

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

[DOI 10.35381/noesisin.v7i1.370](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.370)

**Supresión de cargos ocupados por discapacitados en administración pública en
Santo Domingo, Ecuador**

**Elimination of positions held by disabled persons in the public administration in
Santo Domingo, Ecuador**

Víctor Ariel Gómez-Arévalo
victorga56@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-4256-3047>

Wilson Yovanny Merino-Sánchez
direccionpuyo@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4761-7617>

Raúl Comas-Rodríguez
ua.raulcomas@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1353-2279>

Recibido: 15 de abril 2025
Revisado: 15 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

RESUMEN

El estudio analiza la supresión de cargos de personas con discapacidad en la administración pública de Santo Domingo de los Colorados. Bajo la línea de investigación de justicia administrativa y protección de derechos, se realizó un análisis jurídico de los actos administrativos que afectaron el derecho al empleo. Se empleó un enfoque cualitativo, combinando investigación documental y de campo, y aplicando métodos analítico-sintético y hermenéutico legal. La revisión documental consideró ordenamientos nacionales e información internacional, mientras que se entrevistó a 50 personas con discapacidad y a cinco abogados expertos en Derecho Constitucional y Administrativo mediante una guía semiestructurada. La discusión y conclusiones ofrecen un diagnóstico de la vulneración de derechos y proponen recomendaciones para evitar la supresión de cargos.

Descriptores: Supresión cargos; actuaciones administrativas; personas discapacitadas; derechos labores constitucionales. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The study analyzes the removal of persons with disabilities from public administration positions in Santo Domingo de los Colorados. Under the research line of administrative justice and protection of rights, a legal analysis was conducted of the administrative acts that affected the right to employment. A qualitative-quantitative approach was used, combining documentary and field research, and applying analytical-synthetic and legal hermeneutic methods. The documentary review considered national regulations and international information, while 50 persons with disabilities and five lawyers specializing in constitutional and administrative law were interviewed using a semi-structured guide. The discussion and conclusions offer a diagnosis of the violation of rights and propose recommendations to prevent the elimination of positions.

Descriptors: Elimination of positions; administrative proceedings; persons with disabilities; constitutional labor rights. (UNESCO Thesaurus).

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales con personas con discapacidad son complejas por la diversidad de sus limitaciones: Sánchez et al. (2022) definen la discapacidad como impedimentos físicos, intelectuales, auditivos, del lenguaje, psicológicos o visuales que dificultan el desempeño en un puesto convencional. A su vez, Turturro Pérez de los Cobos (2022) y Girón-Ontaneda (2024) explica que este concepto ha evolucionado con los contextos sociohistóricos, pasando de una visión negativa centrada en carencias a un enfoque social que identifica las barreras del entorno como el verdadero obstáculo. Este cambio de perspectiva resalta la importancia de la inclusión y de adaptar el entorno laboral para garantizar la participación de las personas con discapacidad.

La discapacidad se concibe hoy como un fenómeno social que surge de la interacción entre las capacidades individuales y las barreras del entorno (Aristizábal, 2021), y esa visión llevó al Estado ecuatoriano y a organismos internacionales a impulsar mecanismos de integración laboral; desde 1944 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho al empleo estable para las personas con discapacidad, reafirmado en 1948 por la ONU en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en 1955 adoptó la Recomendación 99 sobre adaptación y readaptación profesionales, base de las legislaciones y prácticas nacionales (Insua, 2023), seguida en 1983 por el Convenio 159 y la Recomendación 168, que establecen pautas de formación y colocación, mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 reiteró el derecho de todas las personas a un trabajo digno sin distinción.

La ONU reconoció en 1971, mediante la Resolución 2856, el derecho de las personas con discapacidad intelectual a un empleo productivo, y en 1975 reforzó ese principio en la Resolución 3447, que también garantizaba acceso a asesoramiento y formación profesional (Insua, 2023). En 1983 la OIT adoptó el Convenio 159, que estableció políticas de readaptación, trato igualitario e integración de personas con discapacidad

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

en los programas laborales habituales. Finalmente, en 2002 la ONU elaboró un Repertorio de Recomendaciones Prácticas para orientar a los empleadores en la aplicación concreta de estas normas.

