

La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral

The mies disability pension: Type and grade and labor inclusion

FLORES, José A.¹

ALAVA, María F.²

Resumen

La presente investigación contribuye a identificar el tipo y grado de discapacidad que tienen los beneficiarios de la pensión por discapacidad del MIES comparadas con las características existentes en el mercado laboral para personas similares en Ecuador. El estudio se basa en una revisión bibliográfica y análisis descriptivo de los beneficiarios del bono y de las personas discapacitadas que se encuentran laboralmente activas. Los resultados muestran que un 38.91% de beneficiarios podrían ser incluidas en el mercado laboral.

Palabras clave: discapacidad, inclusión laboral, política social, subsidios.

Abstract

This research contributes to identify the type and degree of disability that the beneficiaries of the MIES disability pension have compared to the characteristics existing in the labor market for similar people in Ecuador. The study is based on a bibliographic review and descriptive analysis of the beneficiaries of the bond and of disabled people who are active in work. The results show that 38.91% of beneficiaries could be included in the labor market.

Key words: disability, labor insertion, social policy, subsidies

1. Introducción

La integración social y laboral de las personas con discapacidades es una problemática latente en la sociedad ecuatoriana y se encuentra entre las políticas prioritarias del Estado, asumiendo orientaciones generales de la Organización Mundial de la Salud, así como las directrices de las Naciones Unidas relativas a las personas con discapacidades, que les permita superar precarias situaciones que afectan a sus familias e incluso llegan a sufrir efectos de la exclusión social. De acuerdo con la data del VII Censo de Población y VI de Vivienda (2010), el 5,6% de la población ecuatoriana señala tener algún tipo de discapacidad, aproximadamente 815.900 personas (CONADIS, 2018).

Mediante una política redistributiva, el Estado puede construir mayores márgenes de igualdad social como creciente expansión de la ciudadanía (Mazzola, 2014) así como le permite conseguir la igualdad de oportunidades

1 Profesor Titular Agregado I. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Email: florespj@ug.edu.ec

2 Profesor Titular Auxiliar. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Email: maria.alavav@ug.edu.ec

y permite la integración social de los excluidos (Mendikute Eibar, 2019). La aplicación de transferencias monetarias no contributivas y políticas de inclusión laboral a favor de los discapacitados, han sido los instrumentos implementados por el Estado para lograr el desarrollo y prosperidad económica de este grupo históricamente excluido. Por ejemplo, en el mercado laboral las personas con discapacidad registran una mayor tasa de desempleo y sus remuneraciones son menores comparados con las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos poco significativos y bajos ingresos, inclusive sin seguridad social o subempleados (OIT, 2007).

En ese sentido, la inclusión laboral es un factor predominante de compromiso que debe existir en la sociedad, donde las barreras laborales como la marginalización con respecto a lo físico o intelectual de las personas con discapacidad quedan diluidas por las acciones de responsabilidad social que nacen desde el sector empresarial y el Estado generando trabajos dignos, brindando calidad de vida y bienestar a esta población. Siendo así que, se la define como una opción que inmiscuye a las personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que resalta la importancia que tiene el respeto por la diferencia, la equidad y la igualdad de oportunidades. Es configurada en tal sentido que se tienen las mismas obligaciones que las demás personas, es decir, aportaciones, pensión, pago de impuestos, convirtiendo a las personas con discapacidad en sujetos tributarios y no de subsidio (Ducon Salas & Cely Torres, 2015).

Por tal razón, se considera importante la responsabilidad social al dar espacios a los diversos tipos de poblaciones donde no solo tengan acceso a las fuentes de trabajo, sino también las mismas se encuentren en condiciones dignas. Siendo así que la empresa no solo debe enfocarse en la generación de sus propios beneficios sino también en el bienestar y satisfacción de las necesidades de sus trabajadores, ya que aquellos son el eje fundamental dentro de la organización.

En este contexto, la responsabilidad social como la inclusión laboral son dos variables que se interrelacionan ya que a partir de ellas se encuentra una oportunidad de implementar estrategias que involucren a las personas que son vulnerables en la población, para ser candidatos en una contratación, pudiendo ser la misma en el sector público como privado, permitiendo además que, aquellos puedan demostrar sus habilidades, talentos, destrezas y conocimientos que lograrían superar las barreras sociales (Ducon Salas & Cely Torres, 2015).

