. Empezó a trabajar a los 24 años arreglando casas durante un período de dos años. Después entró a trabajar en una empresa de seguridad donde desempeñaba labores de índole logística. Bryna señala que posee el carnet de discapacidad desde 1999; si bien eso le permitió encontrar trabajo más fácilmente, en la empresa que trabajaba no les aseguraban, e incluso llegaron a negar el hecho de que ella trabajó ahí.

En su trabajo actual ya se encuentra tres años y en palabras de Bryna ella está "100% agradecida ya que las personas son generosas conmigo y demuestran mucho afecto y cariño". De acuerdo a Bryna, sin duda alguna desde el año 2005 hasta ahora la situación económica para las personas con discapacidad ha mejorado sustancialmente, así como las posibilidades de encontrar trabajo se han duplicado. Ella no ha sentido que ha sido sujeto de discriminación porque la gente que le rodea la valora y entiende sus condiciones particulares. Bryna utiliza lentes, y dice que lo único que le molesta es el sol; más allá de eso incluso aprendió a utilizar el celular sin ver las letras y escribe los mensajes de texto con gran agilidad.

En cuanto a su salario, Bryna afirma que éste le permite pagar los servicios básicos y la alimentación. El resto de gastos de educación, transporte y salud los cubre su esposo.

"El mundo ha cambiado, me encanta trabajar y mientras nos den un lugar para desempeñarnos en la sociedad yo seguiré feliz con mi gran sonrisa en el rostro." –Bryna-

Estas tres historias de vida permiten humanizar a la presente investigación, y permiten vislumbrar que la discapacidad constituye un tema transversal a todos los ámbitos de desenvolvimiento de la sociedad: lo familiar, lo social, lo económico, lo laboral, lo productivo, lo educativo, la investigación, la asistencia, las políticas públicas.

Asimismo, permite corroborar que las diferencias salariales encontradas en el capítulo anterior si bien responden a la discapacidad como un atributo productivo que incide en el salario de los trabajadores, su acentuamiento a través del tiempo se debe al hecho de que se ha contratado a personas con discapacidad para labores básicas donde la remuneración es el salario básico y que además, las personas en el tiempo no han escalado posiciones laborales por lo cual la comparación con sus pares sin discapacidad necesariamente es más notoria.

Conclusiones

La discapacidad constituye una condición que restringe la capacidad biológica, sicológica y asociativa para realizar una o más actividades esenciales de la vida diaria. En Ecuador, las personas con discapacidad representan un grupo de población prioritario, que cada vez recibe mayor atención en las esferas gubernamentales y académicas. Su importancia radica en la magnitud y prevalencia de la discapacidad. De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, el colectivo representó el 6% de la población total, con una tasa de prevalencia de 2,3%. Actualmente, el 43% de personas con discapacidad cuentan con el carné del Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS], ente que acogiéndose a prácticas internacionales inició desde 2001 la implementación del proceso de acreditación de la discapacidad como instrumento para detectar aquellas personas con discapacidades moderadas y severas y reconocer así, a la discapacidad como una condición legal. De acuerdo a esta institución, las principales causas de discapacidad en el país son las enfermedades adquiridas (46% de casos); problemas congénitos o genéticos (32% de casos) y problemas en el parto (6% de casos).

El gobierno ecuatoriano ha emprendido varias iniciativas de tipo integral para dignificar a este colectivo. En los años ochenta y noventa, se incluyó por primera vez el tema de la discapacidad en cuerpos legales específicos, así como también se crearon instituciones y divisiones especializadas en el asunto. Ya en 2006, se estipula en el código del trabajo un porcentaje de inclusión laboral como una medida de garantía de oportunidades. En el año 2007, la discapacidad se vuelve una política de estado y se inicia la identificación y registro nacional de las personas con discapacidad a nivel nacional con la misión Manuela Espejo. En 2008, se establece una constitución que dedica alrededor de veinte artículos a este colectivo algo inédito en el marco normativo del país. Lo recabado hasta aquí, muestra que existen grandes avances, pero un verdadero cambio se conseguirá solo cuando la sociedad entera cambie el prisma con el que ve a este colectivo.

En el plano laboral, foco de este estudio, la discapacidad es considerada como una disminución en la productividad individual. Oaxaca (1973) señala que en un mercado laboral competitivo, el salario debe corresponder al valor del producto marginal del trabajador y propone que ante el hecho de que los niveles de productividad no son directamente observables es posible aproximarse a ello mediante las características personales –educación, estado de salud, estado civil y experiencia– y las características laborales del trabajador –sector de actividad, región, ocupación, entre otras–.

Así, para estimar las diferencias salariales de las personas con discapacidad, en principio se realizó un análisis descriptivo del colectivo a fin de consolidar un diagnóstico del sector. Del universo de trabajadores formales, afiliados al Instituto de Seguridad Social [IESS], alrededor

del 2% para el período 2005-2011 poseen algún tipo de discapacidad. De éstos, el 70% aproximadamente en cada año son hombres y el 40% mujeres. Al menos el 42% registran un nivel de educación primaria y al menos 19% un nivel superior. Alrededor del 35% se encuentran entre los 30 y 64 años, edad enmarcada en la población económicamente activa. En cuanto al tipo de discapacidad se observa que el 60% de personas poseedoras de un trabajo entre 2005 y 2011 tienen una discapacidad física que tiene que ver con su capacidad para mover su cuerpo y desplazarse. Asimismo, el mayor número de personas con discapacidad se encuentran empleadas en la rama de servicios y administración pública, y en las regiones de la sierra y costa.

A partir de este diagnóstico, y pese a que el marco legal, institucional y de políticas públicas prevé que no existan diferencias salariales para este colectivo, esta investigación demuestra que la condición de discapacidad si incide en el salario, develándola como un componente discriminatorio en los salarios y teóricamente, como una característica que disminuye la productividad del trabajador. Además, las diferencias encontradas dan cuenta de las características de baja productividad tanto de los trabajadores con discapacidad como de los puestos de trabajo que ocupan.

Las personas con discapacidad en Ecuador exhiben un descuento promedio de aproximadamente 6% entre el 2005 y 2011, acentuándose en 2011; donde una persona con discapacidad gana en promedio, 11.7% menos que su homólogo sin discapacidad. El tipo de discapacidad cumple un papel importante en el análisis de los resultados laborales de este colectivo; ya que las personas con discapacidad psicológica presentan un descuento mayor en su salario, cerca de dos veces más que la diferencia encontrada para todo el colectivo (24.80% menos para 2011). Por otro lado, las personas con discapacidad intelectual presentan también un descuento significativo, para 2011 ganan en promedio, 19.8% menos que una persona sin discapacidad. Hay que mencionar que para el último año de estudio, 2011, todo tipo de discapacidad representa un descuento en el salario mensual. Sin embargo, llama la atención que la discapacidad auditiva haya tenido un premio en el salario entre 2005 y 2008. Finalmente, hay que enfatizar en el hecho de que las diferencias encontradas son en la media lo cual supone una gran limitación: asumir que la brecha es homogénea a lo largo de la distribución salarial y no considerar la existencia de grupos más discriminados o con ciertas características remunerativas diferentes a otros.

Para complementar el análisis salarial de los trabajadores con discapacidad y contemplar las externalidades positivas y negativas que puede traer la contratación de una persona con discapacidad, bajo un esquema cualitativo se realizó encuestas a un grupo de 44 empleadores para conocer la visión de las empresas ecuatorianas en este ámbito y asimismo, se entrevistó a ciertos trabajadores con discapacidad para evaluar su nivel real inserción.

El 55% de los empleadores registró a la conciencia social como primera opción; mientras el 45% restante- reportó que lo hacía por el sistema de cuota impuesto por la autoridad pública. Este hallazgo concuerda con lo que manifiesta la OMS (2010), que cada vez más los empleadores están dispuestos a contratar personas con discapacidad, entre otros motivos, por la promoción de la dignidad humana.

En cuanto al proceso de vinculación profesional, el 61.4% de empleadores reportó que el proceso de contratación para personas con discapacidad es el mismo que para el resto de trabajadores; mientras que el 38.6% maneja otros procesos. La remuneración de las personas con discapacidad, de acuerdo al 57% de empleadores se establece conforme al perfil del trabajador, el 36% confirmó que la remuneración de las personas con discapacidad corresponde solo el salario básico fijado por ley, y el 7% de empleadores afirmó que establece el salario conforme al tipo o porcentaje de discapacidad. En lo que respecta a los puestos de trabajo, el 63.6% de empleadores afirmó que las personas con discapacidad realizan actividades operativas básicas; el 25% actividades de soporte y asistencia y solo el 11.4% ocupan cargos de supervisión o jefatura.

Bajo estas cifras, se ratifica uno de los problemas de este colectivo: la baja productividad de sus puestos de trabajo, que en algunos casos, pueden estar subestimando las capacidades de la persona. No obstante, la buena noticia está en que los empleadores han venido cambiando su actitud frente a la discapacidad.

Por el lado de los trabajadores, el saldo es completamente positivo. Las personas entrevistadas afirman que su situación del 2005 al 2011 ha cambiado sustancialmente, porque las oportunidades de insertarse laboralmente y sentirse parte de la sociedad se han expandido. Los salarios han aumentado, las empresas han incorporado mecanismos de sensibilización e integración y sobre todo les han permitido a este colectivo tan vulnerable tener un medio de subsistencia digno. Este ejercicio, permitió comprender a la discapacidad como un asunto transversal a todos los ámbitos de desenvolvimiento de la sociedad: lo familiar, lo social, lo económico, lo laboral.

Definitivamente, a la luz de estos resultados, la discapacidad se erige como una fuente de diferencias salariales e incluso de privación de oportunidades para surgir en el plano laboral. La bondad de ajuste de los modelos empleados muestra que las diferencias para las personas con discapacidad no solo radican en la disminución de productividad –caso en el cual la diferencia sería una decisión económicamente eficiente- sino en factores no contemplados en el modelo como prejuicios, baja movilidad laboral, ocupaciones de menor productividad, etc; con lo cual una brecha salarial no resulta eficiente.

No se pretende una sociedad igualitaria, pero si equitativa, justa. Una sociedad donde cada individuo tenga la libertad para conseguir su propio bienestar, es decir, donde se priorizan las capacidades, las oportunidades, las posibilidades reales de las que gozan las personas para llevar a cabo su plan de vida (Rivadeneira y Carrasco, 2012). La productividad del trabajador con discapacidad no debe restringirse meramente a su condición de salud, sino debe contemplar el correcto análisis y compatibilidad entre el perfil del trabajador y el puesto a desempeñar. Una persona con discapacidad correctamente ubicada puede rendir igual o hasta más que una persona sin discapacidad. Y para ello, es necesario repensar en políticas que mejoren la productividad de los trabajadores con discapacidad, lo que en palabras de Malo y Pagán (2012) reduciría –e idealmente eliminaría- la diferencia salarial de este colectivo.