Un 15 % de la población mundial, aproximadamente unos 1 000 millones de personas, padece alguna discapacidad, con mayor prevalencia en países en desarrollo. La Agenda 2030 establece que tal situación no puede limitar su acceso a programas de desarrollo ni al ejercicio pleno de sus derechos (Banco Mundial, 2022). En 2020 la OIT advirtió que sin una distribución equitativa del trabajo decente no hay justicia social, así mismo la OMS informó en 2022 que uno de cada seis padece una discapacidad significativa, un aumento del 15 % respecto a hace 18 años.

Según el Ministerio de Salud Pública, en agosto de 2022 Ecuador tenía 619 135 personas con discapacidad: 309 191 físicas, 75 418 auditivas, 120 602 intelectuales, 33 855 psicosociales, 73 771 visuales y 6 298 de lenguaje (Ministerio de Salud Pública, 2022). La Constitución, en su artículo 11.2, garantiza la igualdad de derechos y prohíbe toda discriminación —incluida la discapacidad— sancionando cualquier distinción que menoscabe esos derechos (Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución ecuatoriana, en su artículo 47 numeral 5, reconoce a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo en igualdad de condiciones, promoviendo políticas de prevención, equiparación de oportunidades e integración social en conjunto con la familia y la sociedad (Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, 2008). Para materializar el mandato, la Ley Orgánica del Servicio Público —respaldada por la sentencia No. 072-17-SEP-CC (R.O. 19-IV-2017)— establece en su artículo 60 que, ante cualquier reestructuración, no podrán suprimirse los cargos ocupados por personas con discapacidad severa, ni aquellos de quienes cuidan a un familiar con discapacidad certificada por CONADIS, ni los ocupados por mujeres embarazadas o en licencia de maternidad o permiso para el cuidado del recién nacido (Asamblea Nacional

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

de la República del Ecuador, 2010). Este marco legal refuerza la estabilidad y dignidad laboral de las personas con discapacidad y sus familias.

A pesar de lo previsto en convenios internacionales, la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público (art. 60), en 2022 el Cantón Santo Domingo de los Colorados suprimió puestos sin respetar esa norma, con lo que varias personas con discapacidad perdieron su condición de servidoras públicas. Según CONADIS, ese año había 11 484 personas con discapacidad en el cantón, de las cuales solo 1 619 (12 %) recibían atención, mientras que 1 127 (9,8 %) trabajaban en la administración pública y 110 (0,95 %) contaban con sustitutos (CONADIS, 2022). Durante la pandemia (2020–2022), 270 de ellas (20,51 %) fueron despedidas de sus cargos en entidades públicas, aunque solo 12 (0,10 %) presentaron denuncias ante los tribunales administrativos de la localidad (Tribunales Administrativos de Santo Domingo de los Colorados, 2022).

De acuerdo a lo anteriormente referido, el objetivo de la investigación consiste en realizar un análisis jurídico de la afectación que produjeron los actos administrativos dictados por los órganos públicos del cantón Santo Domingo de los Colorados en el año 2022 sobre el derecho de los discapacitados.

La investigación reviste gran importancia puesto que permitirá comprobar la vulneración por parte de la administración pública del derecho de los discapacitados de que sus cargos no sean suprimidos, en aras de garantizar la protección de los derechos consagrados en la Constitución de estas personas con necesidades especiales.

MÉTODO

El estudio, de corte aplicado y con enfoque cuali-cuantitativo, buscó identificar las causas por las que en 2022 los órganos públicos de Santo Domingo de los Colorados defendieron el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Para ello se combinó la revisión documental de marcos normativos internacionales, nacionales y locales, literatura especializada y fuentes oficiales de ONU, OMS y OIT, con una

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

investigación de campo basada en un cuestionario dirigido a tres abogados locales expertos en Derecho Constitucional y Administrativo. El método analítico-sintético permitió relacionar los actos administrativos de reestructuración con la garantía de que estos servidores no perdieran sus cargos.