Sin embargo, esta inclusión tiene sus limitaciones. Por ejemplo, la capacidad laboral de las personas con discapacidades varía mucho en función de los tipos de deficiencia, así como el grado de discapacidad. En general, las consecuencias son más negativas en las de tipo psíquico, que afectan a muchas menos personas, que en las sensoriales y físicas, que afectan a la mayoría (Pereda, De Prada, & Actis, 2003). En Ecuador, un 5.38% tiene discapacidad psicológica frente a un 25.66% y 46.64% de discapacidad sensorial y física respectivamente.

Existen diversos problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, los cuales responden a realidades diferentes. Entre ellos, un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo. Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares. Actitud inicial negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad. Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, lo que limita su capacidad emprendedora. Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral (Alcover & Pérez, 2011).

En ese sentido, el Estado y las organizaciones buscan reformas, normativas y mecanismos de trabajo que permita la inclusión laboral, en este caso para un grupo vulnerable como las personas con grados de discapacidad. Uno de estos mecanismos es el Teletrabajo (TT), una forma flexible de organización del trabajo que consiste en un

desempeño fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) para el contacto entre el trabajador y la empresa. El TT es una opción laboral que brinda la posibilidad de acceder al mundo del trabajo y permite que persona con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos como ciudadanos sintiéndose parte de la sociedad laboral (Salazar, 2007)

En Ecuador, existen diversas leyes e instrumentos que detallan la política pública a favor de la igualdad e inclusión laboral para personas con discapacidad. Una de las más específicas, es la Ley Orgánica de Discapacidades aprobada en el año 2012 que establece un conjunto de políticas públicas dirigidas a favorecer el bienestar social y desarrollo económico para las personas con discapacidad. Un principal instrumento de planificación global en el Ecuador, con extensión de cinco años, se denomina Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV). En el PNBV se expresan las directrices, políticas, estrategias y metas acordes a lo expresado en la Constitución a través de un conjunto de objetivos globales que abarcan todos los ámbitos de acción del Estado. Por último, la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades es otro instrumento de planificación, pero más enfocado en la ejecución de programas, objetivos y metas para la población con algún tipo y grado de discapacidad, donde se plantea ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal, bajo condiciones que garanticen el desempeño laboral mediante la equiparación de oportunidades.

Sin embargo, luego de algunos años no existe información sobre los impactos de las políticas públicas de las pensiones otorgadas, mecanismos de inserción laboral y desarrollo productivo de las personas con discapacidad y como esta ha tenido incidencia en el nivel de ingreso, condiciones de vida y disminución de la pobreza, tanto a nivel individual como en sus familias.

El objetivo de la investigación es identificar el tipo y grado de discapacidad que tiene los beneficiarios de la pensión por discapacidad del MIES frente a las características existentes para personas similares laboralmente activas en Ecuador, que les permita una posible inclusión laboral, dejando el sistema de subsidio y formen parte de una actividad productiva.

2. Metodología

El diseño de la investigación realizada tiene enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para especificar propiedades y características importantes aplicadas a la población de estudio.

Los datos utilizados en este estudio provienen de fuentes de información primaria. La primera data es del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) con información de personas con discapacidad que reciben una Pensión para Personas que tengan una discapacidad igual o mayor a 40%. Una segunda fuente de información estadística disponible en el sitio web del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), donde se observan algunas características generales, laborales y localización geográfica de las personas con discapacidad en el Ecuador. La tercera fuente primaria de información viene de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV 2014) realizada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) y nos aporta con información de los niveles educativos, educación continua y actividad económica donde desarrollan su jornada laboral.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes: Pruebas estadísticas pertinentes (estadísticas descriptivas) y análisis de contenidos (revisión bibliográfica) para establecer la relación del tipo y porcentaje de discapacidad con una posible inclusión laboral.

Utilizando las tres fuentes de información descritas, se puede obtener estadísticas descriptivas y estimaciones sobre la relación existente entre el tipo y porcentaje de discapacidad de las personas que reciben el bono y el tipo y porcentaje de discapacidad de personas que encuentran laboralmente activas.