Recomendaciones

La presente investigación deja ver varias aristas de la realidad ecuatoriana respecto a la discapacidad.

En primera instancia, denota la importancia que tiene la información para la toma de decisiones en materia de políticas públicas. En este sentido, la identificación de la discapacidad, así como su valoración supone un gran desafío para las políticas públicas dirigidas a este colectivo; puesto que de estos procesos dependerá la información que se recabe. Schkolnik (2011) enuncia que la información que se obtiene de censos de población, encuestas y otras instancias debe servir no solo para analizar las características demográficas y socioeconómicas de las personas con discapacidad, sino también para identificar las demandas sociales de estas personas. Así pues, resulta necesario incluir en los censos de población venideros, más preguntas sobre la discapacidad tales como la causa y el tipo; esto permitiría contar con mayores insumos para la realización de estudios técnicos con una cobertura amplia.

En segundo lugar, evidencia que el sistema de acreditación de la discapacidad está adaptado a un modelo español, que en cierta medida, podría no considerar todos los aspectos contextuales del país. Por ello, se sugiere la revisión de este sistema de calificación, así como se recomienda que la acreditación tenga un seguimiento cada cierto tiempo; con lo cual se evalúen las políticas de prevención y rehabilitación. Además, es necesario repensar el hecho de que sólo quienes poseen un grado de discapacidad mayor al 30% (acreditados por el CONADIS) acceden a los beneficios contemplados en la ley, ya que ello implica una desigualdad en el tratamiento de este colectivo.

Por otro lado, al observar que las principales causas de discapacidad en el país son por enfermedades adquiridas y problemas congénitos se vuelve indispensable apoyar iniciativas que detecten estas dificultades a tiempo; promuevan la estimulación y prevención temprana en la etapa de la niñez y fortalezcan la cultura de seguridad ocupacional y sanitaria en el país.

Finalmente, la investigación permite vislumbrar que por más subjetivo que parezca, es necesario cambiar la mentalidad en torno a la persona con discapacidad. Si bien, las políticas de inclusión en los últimos años han visibilizado a este grupo, se requiere una cultura de obligaciones mutuas, en la que toda la sociedad vea a la persona con discapacidad, como alguien que como cualquiera, presenta una condición diferente, no un defecto.

En términos metodológicos, el gran acierto de este estudio es la utilización de micro-data que enriquece el análisis. No obstante, presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas para futuras investigaciones:

i) Se debería contar con datos que permitan controlar la ocupación del empleado con discapacidad, para de esta manera, poder atribuir las diferencias salariales solo a la condición de discapacidad.

ii) En este estudio se utiliza el tipo de discapacidad, sin embargo se podría encontrar resultados más robustos si se obtiene la severidad de la discapacidad o el grado de la misma.

iii) Si bien este trabajo realiza un análisis histórico (de 7 años), lo hace de manera independiente. Considerar un análisis de datos de panel podría capturar los efectos dinámicos de la discapacidad.

iv) Se debería distinguir las diferencias que provienen de la discapacidad y aquellas que provienen por temas de prejuicios y discriminación. Para ello, se propone distinguir las diferencias palpables como la física de las no palpables como la discapacidad psicológica.

v) Para corregir el sesgo de selección, se debería contemplar variables instrumentales o metodologías que consideren los factores no observados que influyen en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo.

vi) Contemplar la opción de realizar un análisis de regresión por cuantiles que permita capturar las diferencias de acuerdo a características específicas en los distintos grupos de la distribución salarial.

Referencias Bibliográficas

Araar, Abdelkrim and Duclos, Jean-Yves (2007). *DASP: Distributive Analysis Stata Package,* PEP, Banco Mundial, UNDP y Université Laval.

Alba, Alfonso y Moreno, Fernando (2004). *Discapacidad y Mercado de trabajo.* España: Gente Interactiva

Alon, Sigal and Tienda, Marta (2007). Diversity, Opportunity, and the Shifting Meritocracy in Higher Education. En *American Sociological Review.* Volume 72 (487-511): Tel Aviv University

Altmann Josette (2009). *Cohesión social y políticas sociales en Iberoamérica.* Quito: FLACSO-Sede Ecuador

Amate, Alicia (2006). Evolución del concepto de discapacidad. En *Discapacidad: Lo que todos debemos saber.* Publicación Científica y Técnica Nº 616 (3-7): Organización Panamericana de la Salud [OPS]

Au, Doreen; Crossley, Thomas y Schellhorn, Martin (2004). *The Effect of Health Changes and Long-Term Health on the work activity of older canadians*, IZA Discussion. Paper 1281.

Autor, David H. (2003). *Lecture Note: The Economy of Discrimination Theory.* Cambridge: Massachusetts Institute of Technology [MIT]

Baldwin, Marjorie y Johnson, William (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. En *The Journal of Human Resources.* Volume XXIX, Nº1 (1-19)

— — (2000). Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. En *Southern Economic Journal.* Nº 66 (548-566)

Baldwin, Marjorie y Marcus, Steven (2006). Perceived and measured stigma among workers with serious mental illness. En *Psychiatric Services.* Nº 57 (388-392): Washington D. C.

Banco Mundial (2012). *Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe.* En http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,contentMDK:20286156~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:282699,00.html. Visitado en: Enero 2013

Becker, Gary (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education,* New York: National Bureau of Economic Research [NBER]

Behrman, Jere. (1999). Social Mobility: Concepts and Measurements. En *New Markets, New Opportunities?*: Economic and Social Mobility in a Changing World. Washington, DC: Brookings Institution.

Berman Bieler, Rosangela (2004).*Desarrollo inclusivo: un aporte universal desde la discapacidad*. Región de Latinoamérica y El Caribe: Banco Mundial

Beyer, Harald (1999). Educación y desigualdad de ingresos: Una nueva mirada. Documento de Trabajo Nº 297. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos.

Beyer, Harald y Le Foulon, Carmen (2002). Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile. En *Estudios Públicos* (139-175) Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Bound, John. (1991). Self-reported versus Objective Measures of Health in Retirement Models. En *Journal of Human Resources*, Nº 26(1) (106-138)

Camps Cura, Enriqueta (1990). La teoría del capital humano: una contrastación empírica. La España industrial en el siglo XIX. En *Revista de Historia Económica.* Nº 8 (305-334)

Cantore, Hugo (2010). *Causas y Consecuencias de la Discapacidad.* En: http://www.efn.uncor.edu/escuelas/biomedica/._Visitado en: Enero 2013

Centro Colaborador para la Familia de Clasificaciones Internacionales de la OMS en México [CEMECE]. En http://www.cemece.salud.gob.mx/ Visitado en: Enero 2013

Celarent, Barbara (2009). The Rise of the Meritocracy, 1870–2033 by Michael Young. En *American Journal of Sociology*, Vol. 115, No. 1 (322-326).

Código del Trabajo (2005). En Registro Oficial No. 167 167 del 16 de diciembre del 2005

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Iberoamericana de Jóvenes[OIJ] (2003). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica,* Santiago de Chile: CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2008). *Un sistema de indicadores para el seguimiento de la Cohesión Social en América Latina.* Santiago de Chile: Naciones Unidas (Síntesis)

Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS] (2012), *Antecedentes históricos.* En http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=46%3Aquienes-somos&catid=34%3Aentidad&Itemid=1 . Visitado en: Febrero 2013

— — (2010). Guía de unidades y equipos de profesionales autorizados a calificar discapacidad

— — (2013a). Registro Nacional de Discapacidades. En http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=70 Visitada en: Enero, 2013

— — (2013b). *Estadísticas.* En http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=69. Visitado en: Enero, 2013

Consejo Nacional Electoral [CNE] (2013) En http://www.cne.gob.ec/index.php/Noticias/reglamento-para-participacion-politica-para-personas-con-discapacidad.html_ Visitado en: Febrero 2013

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Contreras, Dante y Gallegos, Sebastián (2007) *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios?* , Santiago de Chile: CEPAL

Contreras, Dante; Ruiz-Tagle, Jaime; Garcés, Paz y Azócar, Irene (2006). *Socio-Economic Impact of Disability in Latin America: Chile and Uruguay.* Chile: Universidad de Chile

Cuevas, Homero (1996). El Capital Humano en el sistema de precios. En *Cuadernos de Economía* Nº. 24 (7-25) Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Dam, Claudia y Martín, Lena (2000). Efecto de los salarios mínimos sobre el salario promedio de los trabajadores del sector formal e informal en Venezuela para el período 1968-1998. Tesis de Grado. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello

Denison, Edward (1962). *The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us.* New York.

— — (1964). Measuring the contribution of education (and the residual) to economic growth. En *The residual factor and economic growth* (13-5).

Egea, Carlos y Sarabia, Alicia. (2004). *Visión y Modelos Conceptuales de la Discapacidad.* En http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/VisionDis.pdf._Visitado en: Enero 2013

Ehrenberg, Ronald (2009). *Modern Labor Economics: Theory and public policy.* Boston: Pearson Education

Fundación General Ecuatoriana [FGE] (2012). II Reconocimiento empresarial a las mejores prácticas en inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Quito:FGE

—— (2013). III Reconocimiento empresarial a las mejores prácticas en inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Quito:FGE

Galindo-Rueda, Fernando y Vignoles Anna (2002). *Class ridden or meritocratic?: An economic analysis of recent changes in Britain.* London: London School of Economics

Galvis, Luis Armando (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. En *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional* Nº131. Colombia: Banco de la República.

Giménez, Gregorio (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. En *Revista de la CEPAL 86* (103-121). Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]

Gujarati, Damodar (2003). *Econometría.* México: Mc. Graw Hill

Heckman, James; Lochner, Lance. y Todd, Petra (2003). *Fifty years of Mincer earnings regressions* (WP Nº 9732), New York: National Bureau of Economic Research [NBER]

Hernández, Gustavo y Pinzón, Enrique (2006). El efecto del salario mínimo sobre el empleo y los ingresos. En Archivos de Economía Nº 316. Colombia: Dirección de Estudios Económicos de Colombia

Hernández, M.A; Rodríguez, G.T.; Gerona, P. (2008). La discapacidad en España. Equipos de valoración y orientación (EVO). Prestaciones. Valoración de la discapacidad por disfunción del sistema musculoesquelético y nervioso. En *Rehabilitación Madrid* Nº 42 (276-86).

Instituto de Estadísticas y Censos [INEC] (2010). Censo de Población y Vivienda 2010.