La investigación jurídica aplicó el método hermenéutico para analizar cómo los actos administrativos de 2022 en Santo Domingo de los Colorados pudieron vulnerar los derechos de las personas con discapacidad. Se entrevistó a cinco expertos en Derecho Constitucional y Administrativo mediante una guía semiestructurada de siete preguntas cerradas vía Google Meet, y se encuestó a 50 personas con discapacidad (muestra no probabilística) con un cuestionario de diez preguntas cerradas para determinar si sus derechos laborales fueron afectados.

RESULTADOS

En esta primera etapa, tal y como se observa en la Tabla 1 se obtuvieron los resultados que se muestran.

Tabla 1.
Resultados del Cuestionario No.1.

Ítems	Sí	No
1- ¿Usted conoce cuáles fueron los actos administrativos dictados por los órganos públicos del cantón Santo Domingo de los Colorados en el año 2022 para suprimir puesto de trabajo de las personas con discapacidad?	3	47
2- ¿Conoce usted cuál es la causa por la cual pueden ser suprimidos los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?	12	38
3- ¿Considera usted que todos los marcos normativos aplicables en estos casos son necesarios para evitar que se incurra en un acto administrativo en contra de las personas con discapacidad?	3	47
4- ¿Usted considera que se deben desarrollar estrategias para la protección laboral para las personas con discapacidad?	47	3
5- ¿Cree usted que regularmente se vulneran los derechos al trabajo con personas con discapacidad?	50	0
6- ¿Usted cree que los actos administrativos dictados por los órganos públicos	2	8

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

fueron coherentes con los derechos de los discapacitados? Responda: Si, No o No Sabe

7- ¿Por favor responda con un sí o con un no si considera usted que alguna vez sus derechos laborales han sido totalmente vulnerados por organismos adscritos al Estado Ecuatoriano? 50 0

Elaboración: Los autores.

En el ítem 1, 47 respondieron que no, para un total de 94%; 3 que sí, para un 6%. En esta primera pregunta los encuestados señalan que no conocen cuáles, con los actos administrativos desarrollados en esta materia, por lo que hay un desconocimiento por parte de los encuestados.

Los resultados del ítem 2 señalan que hay un desconocimiento de la ley pues solo el 24% saben que los puestos de trabajo de las personas con discapacidad no deben ser suprimidos porque de suceder ello generaría más pobreza y menos oportunidades para la distribución igual de los recursos del Estado. Es delicado afirmar que acorde a esta encuesta el 94% de la población desconoce sus derechos constitucionales, ya que la mayoría de los discapacitados en puesto de trabajo, no tienen una formación sólida en esta materia, por lo que se necesita desarrollar estrategias que tengan como propósito involucrar a los sujetos en el Derecho Laboral y Derecho Administrativo. En este contexto, el Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades (2022), señala en el ítem número 3 que todos los marcos normativos aplicables en estos casos son necesarios para evitar que se incurra en un acto administrativo en contra de las personas con discapacidad.

En el ítem 4, el 94% de los encuestados dieron su punto de vista positivo, sin embargo, desde el punto de vista doctrinal y normativo el Estado ha ido avanzando en la protección de los derechos de igualdad de las personas. En este caso hay que señalar que los encuestados no tienen suficientes argumentos legales para defenderse, pues se considera que la Constitución y las leyes ecuatorianas defienden los procesos legales de los derechos laborales de los discapacitados, sin embargo, el asunto está en

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

que estos elementos jurisdiccionales no son promocionados, y en consecuencia la mayoría de las personas discapacitadas desconocen sus derechos.

En el quinto ítem todos los entrevistados coincidieron en que efectivamente si se vulneran los derechos al trabajo de las personas con discapacidad. En este caso según señalan Loaiza et al. (2022) en estudios realizados a nivel público existen diversas instituciones vulneradas, como lo es salud, educación, seguridad, institucionalidad, etc., de las cuales en nuestro estudio los encuestados han considerado como en la salud y educación los sitios donde se produjo mayormente vulneraciones a su estabilidad laboral.

Lamentablemente el Gobierno Municipal de Santo Domingo de los Colorados de Ecuador en el 2015, tuvo que instalar una mesa de trabajo para poder analizar las causas por las cuales se cometían actos administrativos contra estas personas. No obstante, estudios de Flores y Alava (2020), señalan que solo el 15,4 % de la población registrada en el CONADIS, está incluida en puestos de trabajo, el resto de la población es una población pasiva en términos laborales.