3. Resultados

3.1. Población con discapacidad y política de subsidio en Ecuador

La información que se presentan a continuación corresponde a estadísticas obtenidas de las fuentes de información primaria de las instituciones pertinentes y su análisis corresponde a un enfoque nacional. Al finalizar el mes de abril de 2020, se presenta que en Ecuador existen registrados en el Sistema Nacional de Discapacidad, bajo la competencia de la CONADIS, 485,325 personas con algún tipo y grado de discapacidad, donde un 56.05% corresponden al género masculino, 43.94% al femenino y la diferencia a grupos LGTBI. De este total, un 60.32% se encuentra entre 18 y 64 años, como una relación de población en posibilidad de trabajar supeditado al grado de discapacidad que posee (CONADIS, 2020). Si se considera la proyección poblacional, el número de personas con algún grado de discapacidad registrada en el CONADIS representa el 2.77% de la población ecuatoriana (INEC, 2020).

La Tabla 1 muestra el número de personas con discapacidad registradas en el CONADIS a nivel nacional, según el tipo y grado de discapacidad.

Tabla 1
Personas con discapacidad en Ecuador,
según tipo y grado de discapacidad

Grado y Tipo de discapacidad	Física %	Intelectual %	Auditiva %	Visual %	Psicológica %	Total
De 30% al 49%	49.86	17.14	20.28	8.70	4.02	45.03
De 50% al 74%	44.30	27.67	11.95	9.01	7.07	34.56
De 75% al 84%	41.13	24.91	3.55	24.40	6.01	14.34
De 85% al 100%	49.08	24.18	3.74	18.45	4.55	6.07
Total	46.64	22.32	14.00	11.66	5.38	100%

Fuente: CONADIS 2020. Elaboración: Los autores

Como se puede observar el 46.64% presenta discapacidad física, la más representativa, el 22.32% presenta discapacidad intelectual seguida de un 14% con discapacidad auditiva. En menor proporción la discapacidad visual (11.66%) y por último la discapacidad psicológica con un 5.38%. Si se analiza los grados de discapacidad, un 45.03% de las personas se encuentra en un grado entre 35% al 49%, seguido de un 34.56% de personas en un grado de discapacidad entre 50% al 74%. Un 20.41% corresponde a los grados de discapacidad entre 75% al 100%.

Esto tiene relevancia, debido a que un 79.59% de las personas con discapacidad en Ecuador estarían en un grado de discapacidad el 30% a 74%, lo que estarían, en diferentes medidas y posibilidades, de realizar un trabajo remunerado, dependiendo de otros factores como el nivel educativo, motivación, competencia y accesibilidad.

En ese sentido, completar niveles educativos más altos permitirá a las personas desarrollar conocimientos y competencias prácticas básicas para potenciar las oportunidades de empleo, a su vez contribuirá a impedir situaciones de marginalidad laboral y social (UNESCO, 2014). Analizar los niveles educativos obtenidos por las

personas con discapacidad permitirá abordar con una mejor perspectiva el problema de la inclusión laboral. Según los datos de la ECV (2014), un 30.65% de las personas con discapacidad tiene ninguna educación, un 48.72% sólo tiene educación primaria, un 15.75% cuenta con educación secundaria. Apenas un 4.88% ha logrado completar la educación superior. Esta información se complementa, con temas de educación continua o cursos de capacitación, donde la misma encuesta refleja que sólo un 2.91% de las personas con discapacidad ha asistido a eventos de este tipo (INEC, 2014).

Una proporción de personas con discapacidad son beneficiarias de la política redistributiva que implementa el Estado. Una de las entidades encargadas de la política social y entrega de bonos a las personas con discapacidad es el (MIES). La política pública de aseguramiento no contributivo tiene por objeto cubrir a los grupos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad frente a la necesidad de ingresos, con el fin de evitar el deterioro del consumo básico. Estas políticas buscan, entre otros objetivos, vinculado a este estudio, el de proteger a los adultos mayores y personas con discapacidad (MIES, 2020). La Tabla 2 muestra los tipos de transferencias monetarias no contributivas que entrega el MIES por la implementación de la política social.