Instituto de la Mujer (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. En *Estudios* Nº100. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Instituto Nacional de Estadísticas [INE](2000). Comparación entre las poblaciones con y sin discapacidades. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. España

Instituto de Mayores y Servicios Sociales [IMSERSO] (2000). *Manual de Valoración de las situaciones de minusvalía.* Madrid: Grafo S.A

Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas [IVIE] (2008). Diferencias salariales ligadas al nivel educativo. En *Capital Humano* Nº92. Valencia:Bancaja

Jencks, Christopher , y Tach, Laura (2005). *Would Equal Opportunity Mean More Mobility ?*, Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

Jiménez, Juan Pablo y López, Isabel (2012). *¿Disminución de la desigualdad en América Latina? El rol de la política fiscal.* Working Paper Series No. 33, Berlin: desiguALdades.net. Research Network on Interdependent Inequalities in Latin Americai

Jones, Melanie (2005). *Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence,* United Kingdom: Swansea University

— — (2006). *Disability and Work: A Review of British Evidence*, United Kingdom: Swansea University

Katz, Lawrence y Murphy Kevin (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors, En *The Quarterly Journal of Economics* Vol. 107, No. 1 (35-78) Oxford University Press.

Kidd, Michael, Sloane, Peter y Ferko Ivan (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. En *Journal of Health Economics* 19 (961–981), Australia: Elsevier Science B.V

La acción de las Naciones Unidas en materia de Discapacidad (2012) En http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/undisc.htm. Visitado en: Enero 2013

Laroche, Mireille (1998). *On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context*, Ottawa: University of Ottawa

León, Mauricio; Vos, Rob y Brborich, Wladymir (2001). *Evaluación de Impacto del Bono Solidario en Ecuador.* Quito-La Haya: SIISE-ISS

Lewis, Cindy (2004). Microfinance from the point of view of women with disabilities: lessons from Zambia and Zimbabwe. En *Gender and Development* Vol. 12, No. 1. (28-39): Banco Mundial

Ley de Protección del Minúsvalido (1982) En Registro Oficial No. 301, de 5 de agosto de 1982

Ley de Régimen Tributario Interno (2007). En Registro Oficial No. 242 del 29 de diciembre de 2007.

Ley Orgánica de Discapacidades (2012) En Registro Oficial No. 796 del 25 de septiembre de 2012

Ley Reformatoria al Código del Trabajo (2006) En Registro Oficial No. 198, de 30 de enero 2006

Ley Sobre Discapacidades (1992) En Registro Oficial No. 996, de 10 de agosto de 1992

Maldonado Zambrano, Stanislao (2005). ¿Exclusión o discriminación?: el caso de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. En *Serie de Investigaciones Cortas* 4, Lima: Comunidad económica en red Ophèlimos.

Malo, Miguel (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. En *Cuadernos de Economía*. Vol. 27 (75-108) Salamanca: Universidad de Salamanca

Malo, Miguel y Pagán, Ricardo (2012). Diferencias salariales y discapacidad en Europa: ¿discriminación o menor productividad? En *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 131. Nº1-2 (47-66)

Marinakis, Andrés y Velasco, Juan Jacobo (2006). *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*. Santiago: OIT

Marinakis, Andrés y Reinecke, Gerhard (2004). *Políticas activas del mercado de trabajo: opciones para Paraguay*. Santiago: OIT

Martínez, Irma y Acevedo, Gloria (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital Humano, Discriminación y Selección Muestral. En *Ciencia UANL* Vol. VII, Nº 1. México: Universidad Auónoma de Nueva León [UANL]

Mc Connell, Campbell y Brue, Stanley (1997). *Economía laboral*. Mc Graw Hill / Interamericana de España, Madrid.

Melo, Juan José (2009). *Retornos a la educación durante una depresión económica. Evidencia empírica para la Argentina*, (Tesis de Magíster en Economía) Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile

Mesa, Diana; García, Andrés y Roa, Mónica (2008). *Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005*. Colombia: Universidad del Rosario

Mincer, Jacob (1958). *Investment in Human Capital and personal income distribution*, Chicago: Journal of Political Economy.

— — (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research [NBER]

Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] (2011). *Programa de Protección Social: Reporte Anual 2011*, Quito: MIES

— — (2013). Programa de Protección Social En http://www.pps.gob.ec/PPS/PPS/BDH/ESTADISTICAS/EstadisticasCPF.aspx Visitado en: Febrero, 2013

Moreno, Lenin (2012). Cinco años de revolución de las discapacidades. En *Balance de la revolución ciudadana* (321-330) Quito: Centro Latinoamericano de Estudios Políticos [CLEP]

Nicholson, Walter (2005). *Microeconomía Intermedia y sus aplicaciones*. 9º edición, México: Thomson.

Nuñez,Javier y Gutiérrez Roberto (2004). Class discrimination and meritocracy in the labor market: Evidence from Chile. En *Estudios de Economía*. Volumen 31-Nº2. (113-132)

O'Reilly, Arthur (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: OIT

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2001a). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Ginebra: OMS

— — (2001b). Informe de la Secretaría A54/18: Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.

— — (2004). Estudio Mundial de Carga de Morbilidad 2004.

Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial [BM] (2011) *Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011*

Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2002). *Salud en las América.* Informe Anual.

— — (2012a) *Salud en las América.* Informe Anual.

— — (2012b)*Estadísticas Sanitarias 2012.*

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] (1979). *Disadvantaged groups on the labour market and measures to assist them* , Paris: OECD

— — (2003). *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people*. Paris: OECD.

— — (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, Paris: OECD

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2001). *La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.

— — (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*. Ginebra: OIT

— — (2010). *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*. Santiago de Chile: OIT.

— — (2011).*Tendencias mundiales de los salarios y evolución de la política salarial en algunos países. Políticas salariales, crecimiento de la productividad y empleo.* Ginebra: OIT

— — (2012). *Informe mundial sobre salarios 2012/2013: Políticas salariales en tiempos de crisis*. Santiago de Chile: OIT.

Organización de Naciones Unidas [ONU] (1996). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En: http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=499

Oxaca, Ronald (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. En *International Economic Review*, 14(3) (693-709).

Pagán, Ricardo y Marchante, Andrés (2004). Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones. En *Revista de Economía Pública* 171 (75-100), España: Instituto de Estudios Fiscales [IEF]

Pesantez, Alicia y Criollo, Carlos (2000). Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano. En *Cuadernos de Trabajo* Nº125 (9-20). Banco Central del Ecuador [BCE]

Phelps, Orme (1978). *Introduction to labor economics.* New York: Robert E. Krieger Pubublishing.

Ramírez, René y Serrano, Alfredo (2012). "Good bye" pobretología, bienvenida ricatología" (Estimación de la línea de riqueza a partir de la línea de pobreza del Ecuador). En *¡A (re)distribuir! Ecuador para todos* (27-43). Quito: SENPLADES.

Red Laboral Andina [RELA] y Programa Laboral de Desarrollo [PLADES] (2010). *Trabajo decente: diagnóstico nacional Ecuador*, Quito: PLADES

Resico, Marcelo (2010). *Mercado de trabajo y política laboral.* En Introducción a la Economía Social de Mercado. Buenos Aires: Fundación Konrad Adenauer

Rivadeneira, Ana y Serrano, Alfredo (2012). Desigualdad en el Ecuador. En *¡A (re)distribuir! Ecuador para todos* (55-81). Quito: SENPLADES.

Rivadeneira, Ana y Carrasco, Carlos (2012). De la Imposición al pacto: justicia y política fiscal. En *Una Nueva Política Fiscal para el Buen Vivir: la equidad como soporte del pacto fiscal.* (23-48). Quito: SRI.

Rodríguez, César (2004). Formación de salarios en la economía española. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 51* (55-83). España

Rojas Campos, Sonia Marsela (2012). *Escuela y Discapacidad: Representaciones sociales y prácticas de diferencia en la escuela.* Quito: FLACSO

Ruggeri, Giusseppe y Weiqiu, Yu (2000*). On the dimensions of human capital: an analytical framework*, En *Atlantic Canada Economics Association Papers*, vol. 29, Sackville, New Brunswick.

Samaniego de García, Pilar (2006).*Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad [CERMI]

Samaniego, Norma (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. En *Revista Macroeconomía del desarrollo Nº19.* Santiago: CEPAL

Sapelli, Caludio (2003). E*cuaciones de Mincer y las tasas de retorno a la educación en Chile: 1990-1998* (Documento de Trabajo Nº 254), Santiago de Chile: Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile

Schkolnik, Susana (2011). América Latina: la medición de la discapacidad a partir de los censos y fuentes alternativas. En *Notas de población N° 92* (275-305). Santiago de Chile :CEPAL

Schultz, Theodore (1960). Capital Formation by Education. En *Journal of Political Economy*, Vol. 68, Nº 6 (571-583). Chicago: The University of Chicago Press.

— — (1961). Investment in Human Capital. En *The American Economic Review.* Vol. 51 (1-17) American Economic Association.

— — (1962). Reflections on Investment in Man. En *Journal of Political Economy.* Vol. 70. Nº 5 (1-8). Chicago: The University of Chicago Press

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES] (2011). *100 logros de la revolución ciudadana.*

Sharpe, Andrew (2001). *The Development of Indicators for Human Capital Sustainability*, Ottawa: University of Montreal

Sinha, G. (2002). *The Structure of Wages*, Patna: Patna University

Sistema Nacional de Información [SNI] y Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES] (2010a). *Nota explicativa de la población con discapacidad físico-motora.* En www.sni.gob.ec Visitado en: Enero 2013

Sistema Nacional de Información [SNI] y Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES] (2010b). *Nota explicativa de la población con discapacidad físico-motora.* En www.sni.gob.ec Visitado en : Enero 2013

Sistema Nacional de Información [SNI] y Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES] (2010c). *Estadísticas de Población.* En www.sni.gob.ec Visitado en: Enero 2013

Snowdon, Brian y Vane, Howard (2006). *Modern Macroeconomics*, Reino Unido: Edward Elgar

Stallings, Barbara y Weller, Jürgen (2001). El empleo en América Latina, base fundamental de la política social, *Revista de la CEPAL, 75,* (191-209)

Teijeiro, Mercedes y Freire, María Jesús (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. En *Investigaciones de Economía de la Educación* (285-304) Zaragosa: Asociación de Economía de la Educación

Thabo Mbeki (2006). *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities: a report submitted to the International Labour Organization.* En http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/4388_Schneider_Strategiesforskills.pdf Visitado en: Enero 2013

Thornicroft, Graham; Brohan; Elaine, Rose; Diana; Sartorius, Norman y Leese, Morven (2009). Study Group Global pattern of experienced and anticipated discrimination against people with schizophrenia: a cross-sectional survey. En *Lancet* 2009 373 (408-415)

Tutor2u (2012). Recursos de aprendizaje en línea para el Reino Unido. Recuperado el 04 de diciembre de 2012 en: http://www.tutor2u.net/

United States Agency for International Development [USAID] y Ministerio de Trabajo y Empleo (2008). *Discriminación en el mercado laboral ecuatoriano. Condición de género, particularidades indígenas y personas con discapacidad,* Quito.

Varela Llamas, Rogelio; Ocegueda Hernández, Juan; Castillo, Ramón; Huber, Gerardo (2010). Determinantes de los ingresos salariales en México: una perspectiva de capital humano. En *Región y Sociedad*, Nº. 49 (117-142). México: El Colegio de Sonora.