En el ítem 6, 8 respondieron que no para un total de 16 %; 2 que si para un 4% y 40 no saben para un total del 80%, lo cual deja en evidencia que las personas contactadas de manera voluntaria en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades no saben a qué se refiere la categoría actos administrativo en consecuencia el 80% al ser entrevistado no conocían cual es el impacto de la pregunta, pues el objetivo de esta pregunta es el de vincular como han afectado los actos administrativos de los organismos públicos a las personas con discapacidad.

En el último ítem todos lo participante afirmaron que sí, el 100% de los encuestados señalaron cómo sus derechos han sido vulnerados y otros casos han visto cómo sus puestos de trabajo han sido suprimidos luego de 90 días de prueba, en este caso no hay violación del Código Orgánico Administrativo porque la ley prevé que la persona cuando ingresa a un puesto de trabajo está siendo examinada por un tiempo determinado.

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

En la entrevista semiestructurada que se le realizó a los expertos en la materia se observó en el ítem 1 que tres de los abogados expertos entrevistados, vale decir, un 60%, respondió de forma afirmativa, 2 de las personas entrevistadas, es decir, un equivalente al 40%, respondió con No tal como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2.

Resultados de la entrevista a los expertos.

Ítems	Sí	No
1. ¿Alguna persona con discapacidad requirió de sus servicios como abogado por haber sido despedida de la administración pública debido a supresión de su cargo en Santo Domingo de los Colorados durante el año 2022?	3	2
2. ¿Conoce algún caso de personas con discapacidad en Santo Domingo de los Colorados que hayan introducido recursos administrativos como consecuencia haber sido despedidos de la administración pública por supresión de cargos en 2022?	2	3
3. ¿Sabe de algún caso de personas con discapacidad que hayan sido despedidas por supresión de cargos en Santo Domingo de los Colorados y luego de interponer recursos administrativos hayan recibido una respuesta favorable de la administración?	0	5
4. ¿Tiene conocimiento de alguna persona con discapacidad despedida de la administración pública en Santo Domingo de los Colorados por supresión de cargos y haya acudido al órgano jurisdiccional competente para interponer alguna acción de protección?	1	4
5. ¿Sabe de alguna persona con discapacidad que haya sido despedida de la administración pública por supresión de su cargo en el año 2022 y que posteriormente se haya creado un cargo similar para que fuera ocupado por otra persona?	0	5
6. ¿Las personas discapacitadas tienen protección por parte del derecho laboral para evitar que sean suprimidos sus cargos en la administración pública del cantón Santo Domingo de los Colorados?	1	4
7. ¿Los órganos de la administración pública de Santo Domingo de Los Colorados en el año 2022 respetaron el derecho de estabilidad laboral de las personas con discapacidad?	0	5

Elaboración: los autores.

En el segundo ítem dos de los expertos entrevistados, es decir, un 40%, respondió de

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

manera afirmativa a la pregunta. Contrariamente, 3 de las personas entrevistadas, es decir, un 60%, respondió de forma negativa. Solo uno de los expertos entrevistados, equivalente a un 20%, respondió de manera afirmativa al ítem 4. El 100 % de los expertos respondió afirmativamente al ítem 5.

Solo uno de los entrevistados, respondió de manera afirmativa a la pregunta de si las personas discapacitadas tienen protección por parte del derecho laboral. Los cinco expertos entrevistados, respondieron con no a la pregunta de si los órganos de la administración pública respetaron el derecho de estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

DISCUSIÓN

El análisis del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades destaca que el enfoque social de derechos humanos reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y atribuye al Estado la obligación de eliminar barreras y proveer mecanismos de denuncia (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022). Aun así, los participantes desconocen qué es un acto administrativo y sus implicaciones legales, percibiéndolo como prerrogativa de autoridades con poder, sin identificar los organismos competentes ni los recursos necesarios para defender su estabilidad laboral conforme a la Constitución.