Tabla 2
Transferencias monetarias no contributivas

Tipo de transferencia monetaria no contributivas	Destino	Valor
Bono de Desarrollo Humano	Cubre vulnerabilidades relacionadas a la situación económica del grupo familiar.	USD 50,00
Bono de Desarrollo Humano Variable	Mejora los niveles de vida de los núcleos familiares con hijos menores de edad y romper con la transmisión intergeneracional de la pobreza*	USD 150,00
Pensión para Adultos Mayores	Se benefician personas de 65 años en adelante, que no acceden a cobertura de la seguridad social contributiva, con el fin de cubrir carencias económicas y gastos que demandan las vulnerabilidades que se acentúan por la edad.	USD 50,00
Pensión Mis Mejores Años	Aporta a la cobertura universal de la seguridad y reducir la desigualdad de ingresos de personas adultas mayores*	USD 100.00
Pensión para Personas con Discapacidad	Se benefician personas con discapacidad igual o mayor a 40% establecida por el MSP, que no acceden a cobertura de la seguridad social contributiva y que no son titulares de derecho del Bono Joaquín Gallegos Lara, con el fin de cubrir carencias económicas y gastos que demandan la condición de discapacidad.	USD 50,00
Bono Joaquín Gallegos Lara	Mejora las condiciones de vida, atención y cuidado de personas con discapacidad física, intelectual y psicosocial severa, con enfermedades catastróficas, raras y huérfanas y menores de 14 años viviendo con VIH-SIDA, en condición socio económica crítica.	Variable

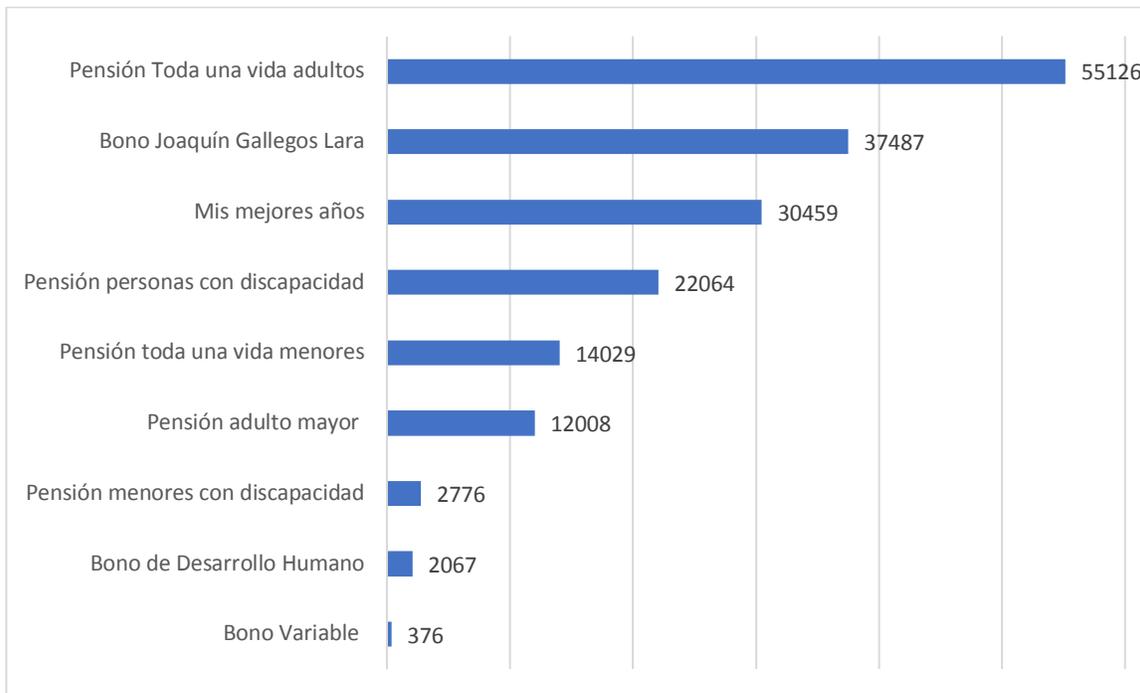
*Identificados en condiciones de extrema pobreza conforme el índice del Registro Social 2013 [hasta 18 puntos].

Fuente: MIES 2020. Elaboración: Los autores

El Gráfico 1 presenta el número de personas con discapacidad que gozan de los beneficios de las transferencias monetarias no contributivas que otorga el MIES, con motivo de la política redistributiva que aplica el Gobierno central. La pensión para personas con discapacidad que otorga el MIES, objeto de este estudio, abarca 22,064

beneficiarios, que representa el 12.51% del total de personas con diferentes tipos de subsidios. Existen diversos tipos de bonos o subsidios, el de mayor cobertura es la de pensión “Toda una vida para los adultos mayores” con un 31.25% del total de beneficiarios. Otro bono para personas con discapacidad, pero en este caso menores de edad, agrupa 2,276 con un 1.57% del total.