Vásquez, Armando (2006). La discapacidad en América Latina. En Discapacidad: Lo que todos debemos saber. *Publicación Científica y Técnica Nº 616* (9-23): Organización Panamericana de la Salud [OPS]

Waddington, Lisa (1996). Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws. En *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 18, Núm. 62 (62-101).

Wooldridge, Jeffrey M. (2001). *Introducción a la Econometría: un enfoque moderno.* México: Thomson Learning.

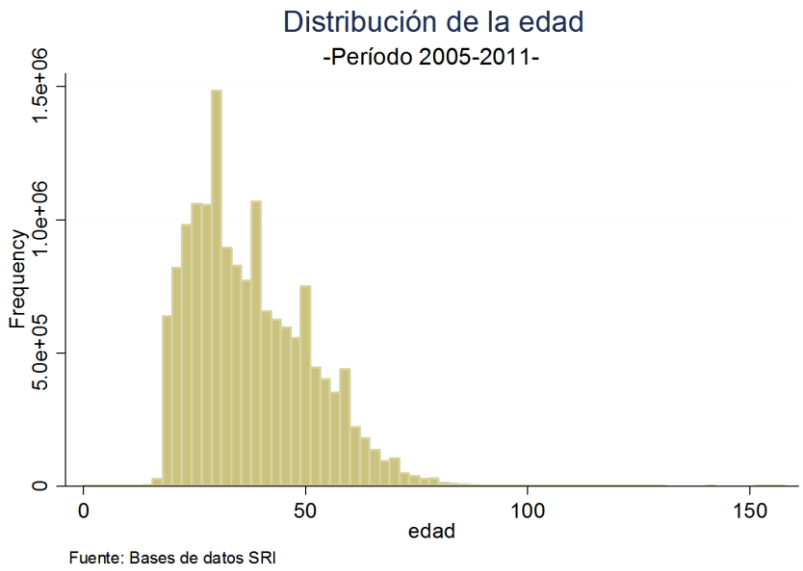
Yu, Weiqiu (2001). *A Survey of Existing Indicators for Human Capital*, Ottawa: National Round Table on the Environment and the Economy.

Zepeda, Eduardo y Ghiara, Ranjeeta (1999). *Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993.* En Economía, Sociedad y Territorio, Volumen III, Nº 5 (67-116).

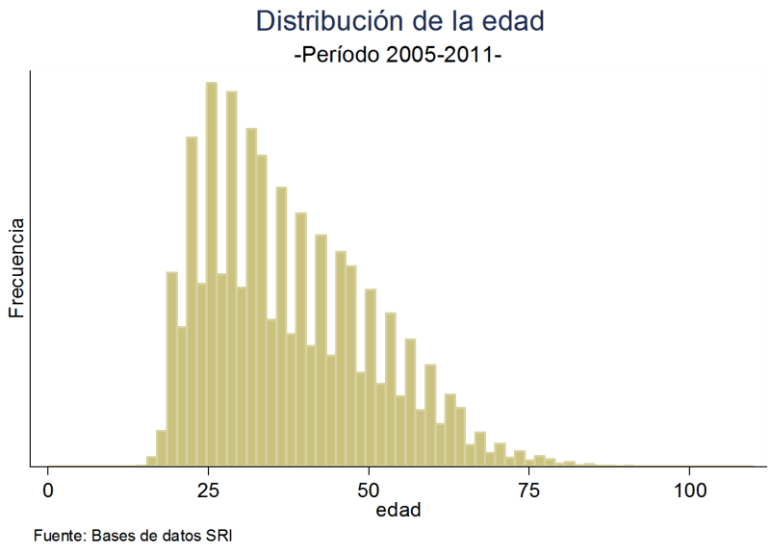
Anexos

Anexo A. Criterios de depuración para la edad

En primera instancia, se realizó un histograma de frecuencias de la variable para observar su asimetría. Claramente existe un sesgo positivo, que significa que la mayor parte de los datos se encuentran a la izquierda de la media y que la cola de esta distribución está hacia la derecha.



Al identificar este sesgo se eliminaron las observaciones que de por sí representan un error en la base de datos. Se eliminó observaciones mayores a 110 años y menores a cero. El nuevo histograma es el siguiente:



A partir de esta figura se procedió a calcular el percentil 0.01 y el percentil 99.99, para obtener los límites en los cuales se encuentra el 99.99% de los datos. Estos valores fueron 15 y 94 años respectivamente. Se consideró también los conceptos de la Población en Edad de Trabajar (PET) [72] y la Población Económicamente Activa (PEA)[73] que constituyen la base para la construcción de indicadores del mercado laboral en el país.

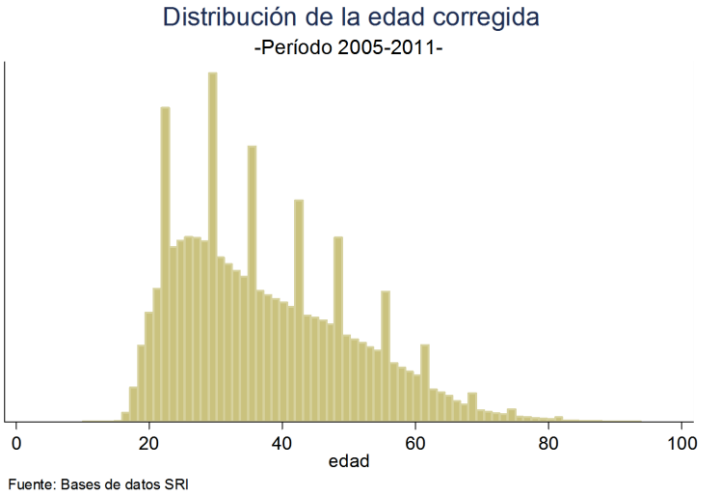
En definitiva se tomó el rango de 10 a 94 años, como una combinación de los criterios antes mencionados. A pesar de que 10 años resulta ser la edad de un niño que ni siquiera ha terminado la escuela, se lo consideró porque se incluye en el cálculo de empleo, desempleo y otros estadísticos en materia laboral. Los 94 años se consideraron por aspectos estadísticos, ya que el 99,99% de los datos se encuentra como límite superior esta edad.

---

[72] La PET corresponde a la edad mínima a la cual una persona debe incorporarse al mercado laboral y la edad máxima a la cual debe retirarse. En el Ecuador, las investigaciones de empleo han considerado como límite mínimo de edad los diez y los doce años. La OIT recomienda que la edad mínima para trabajar sea de quince años. Por otro lado, no se ha establecido la edad máxima a la cual una persona debe retirarse de las actividades productivas (Pesantez y Criollo, 2000).

[73] La PEA se refiere a la fuerza de trabajo, está constituida por aquellas personas de diez años y más, que han trabajado al menos una hora (área urbana) durante la semana o, a pesar de no haber trabajado, estaban empleados (ocupados), y quienes carecían de empleo, pero estaban disponibles para trabajar (Pesantez y Criollo, 2000).

La distribución con la edad corregida es la siguiente.



Anexo B. Clasificación de Actividades Económicas

Actividad Económica	Detalle de acuerdo a clasificación CIIU 3.1 (Literal)	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Administracion pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Bajo relación de dependencia sector público
AGRICULTURA Y PESCA	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca
COMERCIO	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	
CONSTRUCCIÓN	Construcción	
INDUSTRIA	Industrias manufactureras	
SERIVCIOS	Suministros de electricidad, gas y agua	Hoteles y restaurantes
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Enseñanza
	Actividades de servicios sociales y de salud	Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios
	Hogares privados con servicio domestico	
PETRÓLEO Y MINAS	Explotación de minas y canteras	
OTRAS	Organizaciones y órganos extraterritoriales	Bajo relación de dependencia sector privado
	Sin actividad economica - ciiu	Verificar

Anexo C. Beneficios para las personas con discapacidad en Ecuador

NORMATIVA	TIPO DE SERVICIO	TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD
Ley sobre Discapacidades, Art. 23 y Reglamento de la Ley de Discapacidades, Arts. del 87 al 93	En la adquisición de vehículos ortopédicos o no ortopédicos importados, se exonerará el pago total de derechos arancelarios, impuestos adicionales e impuestos al Valor Agregado, como también el impuesto a Consumos Especiales, siempre que estén destinados para el uso y traslado de personas con discapacidad.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley sobre Discapacidades, Art. 22	Exoneración de impuestos arancelarios e IVA en la importación de aparatos médicos especiales, materia prima para órtesis y prótesis, aparatos médicos, instrumentos musicales, implementos artísticos, herramientas especiales.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley de Régimen Tributario Interno, Registro Oficial, Suplemento No. 463 del 17 de noviembre del 2004, Art. 77	Exenciones.- Estarán exentos del impuesto a los consumos especiales: los vehículos híbridos; y, los vehículos ortopédicos y no ortopédicos, importados o adquiridos localmente y destinados al traslado y uso de personas con discapacidad, conforme a las disposiciones constantes en la Ley de Discapacidades y la Constitución.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Codificación de la Ley Orgánica de Aduanas, Art. 27	Exenciones.- Están exentas del pago de tributos al comercio exterior, excepto las tasas por servicio aduanero, las importaciones a consumo de las siguientes mercancías: Los vehículos ortopédicos, aparatos médicos, ayudas técnicas, herramientas especiales, materia prima para órtesis y prótesis que utilizan las personas con discapacidades para su uso o las personas jurídicas encargadas de su protección.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley sobre Discapacidades, Art. 20	Exoneración del 50% en las tarifas de espectáculos públicos.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
PROGRAMA – MIDUVI (Bono para vivienda) Decreto Presidencial No. 1175. Registro Oficial No 376 del 8 de julio de 2008; Decreto Presidencial No. 1626. Registro Oficial No. 561 del 1 de abril de 2009	Bono para compra, construcción, mejoramiento y ampliación de vivienda.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Sistema de incentivos de vivienda rural y urbano marginal. Registro Oficial No. 256 del 12 de agosto de 2010	Las viviendas que se construyan, terminen o mejoren con el incentivo de vivienda rural o urbano marginal, se califican como viviendas de interés social aplicables a exoneraciones tributarias.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Decreto Ejecutivo 1977, Registro Oficial No 08 del 20 de agosto de 2009 y Acuerdo Ministerial 0016 del 24 de septiembre de 2009, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social	Asignación económica mensual para personas con discapacidad en situación de pobreza (Registro del SELBEN).	Física, visual, auditiva e intelectual	40 % o más
Ley No. 99-24 Reforma de las Finanzas Públicas, Registro Oficial No. 181 del 30 de abril de 1999, Art. 20	Exoneración de impuesto a la Renta a los ingresos obtenidos por personas con discapacidad, en un monto equivalente al triple de la fracción básica.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, Art. 201	Los usuarios del servicio de transporte público de pasajeros tienen derecho a que se respeten las tarifas aprobadas, en especial la de las personas con discapacidad; exoneración del 50% de la tarifa del transporte terrestre público, provincial, interprovincial, intercantonal y rural.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Distrito Metropolitano de Quito – Resolución U.P.G.T.	Exoneración del 50% de la tarifa del transporte municipal (Quito) Trolebús, Ecovía y Metrovía.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%