Gráfico 1
Transferencias monetarias no contributivas



Fuente: CONADIS 2020. Elaboración: Los autores

3.2. Inserción laboral de la población con discapacidad en Ecuador

La inclusión laboral de las personas con discapacidad cuenta con 75,442 registros al mes de abril del 2020, es decir un 15.54% de la población total de las personas con alguna discapacidad registrada (CONADIS, 2020), según se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3
Personas con discapacidad laboralmente activas en Ecuador

Tipo de discapacidad	Física	Intelectual	Auditiva	Visual	Psicológica
	54.93%	16.22%	13.54%	10.98%	4.33%
Grado de discapacidad	De 30% al 49%	De 50% al 74%	De 75% al 84%	De 85% al 100%	
	59.35	29.49	8.20	2.96	
Tipo de empresa	Privado	Público	Independiente		
	70.94%	28.90%	0.16%		

Fuente: CONADIS 2020. Elaboración: Los autores. Expresados en porcentajes

Se muestran algunas características importantes de las personas con discapacidad que han ingresado al mercado laboral. Un 60.32% de las personas con discapacidad que laboran, están en un rango de edad de 19 a 64 años, siendo el rango entre 36 a 64 años el de mayor proporción. Asimismo, se puede observar que el tipo de discapacidad de mayor contratación por las organizaciones es la física con un 46.64%, seguida de la intelectual con un 22.32% y auditiva con 14%. La visual y psicológica suman un 17.08%. Hay que considerar que la

discapacidad física es de mayor representatividad a nivel nacional entre la población discapacitada. El grado de discapacidad de mayor inclusión laboral con un 59.35% oscila entre el 30% al 49%, seguido con un 34.56% de inserción por el grado de 50% al 74% de discapacidad. Se puede observar, que, a mayor grado de discapacidad, menor posibilidad de inserción laboral.

Otro dato importante es que el 65.15% de los que se han insertado laboralmente son de sexo masculino, mientras que el 34.85% son de sexo femenino. Asimismo, la inclusión dentro de las organizaciones corresponde a un 70.94% en empresas del sector privado, 28.90% en instituciones o empresas públicas y un 0.16% son independientes.

La Tabla 4 muestra las actividades económicas donde se encuentran las personas con discapacidad y que también es motivo de análisis para entender la inclusión laboral.

Tabla 4
Ramas de actividad económica de la inclusión laboral

Rama de actividad económica	%	Total
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	52.69	52.69
Explotación de minas y canteras	0.63	53.31
Industrias manufactureras	9.38	62.69
Construcción	3.81	66.50
Comercio, reparación de vehículos	11.56	78.06
Transporte y almacenamiento	2.19	80.25
Enseñanza, actividades profesionales, científicas y técnicas	3.50	83.75
Administración pública, defensa, seguridad social y salud	4.31	88.06
Otras actividades de servicios	11.94	100
Total	100	

Fuente: INEC – ECV 2014. Elaboración: Los autores

Se observa que el 52.69% de las personas con discapacidad que se encuentran laborando, lo hacen en la actividad de la agricultura, ganadería, caza y pesca. Las actividades de comercio – reparación de vehículos y la de industrias manufactureras representan un 11.56% y 9.38% respectivamente. La administración pública, apenas un 4.31%. Las demás actividades en menores proporciones.