Acuerdo 006/2008 Registro Oficial N° 329 del 5 de mayo del 2008 -Consejo Nacional de Aviación Civil, Codificación de la Ley de Aviación Civil, Art. 55	El descuento del 50% para las personas de la tercera edad y personas con discapacidad se aplicará por parte de las líneas aéreas para todas las tarifas ofrecidas en el mercado, sean éstas regulares y/o promocionales, sin excepción, de modo que el pasajero pueda optar libremente por cualquiera de ellas.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley del Impuesto a la Propiedad de los Vehículos Motorizados de Transporte Terrestre, Art. 9. Decreto 2085, Registro Oficial N° 460 del 23 de noviembre del 2001; Ley de Reforma Tributaria, Art. 9 Ley 41, Suplemento Registro Oficial N° 325 14 de mayo del 2001	Rebajas especiales.- En el caso de los vehículos de propiedad de personas de la tercera edad y de los discapacitados, para establecer la base imponible, se considerará una rebaja especial de US$ 8.000. Este tratamiento se efectuará a razón de un solo vehículo por cada titular.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley Reformatoria del Decreto Supremo No 1397, relativo a los derechos de los ciegos. Registro Oficial No. 506, de 23 de agosto de 1990	Exoneración del pago del impuesto predial sobre bienes de su propiedad, siempre que su valor no exceda de doscientos salarios mínimos vitales (Quito y Riobamba).	Visual	Del 30% al 100%
Ley Orgánica de Educación Superior, Art. 77. Suplemento, Registro Oficial N° 298 12 de octubre-10-2010	Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas o su equivalente en ayudas económicas que apoyen en su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
	Serán beneficiarias las personas con discapacidad.		
Ordenanza No. 124 Reformatoria de la Ordenanza No. 051, sobre Discapacidades – Concejo Metropolitano de Quito	Arrendamiento de locales en los centros comerciales municipales.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Municipalidad de Guayaquil, Dirección de Acción Social y Educación- DASE	Programa de becas para niños, niñas y adolescentes con discapacidad.	Todas, con énfasis en discapacidad intelectual	Del 30% al 100%
Ley Sustitutiva a la Ley del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, Art. 15. Registro Oficial No. 179 de 3 de enero del 2006	Las becas consistirán en la exoneración del pago total de costos de colegiatura y adicionalmente en las rebajas que oferte cada institución de educación superior.	Física, auditiva, visual, intelectual	Del 30% al 100%
	De entre las becas que conceden los centros de educación superior, al menos el 5% se destinará a estudiantes destacados con discapacidad.		
Ley Reformatoria del Código del Trabajo. Registro Oficial No. 198 del 30 de enero de 2006	Inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Física, visual, auditiva e intelectual	Del 30% al 100%
Ley Orgánica del Servicio Público, Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294, del 2 de octubre de 2010, Art. 60	Para la supresión de puestos no se considerarán los de aquellos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).	Discapacidad severa	
Bono "Joaquín Gallegos Lara" Decreto Ejecutivo No. 422. Registro Oficial 252 del 8 de agosto de *2010*	A favor de las personas con discapacidad severa y profunda en situación crítica que no pueden gobernarse por sí mismos identificadas como tales en la base de datos de la Misión Solidaria Manuela Espejo", con el propósito de contribuir a mejorar sus condiciones de vida.	Discapacidad severa y profunda	
	El bono consiste en la entrega mensual de US$ 240 (DOSCIENTOS CUARENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA), al familiar responsable del cuidado de la persona con discapacidad severa y profunda en situación crítica, a nombre del titular del derecho.		
	Para el efecto, se entenderá como familiar cuidador al cónyuge o los parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. El parentesco se acreditará documentadamente en la forma que señalen los instructivos a dictarse por la Vicepresidencia de la República.		
	En ausencia de éstos y con la debida acreditación de la Vicepresidencia de la República podrán actuar como cuidadores personas allegadas.		

Anexo D. Coeficientes, errores estándar robustos, estadístico t y p-value de la regresión salarial por condición de discapacidad

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w
Discapacitado	-0.0215***	-0.0216***	-0.0340***	-0.0480***	-0.0686***	-0.106***	-0.117***
	-0.00434	(0.00375)	(0.00366)	(0.00326)	(0.00281)	(0.00256)	(0.00230)
	-4.958	-5.768	-9.303	-14.71	-24.38	-41.49	-50.93
	-0.000000711	(8.01e-09)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Edad	0.0584***	0.0528***	0.0521***	0.0530***	0.0347***	0.0367***	0.0355***
	-0.000272	(0.000230)	(0.000229)	(0.000213)	(0.000187)	(0.000172)	(0.000150)
	214.3	230.0	227.7	249.4	185.4	212.9	236.1
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Edad al cuadrado	-0.000545***	-0.000469***	-0.000461***	-0.000469***	-0.000270***	-0.000315***	-0.000306***
	-0.00000335	(2.82e-06)	(2.81e-06)	(2.62e-06)	(2.33e-06)	(2.13e-06)	(1.85e-06)
	-162.5	-166.5	-164.0	-179.0	-115.9	-147.8	-164.9
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Elemental	0.0131*	0.0574***	0.0743***	0.0713***	0.0437***	0.0349***	0.0149***
	-0.00787	(0.00536)	(0.00502)	(0.00459)	(0.00366)	(0.00330)	(0.00283)
	1.664	10.70	14.81	15.51	11.95	10.60	5.256
	-0.0961	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1.48e-07)
Primaria	0.119***	0.185***	0.220***	0.217***	0.183***	0.144***	0.124***
	-0.0055	(0.00348)	(0.00321)	(0.00291)	(0.00224)	(0.00201)	(0.00171)
	21.61	52.99	68.58	74.38	81.53	71.42	72.37
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Secundaria	0.359***	0.429***	0.486***	0.460***	0.394***	0.331***	0.319***
	-0.00553	(0.00353)	(0.00326)	(0.00297)	(0.00231)	(0.00207)	(0.00177)
	64.8	121.7	149.2	155.2	170.4	159.6	180.4
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Superior	0.609***	0.713***	0.800***	0.798***	0.763***	0.695***	0.722***
	-0.00564	(0.00368)	(0.00343)	(0.00315)	(0.00253)	(0.00231)	(0.00201)
	107.9	193.7	233.3	253.4	301.2	300.8	359.9
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Especial	0.190***	0.253***	0.280***	0.281***	0.242***	0.203***	0.172***
	-0.00948	(0.00743)	(0.00721)	(0.00676)	(0.00527)	(0.00474)	(0.00411)
	20.07	34.13	38.79	41.57	45.93	42.81	41.92
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Soltero	-0.0934***	-0.108***	-0.122***	-0.116***	-0.0886***	-0.0751***	-0.0627***
	-0.00127	(0.00110)	(0.00110)	(0.00103)	(0.000896)	(0.000855)	(0.000761)
	-73.59	-98.01	-111.7	-112.3	-98.95	-87.89	-82.45
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Divorciado	-0.0160***	-0.00542**	-0.00670**	0.00248	0.0256***	0.0191***	0.0112***
	-0.00293	(0.00266)	(0.00272)	(0.00263)	(0.00242)	(0.00230)	(0.00207)
	-5.464	-2.039	-2.464	0.946	10.58	8.321	5.429
	-4.64E-08	(0.0414)	(0.0137)	(0.344)	(0)	(0)	(5.68e-08)
Viudo	-0.0833***	-0.0645***	-0.0620***	-0.0469***	-0.0283***	-0.0265***	-0.0202***
	-0.00522	(0.00465)	(0.00480)	(0.00474)	(0.00450)	(0.00433)	(0.00393)
	-15.95	-13.85	-12.92	-9.901	-6.296	-6.122	-5.151
	0	(0)	(0)	(0)	(3.06e-10)	(9.24e-10)	(2.59e-07)
Hombre	0.111***	0.0855***	0.0792***	0.0898***	0.0964***	0.0786***	0.0517***
	-0.00124	(0.00108)	(0.00105)	(0.000971)	(0.000839)	(0.000782)	(0.000683)
	89.97	79.52	75.13	92.44	114.9	100.4	75.78
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Administración Pública	-0.153***	0.109***	0.208***	0.285***	0.449***	0.413***	0.475***
	-0.00176	(0.00152)	(0.00149)	(0.00143)	(0.00142)	(0.00138)	(0.00119)
	-87.03	71.37	139.8	199.3	316.0	299.2	399.9
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Agricultura y Pesca	0.0539***	-0.0339***	0.0398***	-0.103***	-0.179***	-0.184***	-0.179***
	-0.0023	(0.00203)	(0.00176)	(0.00153)	(0.00122)	(0.00114)	(0.00102)
	23.47	-16.72	22.69	-66.94	-146.8	-161.6	-175.5
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Comercio	0.129***	0.0733***	0.0782***	-0.0159***	-0.0888***	-0.0753***	-0.101***
	-0.00196	(0.00171)	(0.00158)	(0.00139)	(0.00112)	(0.00102)	(0.000889)
	65.94	42.83	49.54	-11.46	-79.27	-74.09	-113.1
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Construcción	-0.190***	-0.208***	-0.136***	-0.201***	-0.149***	-0.165***	-0.184***
	-0.00388	(0.00333)	(0.00308)	(0.00252)	(0.00195)	(0.00165)	(0.00131)
	-48.97	-62.46	-44.15	-79.65	-76.52	-99.71	-141.0
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Industria	0.116***	0.0407***	0.0592***	-0.0137***	-0.113***	-0.0787***	-0.0987***
	-0.00226	(0.00204)	(0.00195)	(0.00167)	(0.00122)	(0.00112)	(0.000987)
	51.26	19.94	30.31	-8.208	-92.50	-70.36	-99.94
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Otras	-0.404***	-0.423***	-0.311***	-0.253***	-0.299***	-0.122***	-0.171***
	-0.00296	(0.00219)	(0.00209)	(0.00202)	(0.00173)	(0.00147)	(0.00123)
	-136.5	-193.5	-149.0	-125.6	-173.1	-82.47	-139.2
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Petróleo y Minas	0.656***	0.676***	0.777***	0.519***	0.331***	0.188***	0.416***
	-0.0104	(0.0103)	(0.00921)	(0.00787)	(0.00574)	(0.00481)	(0.00401)
	63.06	65.72	84.38	65.97	57.71	39.11	103.7
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Amazonía	-0.190***	-0.226***	-0.213***	-0.174***	-0.126***	-0.102***	-0.0382***
	-0.00333	(0.00258)	(0.00261)	(0.00259)	(0.00246)	(0.00227)	(0.00183)
	-57.1	-87.81	-81.67	-67.10	-51.07	-44.88	-20.89
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Costa	-0.0212***	-0.0583***	-0.0659***	-0.0815***	-0.0943***	-0.102***	-0.0777***
	-0.00125	(0.00107)	(0.00104)	(0.000945)	(0.000808)	(0.000750)	(0.000652)
	-16.93	-54.24	-63.18	-86.26	-116.8	-135.9	-119.1
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Insular	0.350***	0.0466***	0.122***	0.0734***	0.0720***	0.122***	0.244***
	-0.0151	(0.0106)	(0.0110)	(0.00918)	(0.00802)	(0.00795)	(0.00804)
	23.13	4.405	11.02	7.992	8.977	15.32	30.41
	0	(1.06e-05)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Mediana	-0.382***	-0.408***	-0.388***	-0.355***	-0.247***	-0.243***	-0.257***
	-0.00272	(0.00251)	(0.00291)	(0.00214)	(0.00126)	(0.00115)	(0.00107)
	-140.1	-163.0	-133.5	-166.0	-197.0	-210.9	-239.7
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Microempresa	-0.442***	-0.627***	-0.585***	-0.519***	-0.485***	-0.462***	-0.501***
	-0.00334	(0.00255)	(0.00293)	(0.00232)	(0.00220)	(0.00192)	(0.00172)
	-132.1	-245.8	-199.4	-223.5	-220.4	-241.1	-291.9
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Pequeña	-0.472***	-0.558***	-0.522***	-0.473***	-0.391***	-0.380***	-0.392***
	-0.00276	(0.00234)	(0.00267)	(0.00217)	(0.00137)	(0.00124)	(0.00115)
	-171.1	-238.2	-195.2	-218.3	-285.7	-306.1	-340.4
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Persona Natural	-0.514***	-0.603***	-0.465***	-0.394***	-0.375***	-0.505***	-0.491***
	-0.00213	(0.00189)	(0.00213)	(0.00161)	(0.00107)	(0.000985)	(0.000863)
	-241.3	-318.9	-218.4	-245.0	-351.7	-512.3	-569.0
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Constante	4.622***	4.782***	4.739***	4.833***	5.064***	5.175***	5.320***
	-0.00795	(0.00614)	(0.00609)	(0.00545)	(0.00449)	(0.00411)	(0.00358)
	581.3	779.3	778.5	886.2	1,127	1,258	1,488
	0	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Observaciones	1,435,352.00	1,607,322	1,745,660	1,978,650	2,178,668	2,418,581	2,811,015
R-cuadrado	0.211	0.290	0.274	0.295	0.344	0.312	0.367

Errores estándar robustos, estadístico t y p-value en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<

Anexo E. Coeficientes de la regresión salarial por condición de discapacidad calculados a partir de la fórmula de semielasticidad

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad
	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w
Discapacitado	-0.026638758	-0.023128343	-0.034491139	-0.044480397	-0.064711274	-0.100575352	-0.108633856
Edad	0.06983026	0.061093521	0.05960903	0.0616242	0.042373162	0.044564446	0.043520403
Edad al cuadrado	-0.000634798	-0.000527861	-0.000513868	-0.000533857	-0.000334944	-0.000377929	-0.000370931
Elemental	0.045714099	0.09877948	0.118512861	0.109600455	0.068440384	0.054429645	0.028704249
Primaria	0.20442226	0.275068624	0.328432931	0.309964451	0.247323431	0.197217363	0.169995614
Secundaria	0.608014197	0.692150153	0.803988415	0.734987138	0.587245303	0.48735593	0.472556491
Superior	1.102232762	1.275045381	1.499273276	1.459603111	1.323326512	1.174937656	1.238934314
Especial	0.268709193	0.373002572	0.423331143	0.426180654	0.343126359	0.296930087	0.253575665
Soltero	-0.101474327	-0.114851631	-0.127157368	-0.120146621	-0.093079061	-0.079648853	-0.06667332
Divorciado	-0.018231753	-0.009524353	-0.011137514	-0.002067859	0.021119935	0.01592548	0.008697606
Viudo	-0.086068815	-0.063681891	-0.061807381	-0.04658023	-0.028680672	-0.025957167	-0.019605267
Hombre	0.128624912	0.092206541	0.081987903	0.099878809	0.104176712	0.087628894	0.062261366
Administración Pública	-0.177987765	0.151424648	0.272521035	0.359340968	0.59042297	0.534186081	0.666957319
Agricultura y Pesca	0.063643204	-0.03362179	0.04602786	-0.112192199	-0.192651615	-0.194264698	-0.19345856
Comercio	0.150273799	0.095049973	0.104839417	-0.001998001	-0.080476796	-0.059082673	-0.082864451
Construcción	-0.207846426	-0.221977628	-0.154646165	-0.218077775	-0.18698035	-0.218859306	-0.235856744
Industria	0.043416056	0.013186181	0.050325378	-0.026054566	-0.121904569	-0.074017553	-0.095162582
Otras	-0.444007236	-0.394075568	-0.272397212	-0.214158374	-0.261400904	-0.118385153	-0.197481202
Petróleo y Minas	0.981789055	1.007720502	1.232227576	0.707448242	0.399339025	0.194825321	0.531120775
Amazonía	-0.211797309	-0.202281898	-0.188604764	-0.160542979	-0.123659005	-0.112192199	-0.040074882
Costa	-0.033428495	-0.073554446	-0.078451618	-0.097873027	-0.105061251	-0.119266327	-0.094257292
Insular	0.347161788	0.053375743	0.146828149	0.088281667	0.0886082	0.145681894	0.289171804
Mediana	-0.329009299	-0.342295805	-0.33435581	-0.307190355	-0.230488976	-0.23202646	-0.247985746
Microempresa	-0.378736518	-0.483665259	-0.458276741	-0.41139503	-0.389819217	-0.374372417	-0.41139503
Pequeña	-0.391647016	-0.437295131	-0.421895135	-0.391647016	-0.330349939	-0.328337972	-0.34031973
Persona Natural	-0.435039804	-0.476385734	-0.394075568	-0.33435581	-0.320229474	-0.407260341	-0.404289221
Constante	4.302	4.302	4.302	4.302	4.302	4.302	4.302
Observaciones	1,435,352	1,435,352	1,435,352	1,435,352	1,435,352	1,435,352	1,435,352
R-cuadrado	0.208	0.208	0.208	0.208	0.208	0.208	0.208

Anexo F. Coeficientes, errores estándar robustos, estadístico t y p-value de la regresión salarial por condición de discapacidad

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w
Discapacidad Auditiva	0.0221*	0.0358***	0.0263***	0.0269***	-0.0205***	-0.0619***	-0.0840***
	(0.0117)	(0.0104)	(0.00989)	(0.00863)	(0.00716)	(0.00659)	(0.00586)
	1.887	3.448	2.664	3.111	-2.858	-9.402	-14.33
	(0.0591)	(0.000565)	(0.00773)	(0.00186)	(0.00426)	(0)	(0)
Discapacidad Física	-0.0203***	-0.0249***	-0.0381***	-0.0548***	-0.0727***	-0.104***	-0.111***
	(0.00548)	(0.00475)	(0.00468)	(0.00425)	(0.00374)	(0.00345)	(0.00314)
	-3.698	-5.237	-8.134	-12.88	-19.40	-30.15	-35.24
	(0.000217)	(1.63e-07)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Discapacidad Intelectual	-0.0660***	-0.0857***	-0.0912***	-0.0933***	-0.132***	-0.202***	-0.198***
	(0.0167)	(0.0133)	(0.0118)	(0.00960)	(0.00711)	(0.00577)	(0.00509)
	-3.952	-6.452	-7.736	-9.727	-18.64	-35.04	-39.02
	(7.75e-05)	(1.10e-10)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Discapacidad Lenguaje	-0.0114	-0.0423	-0.0688**	-0.0870***	-0.0697***	-0.118***	-0.137***
	(0.0389)	(0.0316)	(0.0279)	(0.0222)	(0.0189)	(0.0163)	(0.0147)
	-0.292	-1.337	-2.468	-3.925	-3.691	-7.238	-9.290
	(0.771)	(0.181)	(0.0136)	(8.66e-05)	(0.000223)	(0)	(0)
Discapacidad Psicológica	-0.195***	-0.167***	-0.178***	-0.199***	-0.190***	-0.234***	-0.248***
	(0.0242)	(0.0212)	(0.0199)	(0.0190)	(0.0157)	(0.0139)	(0.0118)
	-8.061	-7.897	-8.944	-10.50	-12.08	-16.82	-21.10
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Discapacidad Visual	-0.0261**	-0.0139	-0.0257***	-0.0429***	-0.0461***	-0.0778***	-0.0959***
	(0.0111)	(0.00955)	(0.00959)	(0.00857)	(0.00752)	(0.00695)	(0.00622)
	-2.355	-1.454	-2.679	-5.009	-6.129	-11.20	-15.41
	(0.0185)	(0.146)	(0.00738)	(5.48e-07)	(8.87e-10)	(0)	(0)
Edad	0.0584***	0.0528***	0.0522***	0.0530***	0.0347***	0.0367***	0.0355***
	(0.000272)	(0.000230)	(0.000229)	(0.000213)	(0.000187)	(0.000172)	(0.000150)
	214.3	230.0	227.7	249.4	185.5	213.0	236.1
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Edad al cuadrado	-0.000545***	-0.000470***	-0.000461***	-0.000469***	-0.000270***	-0.000315***	-0.000306***
	(3.35e-06)	(2.82e-06)	(2.81e-06)	(2.62e-06)	(2.33e-06)	(2.13e-06)	(1.85e-06)
	-162.5	-166.5	-164.0	-179.1	-115.9	-147.9	-165.0
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Elemental	0.0131*	0.0573***	0.0743***	0.0714***	0.0435***	0.0340***	0.0138***
	(0.00787)	(0.00537)	(0.00502)	(0.00460)	(0.00366)	(0.00330)	(0.00283)
	1.665	10.68	14.81	15.52	11.88	10.31	4.864
	(0.0960)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1.15e-06)
Primaria	0.119***	0.185***	0.220***	0.217***	0.182***	0.142***	0.123***
	(0.00550)	(0.00348)	(0.00321)	(0.00291)	(0.00224)	(0.00202)	(0.00172)
	21.60	52.95	68.52	74.36	81.20	70.51	71.28
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Secundaria	0.359***	0.429***	0.486***	0.461***	0.393***	0.329***	0.317***
	(0.00554)	(0.00353)	(0.00326)	(0.00297)	(0.00231)	(0.00208)	(0.00177)
	64.77	121.6	149.0	155.1	169.9	158.3	178.9
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Superior	0.609***	0.713***	0.800***	0.798***	0.763***	0.694***	0.720***
	(0.00565)	(0.00368)	(0.00343)	(0.00315)	(0.00254)	(0.00232)	(0.00201)
	107.9	193.5	233.1	253.2	300.5	299.3	358.2
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Especial	0.191***	0.254***	0.280***	0.281***	0.243***	0.203***	0.172***
	(0.00948)	(0.00743)	(0.00721)	(0.00676)	(0.00527)	(0.00473)	(0.00410)
	20.09	34.16	38.81	41.60	46.03	42.94	42.02
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Soltero	-0.0933***	-0.108***	-0.122***	-0.116***	-0.0885***	-0.0749***	-0.0626***
	(0.00127)	(0.00110)	(0.00110)	(0.00103)	(0.000896)	(0.000855)	(0.000761)
	-73.52	-97.90	-111.6	-112.2	-98.80	-87.67	-82.24
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Divorciado	-0.0159***	-0.00532**	-0.00662**	0.00257	0.0257***	0.0192***	0.0113***
	(0.00293)	(0.00266)	(0.00272)	(0.00262)	(0.00242)	(0.00230)	(0.00207)
	-5.435	-2.001	-2.433	0.979	10.61	8.365	5.476
	(5.49e-08)	(0.0454)	(0.0150)	(0.327)	(0)	(0)	(4.35e-08)