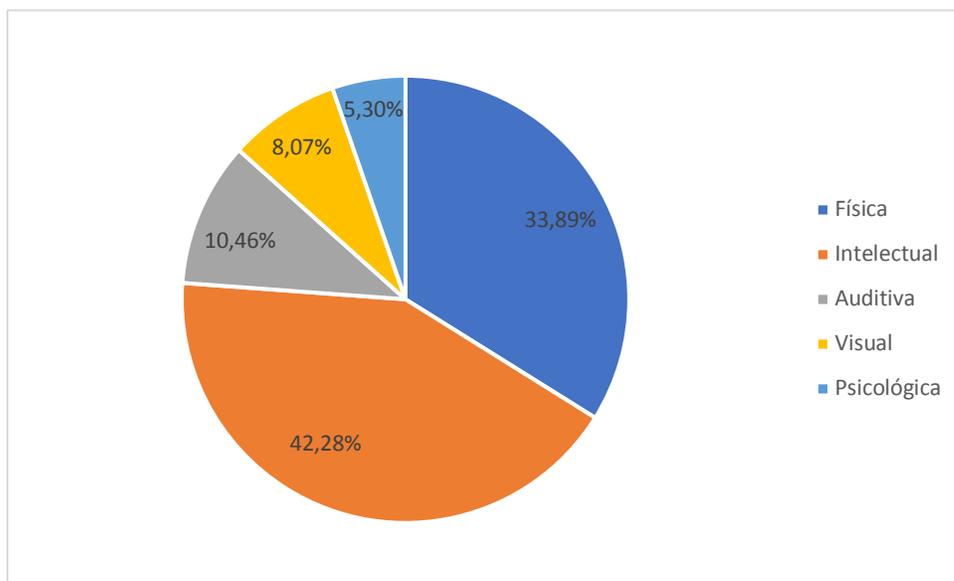
3.3. Beneficiarios de la Pensión para Personas con Discapacidad igual o mayor a 40%

En este apartado se describen las características de las personas con discapacidad de un grado igual o mayor a 40% que reciben la pensión por parte del MIES. La importancia de analizar las características de esta población radica en conocer posibles grupos que puedan ser sujetos de inclusión en el mercado laboral, dependiendo del tipo y grado de discapacidad, así como de los factores que permitan dicho objetivo.

La población total beneficiaria de la pensión por discapacidad incluye desde 1 año hasta los 101. Sin embargo, para llevar a cabo la comparación con las personas discapacitadas con inclusión laboral en Ecuador, se ha acotado la estadística descriptiva de las personas beneficiarias de la pensión por discapacidad a un rango de edad entre 18 y 64 años, donde el promedio de edad de esta población beneficiaria es de 40.36 años con una desviación de 13.72 años, un 50.38% son hombres y un 49.62% mujeres. La etnia predominante es la Mestiza con un 82.56%, seguida de la Indígena con un 7.78%. Las demás etnias se encuentran incluidas en menores proporciones (SICES, 2020).

En el Gráfico 2 se observa que el tipo de discapacidad predominante de los beneficiarios de la pensión por discapacidad igual o mayor al 40%.

Gráfico 2
Tipo de discapacidad de los beneficiarios



Fuente: SICES 2020. Elaboración: Los autores

La discapacidad de tipo intelectual es mayoritaria con un 42.28% seguida de la física con un 33.89%. Esto contrasta con los porcentajes presentados de la población discapacitada a nivel nacional y la población con inclusión laboral, donde el tipo de discapacidad es la física con un 46.64% y 54.93% respectivamente. De hecho, la discapacidad intelectual bordeaba el 22.32% y 16.12% para el mismo orden. Asimismo, la Tabla 5 muestra la proporción de personas con discapacidad beneficiarias de la pensión, según el tipo y grado de su discapacidad.

Tabla 5
Personas con discapacidad beneficiarias,
según tipo y grado de discapacidad

Grado y Tipo de discapacidad	Física %	Intelectual %	Auditiva %	Visual %	Psicológica %	Total
De 40% al 59%	41.76	36.10	12.17	4.50	5.47	49.97
De 60% al 79%	26.01	50.30	9.84	8.30	5.55	39.84
De 80% al 100%	26.07	41.27	4.50	24.67	3.50	10.19
Total	33.89	42.28	10.46	8.07	5.30	100%

Fuente: SICES 2020. Elaboración: Los autores

Como se observa, la categoría del grado de discapacidad entre 40% al 59% presenta mayor proporción la de tipo física con un 41.76% seguida de un 36.10% de tipo intelectual. En total este grado de discapacidad representa el 49.97% del total de los beneficiarios. El grado de discapacidad entre 60% al 79% posee un 50.30% de discapacidad intelectual seguido de un 26.01% de personas en discapacidad física, es decir, en este grado la discapacidad intelectual es mayor. Los datos presentados muestran el tipo de discapacidad intelectual con una mayor proporción (42.28%), sin embargo, el mercado laboral actual la discapacidad mayoritaria es la física (54.93%) y la intelectual representa el 16.22%. Los demás tipos y grados de discapacidad se muestran conscientes con la población laboralmente activa en Ecuador.