Viudo	-0.0832***	-0.0644***	-0.0619***	-0.0469***	-0.0283***	-0.0265***	-0.0202***
	(0.00522)	(0.00465)	(0.00480)	(0.00474)	(0.00450)	(0.00433)	(0.00393)
	-15.94	-13.84	-12.91	-9.890	-6.287	-6.115	-5.145
	(0)	(0)	(0)	(0)	(3.23e-10)	(9.68e-10)	(2.68e-07)
Hombre	0.111***	0.0855***	0.0793***	0.0898***	0.0964***	0.0786***	0.0518***
	(0.00124)	(0.00108)	(0.00105)	(0.000971)	(0.000839)	(0.000782)	(0.000683)
	89.97	79.54	75.16	92.48	114.9	100.5	75.80
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Administración Pública	-0.153***	0.109***	0.208***	0.285***	0.449***	0.413***	0.475***
	(0.00176)	(0.00152)	(0.00149)	(0.00143)	(0.00142)	(0.00138)	(0.00119)
	-87.01	71.40	139.9	199.4	316.0	299.2	399.9
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Agricultura y Pesca	0.0539***	-0.0339***	0.0398***	-0.103***	-0.179***	-0.184***	-0.179***
	(0.00230)	(0.00203)	(0.00176)	(0.00153)	(0.00122)	(0.00114)	(0.00102)
	23.47	-16.71	22.69	-66.92	-146.8	-161.7	-175.7
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Comercio	0.129***	0.0733***	0.0782***	-0.0159***	-0.0888***	-0.0752***	-0.100***
	(0.00196)	(0.00171)	(0.00158)	(0.00139)	(0.00112)	(0.00102)	(0.000889)
	65.94	42.83	49.55	-11.45	-79.26	-74.05	-113.0
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Construcción	-0.190***	-0.208***	-0.136***	-0.201***	-0.149***	-0.165***	-0.184***
	(0.00388)	(0.00333)	(0.00308)	(0.00252)	(0.00195)	(0.00165)	(0.00131)
	-48.96	-62.45	-44.15	-79.64	-76.54	-99.75	-141.0
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Industria	0.116***	0.0406***	0.0591***	-0.0138***	-0.113***	-0.0788***	-0.0987***
	(0.00226)	(0.00204)	(0.00195)	(0.00167)	(0.00122)	(0.00112)	(0.000987)
	51.23	19.91	30.27	-8.260	-92.54	-70.41	-99.99
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Otras	-0.404***	-0.423***	-0.311***	-0.253***	-0.299***	-0.122***	-0.171***
	(0.00296)	(0.00219)	(0.00209)	(0.00202)	(0.00173)	(0.00147)	(0.00123)
	-136.4	-193.4	-148.9	-125.5	-173.1	-82.50	-139.2
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Petróleo y Minas	0.656***	0.676***	0.777***	0.519***	0.331***	0.188***	0.416***
	(0.0104)	(0.0103)	(0.00921)	(0.00787)	(0.00574)	(0.00481)	(0.00401)
	63.06	65.72	84.37	65.96	57.72	39.08	103.7
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Amazonía	-0.190***	-0.226***	-0.213***	-0.174***	-0.126***	-0.102***	-0.0383***
	(0.00333)	(0.00258)	(0.00261)	(0.00259)	(0.00246)	(0.00227)	(0.00183)
	-57.10	-87.82	-81.69	-67.11	-51.11	-44.94	-20.95
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Costa	-0.0212***	-0.0583***	-0.0659***	-0.0815***	-0.0944***	-0.102***	-0.0777***
	(0.00125)	(0.00107)	(0.00104)	(0.000945)	(0.000808)	(0.000750)	(0.000652)
	-16.94	-54.26	-63.19	-86.27	-116.8	-136.0	-119.2
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Insular	0.350***	0.0466***	0.122***	0.0734***	0.0720***	0.122***	0.244***
	(0.0151)	(0.0106)	(0.0110)	(0.00918)	(0.00802)	(0.00795)	(0.00804)
	23.12	4.403	11.02	7.992	8.982	15.33	30.41
	(0)	(1.07e-05)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Mediana	-0.382***	-0.408***	-0.388***	-0.355***	-0.247***	-0.243***	-0.257***
	(0.00272)	(0.00251)	(0.00291)	(0.00214)	(0.00126)	(0.00115)	(0.00107)
	-140.1	-163.0	-133.5	-165.9	-197.0	-210.9	-239.6
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Microempresa	-0.442***	-0.627***	-0.585***	-0.519***	-0.485***	-0.462***	-0.501***
	(0.00334)	(0.00255)	(0.00293)	(0.00232)	(0.00220)	(0.00192)	(0.00172)
	-132.1	-245.8	-199.4	-223.4	-220.4	-241.1	-291.8
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Pequeña	-0.472***	-0.558***	-0.522***	-0.473***	-0.391***	-0.380***	-0.392***
	(0.00276)	(0.00234)	(0.00267)	(0.00217)	(0.00137)	(0.00124)	(0.00115)
	-171.1	-238.2	-195.2	-218.3	-285.7	-306.1	-340.4
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Persona Natural	-0.514***	-0.603***	-0.465***	-0.394***	-0.375***	-0.505***	-0.491***
	(0.00213)	(0.00189)	(0.00213)	(0.00161)	(0.00107)	(0.000985)	(0.000863)
	-241.3	-318.8	-218.4	-245.0	-351.7	-512.3	-568.9
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Constante	4.622***	4.782***	4.739***	4.832***	5.064***	5.176***	5.322***
	(0.00795)	(0.00614)	(0.00609)	(0.00546)	(0.00449)	(0.00412)	(0.00358)
	581.1	779.0	778.2	885.7	1,127	1,257	1,487
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Observaciones	1,435,352	1,607,322	1,745,660	1,978,650	2,178,668	2,418,581	2,811,015
R-cuadrado	0.211	0.290	0.274	0.295	0.344	0.312	0.367

Errores estándar robustos, estadístico t y p-value en cursiva

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Anexo G. Coeficientes de la regresión salarial por condición de discapacidad calculados a partir de la fórmula de semielasticidad

VARIABLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad	Semielasticidad
	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w	ln_w
Discapacidad Auditiva	0.0244	0.0437	0.0307	0.0388	-0.0043	-0.0455	-0.0688
Discapacidad Física	-0.0239	-0.0262	-0.0379	-0.0511	-0.0714	-0.1024	-0.1042
Discapacidad Intelectual	-0.0922	-0.1015	-0.1006	-0.0811	-0.1201	-0.1805	-0.1780
Discapacidad Lenguaje	-0.0108	-0.0328	-0.0498	-0.0769	-0.0545	-0.0900	-0.1201
Discapacidad Psicológica	-0.2110	-0.1918	-0.1918	-0.2220	-0.2031	-0.2480	-0.2495
Discapacidad Visual	-0.0320	-0.0117	-0.0246	-0.0412	-0.0410	-0.0717	-0.0888
Edad	0.0698	0.0611	0.0596	0.0617	0.0424	0.0446	0.0435
Edad al cuadrado	-0.0006	-0.0005	-0.0005	-0.0005	-0.0003	-0.0004	-0.0004
Elemental	0.0456	0.0987	0.1185	0.1096	0.0683	0.0537	0.0277
Primaria	0.2044	0.2751	0.3284	0.3113	0.2473	0.1960	0.1677
Secundaria	0.6080	0.6922	0.8022	0.7350	0.5872	0.4859	0.4696
Superior	1.1022	1.2750	1.4993	1.4596	1.3233	1.1706	1.2345
Especial	0.2687	0.3744	0.4233	0.4262	0.3445	0.2982	0.2536
Soltero	-0.1015	-0.1149	-0.1272	-0.1201	-0.0930	-0.0795	-0.0665
Divorciado	-0.0181	-0.0094	-0.0110	-0.0020	0.0212	0.0161	0.0088
Viudo	-0.0860	-0.0637	-0.0617	-0.0466	-0.0286	-0.0259	-0.0195
Hombre	0.1286	0.0922	0.0820	0.0999	0.1042	0.0876	0.0624
Administración Pública	-0.1780	0.1526	0.2725	0.3593	0.5904	0.5342	0.6670
Agricultura y Pesca	0.0636	-0.0336	0.0460	-0.1122	-0.1927	-0.1943	-0.1935
Comercio	0.1503	0.0950	0.1048	-0.0020	-0.0805	-0.0590	-0.0828
Construcción	-0.2078	-0.2220	-0.1546	-0.2181	-0.1870	-0.2189	-0.2359
Industria	0.0434	0.0131	0.0502	-0.0262	-0.1219	-0.0741	-0.0952
Otras	-0.4435	-0.3941	-0.2724	-0.2134	-0.2614	-0.1184	-0.1975
Petróleo y Minas	0.9818	1.0077	1.2322	0.7074	0.3993	0.1948	0.5311
Amazonía	-0.2118	-0.2023	-0.1886	-0.1605	-0.1237	-0.1131	-0.0402
Costa	-0.0334	-0.0736	-0.0785	-0.0979	-0.1051	-0.1193	-0.0943
Insular	0.3472	0.0533	0.1468	0.0882	0.0886	0.1457	0.2892
Mediana	-0.3283	-0.3423	-0.3344	-0.3072	-0.2305	-0.2320	-0.2480
Microempresa	-0.3787	-0.4837	-0.4583	-0.4114	-0.3898	-0.3744	-0.4114
Pequeña	-0.3916	-0.4373	-0.4219	-0.3916	-0.3303	-0.3283	-0.3403
Persona Natural	-0.4350	-0.4759	-0.3941	-0.3337	-0.3202	-0.4073	-0.4043
Observaciones	1,435,352	1,607,322	1,745,660	1,978,650	2,178,668	2,418,581	2,811,015
R-cuadrado	0.208	0.288	0.272	0.291	0.336	0.305	0.358