3.4. Análisis de condiciones para la inclusión laboral de beneficiarios

Las cifras existentes en el mercado laboral para las personas con discapacidad y de los beneficiarios de la pensión del MIES, de acuerdo con su tipo y grado de discapacidad, difieren entre dos tipos de discapacidad, la física e intelectual. Las personas con discapacidad laboralmente activas presentan un tipo de discapacidad física en mayor proporción (54.93%) y de tipo intelectual en un 16.22%. Por otra parte, los beneficiarios de la pensión por discapacidad que otorga el MIES -entre edades de 18 a 64 años- presenta el tipo de discapacidad intelectual como la de mayor proporción con un 42.28% frente a la discapacidad física con un 33.89%. Sin embargo, considerando los grados de discapacidad, existe un grupo de personas beneficiarias del bono que se podrían incluir en el mercado laboral.

Es importante mencionar que el costo de las políticas redistributivas es significativo al presupuesto nacional. Si bien es cierto, el bono otorgado permite lidiar con las carencias familiares de origen o generadas por la discapacidad, los hacedores de políticas públicas deben buscar un equilibrio en el gasto social. Para De Lorenzo (2004) además del gasto directo que supone el pago de las prestaciones a las personas con discapacidad existe un gasto importante para la economía nacional, derivado del hecho de que mucha gente que puede trabajar está excluida del mercado laboral. Su exclusión laboral priva a las sociedades pérdidas anuales del PIB, afirmando las razones que proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico (OIT, 2007).

Tomando en consideración el tipo y grado de discapacidad existente en el mercado laboral, se observa que de la población beneficiaria del bono por discapacidad del MIES existe un 42.66% de personas que tienen discapacidad intelectual en un grado entre 40% y 59% de discapacidad, que tendrían las características de discapacidad similares a sus pares laboralmente activos. Asimismo, los que poseen discapacidad física en un grado entre 40% y 59%, existe un 61.58% de personas que tendrían las características de discapacidad similar a los que se encuentran laborando. Esto representa un número de 5,308 y 6,141 que tienen discapacidad intelectual y física respectivamente, en un grado de entre 40% y 59%. Para ello deben darse ciertas condiciones habilitantes y necesarias.

La capacitación y nivel educativo influye en las oportunidades de acceder a un trabajo, su impacto social implica un proceso de formación donde una persona adquiere habilidades y conocimientos prácticos dentro de un área específica para que sea puesto en acción dentro de un sector empresarial, que garantice su continuidad y crecimiento laboral (Espinoza & Gallegos, 2018). Para ello, los organismos estatales deben implementar programas de acompañamiento y capacitación para que las personas con discapacidad pueden lograr las competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral, así como suplir algunas dificultades del entorno. En ese sentido, existen diversas organizaciones que realizan capacitaciones en diferentes temáticas. Para el año 2019, 17,998 personas con discapacidad se capacitaron en 544 talleres realizados por el Ministerio de Trabajo (MinTrabajo, 2019)

Una de las opciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad beneficiarias de la pensión del MIES es el teletrabajo. Para Salazar (2007) el TT es una gran carretera virtual para recorrer o una larga rampa de acceso virtual por subir. Además, que, teniendo tantas ventajas debido a su autonomía, flexibilidad y teledesplazamiento, se podrían disminuir los niveles de desempleo de las personas con discapacidad en zonas rurales o comunas alejadas de las principales ciudades.

Para estimular la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen diversos beneficios a empresarios que realicen procesos de inclusión, así como cumplimiento de la responsabilidad social. En este sentido, la Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. Por otra parte,

también se considera la oportunidad de inclusión laboral de los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal o personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, mediante la figura de Sustitutos, debidamente acreditados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Asimismo, podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad correspondiente al 4% del total del personal. Para este cálculo se deberá considerar

únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 30%, lo cual guarda relación con el fallo constitucional del 10 de julio del 2017 (Espinoza & Gallegos, 2018).

En la misma línea de generar oportunidades para garantizar el derecho al trabajo, el fomento a el emprendimiento productivo de personas con discapacidad por medio del otorgamiento de créditos productivos por parte de la banca pública. Esto ha generado unidades productivas de auto empleo y empoderamiento económico, con 1.058 emprendimientos implementados, generando 2.116 plazas de trabajo para personas con discapacidad y sus familias (CONADIS, 2018)

Por último, para aplicar y asignar de forma eficiente la política de subsidios y verificar sus resultados, sería necesario evaluar la inversión social realizada que permita un mejor diseño y evaluación de la política pública. La política social y redistributiva es un área prioritaria en la agenda pública del país, por lo que es indispensable que los hacedores de políticas posean información y evidencia que les permita elegir e implementar políticas de calidad y con la pertinencia en la resolución de un problema público. Con ello, el Estado tendrá a disposición mejores elementos en la asignación de recursos limitados, de forma eficiente y eficaz (Flores, García, Washburn, Sánchez, & Pincay, 2016) .

4. Conclusiones

Las políticas redistributivas sirven como soporte para garantizar los derechos de las personas, aún más de personas vulnerables, en este caso con discapacidad. Si bien es cierto una pensión mensual puede ayudar a contribuir a mitigar las condiciones existentes, deficiencias económicas o problemas socioeconómicos de las personas con discapacidad, sería mejor una política de inclusión laboral debido a que de esta manera las personas con discapacidad mejorarán su bienestar y de sus familias, así como generarán beneficios económicos y sociales y se reducirán los costos asociados a su exclusión.

De los beneficiarios del bono por discapacidad del MIES, existe un 38.90% de personas con discapacidad de tipo física e intelectual entre el grado de 40% al 59%, que podrían, generando las condiciones habilitantes, tener las mismas probabilidades de inclusión laboral de las que ya están en el mercado laboral actualmente.

Los problemas existentes que no permiten una inclusión laboral, adicional al tipo y grado de discapacidad, se relacionan con un bajo nivel educativo, falta de motivación, actitud negativa de empleadores que denotan un prejuicio, dificultades de acceso a fuentes de financiamiento, así como problemas de acceso logístico.

Las políticas implementadas para estimular la demanda de personas con discapacidad tienen sentido en el ámbito económico – financiero, contemplando beneficios tributarios para deducir el pago del impuesto a la renta. Es necesario el control y cumplimiento pleno de la normativa. El teletrabajo como opción de inclusión laboral debe ser abordado por el Ministerio de Trabajo y las empresas, para lograr una mayor inclusión teniendo en cuenta otros factores necesarios para desarrollar el trabajo requerido.

Referencias Bibliográficas

- Alcover, C., & Pérez, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Obtenido de Riberdis - Repositorio IBERoamericano sobre DIScapacidad: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3630/trabajadores_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003182692394468
- CONADIS. (2018). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- CONADIS. (2020). *Estadísticas de Discapacidad*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, págs. 73-90. Obtenido de REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES - ESPAÑA: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf
- Ducon Salas, J. C., & Cely Torres, L. A. (18 de septiembre de 2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *REH 2015, 14*, 28-36.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, Pàg. 3.
- Flores, J., García, D., Washburn, C., Sánchez, J., & Pincay, D. (2016). Evaluación de políticas para el aumento de. *Revista Ciencia UNEMI*, pp. 68 - 81.
- INEC. (2014). *Encuesta de Condiciones de Vida*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/
- INEC. (2020). *Proyecciones poblacionales cantonales*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales-cantonales/>
- Mazzola, R. (01 de junio de 2014). *Página 12*. Obtenido de COBERTURA SOCIAL Y LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO, El reparto de la riqueza: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-7702-2014-06-01.html>
- Mendikute Eibar, J. A. (26 de marzo de 2019). *Análisis Económico en porciones*. Obtenido de La función redistributiva del sector público: <http://jamendikute.blogspot.com/2019/03/la-funcion-redistributiva-del-sector.html>
- MIES. (2020). *Transferencias monetarias no contributivas*. Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/bono-de-desarrollo-humano1/>
- MinTrabajo. (2019). *Rendición de Cuentas 2019*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/RENDICION-DE-CUENTAS-2019_v2_compressed.pdf.pdf
- OIT. (2007). *Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación "La Caixa".

Salazar, C. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer. *Researchgate*, https://www.researchgate.net/profile/Cristian_Salazar/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer/links/5b0f53550f7e9b1ed7036ff5/El-Teletrabajo-Como-.

SICES. (2020). *Monto y cobertura de programas sociales*. Obtenido de Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social del Ecuador : <http://www.conocimientosocial.gob.ec/>

UNESCO. (2014). *Informe de Seguimiento de la EPT*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <http://cme-espana.org/media/publicaciones/2/UNESCO/Informe%20de%20seguimiento%20EPT%202013-2014.pdf>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoCommercial 4.0 International