Anexo H. Programación en Stata

Para el desarrollo de esta investigación, se realizó cuatro do-files en Stata: i) Consolidación BDD ii) Depuración BDD, iii) Estadísticos Descriptivos y iv) Regresiones. A continuación se presenta como se realizaron los descriptivos y regresiones.

```
*****************************************************************

********BDD IESS 2005-2011. Estudio Discapacitados***************

*****************************************************************

*---------------------------------------------------------------*

*---------------ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS BDD------------------*

*---------------------------------------------------------------*

clear all
set processors 2
set mem 1g
set more off
global directorio
"C:\Users\toshiba\Documents\TESIS\Discapcitados\Datos\SEGURIDAD SOCIAL"

*Se abre la BDD
clear
use "$directorio\BDD_TESIS_FINAL_Depurada_VF_Corregida.dta", clear
*drop salario_99 salario_01 salario_992 salario_02
count // 14'175.248

*-------------------------------------------------------------------------*
*Panorama General
qui tabout periodo using "$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", replace
qui tabout periodo discapacitado using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*-------------------------------------------------------------------------*
*-------------------------------------------------------------------------*
*1. Número de empleados por sexo
*General
qui tabout periodo genero using "$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls",
replace

*Discapacitados
qui tabout periodo genero if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",replace
*-------------------------------------------------------------------------*

*2. Número de empleados por nivel de instrucción
*General
qui tabout periodo escolaridad using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*Discpacitados
qui tabout periodo escolaridad if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls", append

*-------------------------------------------------------------------------*
```

```
*3. Número de empleados por actividad económica
*General
qui tabout periodo act_econ using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*Discapacitados
qui tabout periodo act_econ if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",append

*-------------------------------------------------------------------------*
*4. Número de empleados por provincia
*General
qui tabout provincia periodo using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*Discapacitados
qui tabout provincia periodo if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",append

*-------------------------------------------------------------------------*

*5. Número de empleados por región
*General
qui tabout periodo region using "$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls",
append

*Discapacitados
qui tabout periodo region if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",append


*-------------------------------------------------------------------------*

*6. Número de empleados por estado civil
*General
qui tabout periodo estado_civil using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*Discapacitados
qui tabout periodo estado_civil if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",append

*-------------------------------------------------------------------------*

*7. Número de empleados por grupos de edad
*GRUPOS EDAD
/*recode edad     (10/19 =1 "10-19") ///
                  (20/29 =2 "20-29") ///
                  (30/44 =3 "30-44") ///
                  (45/64 =4 "45-64") ///
                  (65/94 =5 "65 y más"), gen(grupos_edad)
tab grupos_edad*/

*General
qui tabout periodo grupos_edad using
"$directorio\XLS\estadisticos_gen_V2.xls", append

*Discapacitados
qui tabout periodo grupos_edad if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls",append
```

```
*-------------------------------------------------------------------------*
*8. Número de empleados por condición de discapacidad
qui tabout periodo discapacitado using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls", append

*-------------------------------------------------------------------------*
*9. Número de empleados por tipo de discapacidad
qui tabout periodo discapacidad using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls", append
qui tabout periodo discapacidad2 using
"$directorio\XLS\estadisticos_dis_V2.xls", append

*-------------------------------------------------------------------------*

*ESTADÍSTICOS NO
DISCAPACITADOS**************************************************************
********
*No Discapacitados
qui tabout periodo genero if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",replace
qui tabout periodo escolaridad if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls", append
qui tabout periodo act_econ if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",append
qui tabout provincia periodo if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",append
qui tabout periodo region if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",append
qui tabout periodo estado_civil if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",append
qui tabout periodo grupos_edad if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\estadisticos_norm_V2.xls",append


*-------------------------------------------------------------------------*
*GENERALES
*Salario anual
tabstat salario                                        , by(periodo) s(n cv
sd sk k mean median)
tabstat salario if discapacitado==1      , by(periodo) s(n cv sd sk k mean
median)
tabstat salario   if discapacitado==0          , by(periodo) s(n cv sd sk k
mean median)

*Salario mensual
tabstat salario_mensual                                , by(periodo) s(n cv
sd sk k mean median)
tabstat salario_mensual if discapacitado==1    , by(periodo) s(n cv sd sk k
mean median)
tabstat salario_mensual if discapacitado==0    , by(periodo) s(n cv sd sk k
mean median)


*-------------------------------------------------------------------------*

*10. Salario promedio y mediano por condición de discapacidad
```

```
qui tabout periodo discapacitado using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls",replace c(mean salario)    sum
qui tabout periodo discapacitado using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls",append c(median salario)   sum

*-------------------------------------------------------------------------*
*11. Salario promedio y mediano por tipo de discapacidad

qui tabout periodo discapacidad    using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls", append  c(mean salario)   sum
qui tabout periodo discapacidad2   using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls", append  c(mean salario)   sum
qui tabout periodo discapacidad    using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls", append  c(median salario)   sum
qui tabout periodo discapacidad2   using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls", append  c(median salario) sum

*-------------------------------------------------------------------------*
*11. Salario promedio y mediano por condición de discapacidad y sexo

qui tabout periodo genero if discapacitado==0 using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls",append c(mean salario)   sum
qui tabout periodo genero if discapacitado==1 using
"$directorio\XLS\salarios_dis_V2.xls",append c(mean salario)   sum

*-------------------------------------------------------------------------*

*-------------------------------------------------------------------------*
*12. Concentración

*LORENZ:Salario mensual para personas sin discapacidad
qui
glcurve salario_mensual if discapacitado==0, by(periodo) split pvar(trabm)
glvar(salariom) lorenz nograph
sort trab
graph twoway      (line salariom_5 trabm, yaxis(1 2) ) ///
                        (line salariom_11 trabm, yaxis(1 2)) ///
                        (function y = x, range(0 1) yaxis(1 2) ) ///
                        ,aspect(1) xtitle("Proporción acumulada de
trabajadores") ///
                        ytitle("Salario Mensual", axis(1)) ytitle(" ", axis
(2)) ///
                        legend (label (1 "2005") label (2 "2011") size
(small) region (lstyle(none)) )

*LORENZ:Salario mensual para personas con discapacidad
qui
glcurve salario_mensual if discapacitado==1, by(periodo) split pvar(trabmd)
glvar(salariomd) lorenz nograph
sort trabmd
graph twoway      (line salariomd_5 trabmd, yaxis(1 2)sort ) ///
                        (line salariomd_11 trabmd, yaxis(1 2) sort) ///
                        (function y = x, range(0 1) yaxis(1 2) ) ///
                        ,aspect(1) xtitle("Proporción acumulada de
trabajadores") ///
                        ytitle("Salario Mensual", axis(1)) ytitle(" ", axis
(2)) ///
                        legend (label (1 "2005") label (2 "2011") size
(small) region (lstyle(none)) )
```

```
*GINI
ineqdeco salario if discapacitado==1, by (periodo)
ineqdeco salario_mensual if discapacitado==1, by (periodo)
ineqdeco salario if discapacitado==0, by (periodo)
ineqdeco salario_mensual if discapacitado==0, by (periodo)
ineqdeco salario, by (periodo)
ineqdeco salario_mensual, by (periodo)
*-------------------------------------------------------------------------*

save "$directorio\BDD_TESIS_FINAL_Depurada_VF_Corregida_LG.dta", replace

*-------------------------------------------------------------------------*

*-------------------------------------------------------------*
*-----------------------REGRESIONES---------------------------*
*-------------------------------------------------------------*

clear all
set processors 2
set mem 1g
set more off
global directorio
      "C:\Users\toshiba\Documents\TESIS\Discapcitados\Datos\SEGURIDAD
SOCIAL"
global directorio_reg
      "C:\Users\toshiba\Documents\TESIS\Discapcitados\Datos\SEGURIDAD
SOCIAL\REGRESIONES"

*Se abre la BDD
clear
use "$directorio\BDD_tamano.dta", clear
count //


*-------------------------------------------------------------------------*
*Agrupación de categorías
*-------------------------------------------------------------------------*
global disca "discapacitado"
*Referencia en discapacitado: 0 no discapacitado
global demograficas "edad edad2 elemental primaria secundaria superior
especial soltero divorciado viudo hombre"
*Referencia en educación: ninguna
*Referencia en estado civil: casado
*Referencia en sexo: mujer
global actividad "administracion_publica agricultura_pesca comercio
construccion industria otras petroleo_minas"
global region "amazonia costa insular"
global tamano " mediana pequeña micro persona_natural"
global empleador "administracion_publica agricultura_pesca comercio
construccion industria otras petroleo_minas amazonia costa insular"
*Referencia en actividad: servicios, porque es donde hay más trabajadores
*Referencia en región: sierra
*Refrencia en tamano: grande
global tipo_disca "auditiva física intelectual lenguaje psicológico visual"
*Referencia en tipo de discapacidad: sin_discapacidad


*-------------------------------------------------------------------------*
*Estimaciones
*-------------------------------------------------------------------------*
```

```
*1.ESPECIFICACIÓN 1: CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
* lnw= b0 +b1*demograficas+ b2 discapacitado + b3*empleador


forvalues y = 5(1)11 {
reg     ln_w $disca                                                    if
periodo == `y', robust
outreg2 using "$directorio_reg\dif_sal_2_V2_TE_VF_`y'.xls", replace
stats(coef se tstat pval) excel label

reg     ln_w $disca $demograficas                                      if
periodo == `y', robust
outreg2 using "$directorio_reg\dif_sal_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

reg     ln_w $disca $demograficas $actividad                    if periodo
== `y', robust
outreg2 using "$directorio_reg\dif_sal_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

reg     ln_w $disca $demograficas $actividad $region            if periodo
== `y', robust
outreg2 using "$directorio_reg\dif_sal_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

reg     ln_w $disca $demograficas $actividad $region $tamano            if
periodo == `y', robust
outreg2 using "$directorio_reg\dif_sal_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

}

*2.ESPECIFICACIÓN 2: TIPO DE DISCAPACIDAD
* lnw= b0 +b1*demograficas+ b2*tipo_discapacidad +b3*empleador

forvalues y= 5(1)11 {
reg ln_w $tipo_disca
                  if periodo == `y', robust
outreg2 using
"$directorio_reg\dif_salariales_tipo_disca_2_V2_TE_VF_`y'.xls", replace
stats(coef se tstat pval) excel label

reg ln_w $tipo_disca $demograficas
            if periodo == `y', robust
outreg2 using
"$directorio_reg\dif_salariales_tipo_disca_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

reg ln_w $tipo_disca $demograficas  $actividad
      if periodo == `y', robust
outreg2 using
"$directorio_reg\dif_salariales_tipo_disca_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label

reg ln_w $tipo_disca $demograficas  $actividad  $region $tamano   if periodo
== `y', robust
outreg2 using
"$directorio_reg\dif_salariales_tipo_disca_2_V2_TE_VF_`y'.xls", append
stats(coef se tstat pval) excel label
}
```