En este sentido, Chamorro et al. (2021) advierten que, pese a los mecanismos jurídicos de la Constitución de 2008 y las políticas de inclusión, Ecuador aún no garantiza la igualdad social ni la inclusión efectiva; el Código Orgánico Administrativo, en su artículo 2019, establece recursos de apelación y extraordinario de revisión ante la autoridad que emitió el acto impugnado (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2017), habilitando la impugnación de actos administrativos que afecten cargos laborales. Rivera et al. (2025) indican que un acto administrativo solo es válido si emana de autoridad competente, cumple requisitos normativos y se notifica, especificando las

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

causas legales de supresión de cargos.

A su vez, Caicedo Cortez (2021) resaltan que el artículo 248 exige separar las etapas de instrucción y de decisión para garantizar imparcialidad y posibilitar la nulidad de resoluciones defectuosas. El artículo 51 de la CONADIS protege la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, exigiendo alegatos claros basados en leyes y jurisprudencia de la Asamblea Nacional y la Corte Nacional de Justicia para ejecutar despidos. Chamorro et al. (2021) resaltan la importancia de la participación ciudadana y del seguimiento periódico de indicadores de inclusión laboral por parte de las autoridades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

Expertos señalan que suprimir plazas requeriría reforma constitucional, enmiendas al Código de Trabajo y debates ante la OIT; la normativa vigente obliga a asignar cargos según capacidades y a ofrecer adaptaciones técnicas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022). Según Gómez Rodríguez (2025) el procedimiento administrativo debe ser un instrumento auxiliar para hacer cumplir la ley y controlar el poder discrecional, proponiendo modelos colaborativos, abiertos y participativos que protejan los derechos de las personas con discapacidad. Estas barreras evidencian la urgente necesidad de capacitar y sensibilizar legalmente a las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

La investigación confirma que el Estado ecuatoriano garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, impidiendo la supresión de sus cargos. Este respaldo está sustentado en lo dispuesto por la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público, que procura que quienes tengan alguna discapacidad conserven sus empleos y accedan a la misma protección que el resto de servidores públicos.

Sin embargo, durante 2022 los órganos administrativos del cantón Santo Domingo de los Colorados emitieron actos que suprimieron plazas ocupadas por personas con

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

discapacidad. Estas decisiones colocan en serio riesgo el derecho de este colectivo a la igualdad de oportunidades y su protección contra la discriminación. Por ello, resulta imprescindible un examen jurídico que determine si dichas medidas vulneran el mandato constitucional de tolerancia y respeto a la diversidad.

Especialistas en derecho constitucional y administrativo han señalado que quienes se vean afectados por estos actos pueden recurrir a los recursos de apelación y revisión ante los órganos jurisdiccionales competentes. Estos mecanismos procesales permiten impugnar los actos administrativos y defender el derecho fundamental de estabilidad laboral.

Por su parte la Ley Orgánica para la Justicia Laboral no impide que, una vez pagada la multa, los empleadores eliminen definitivamente las plazas de las personas con discapacidad, dejando su estabilidad laboral sin plena garantía. Además, la figura de la contratación de prueba por 90 días crea una vía legal para que los empleadores presuman brevemente beneficios y luego rescindan el contrato sin mayor obstáculo, pues concluido ese periodo el trabajador discapacitado carece de la misma protección que el resto. Por estos motivos es necesario a las personas con discapacidad en procesos de participación ciudadana y capacitación en políticas públicas y derechos laborales. Así podrán identificar los organismos competentes y defender su derecho a la estabilidad y la no discriminación, como lo establece la Constitución y la normativa vigente.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59-71. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsn/2021.1a05>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público* (Reformada hasta 2023). Registro Oficial. <https://n9.cl/9lztn>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Registro Oficial Suplemento No. 303, 19 de octubre de 2010. <https://n9.cl/u4059>
- Banco Mundial. (2022). *La inclusión de la discapacidad*. <https://n9.cl/tkzmny>
- Caicedo Cortez, T. E. (2021). *Análisis Jurídico del Artículo 248 numeral 1º del Código Orgánico Administrativo que regula el procedimiento administrativo sancionador y su incidencia frente al principio de imparcialidad, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://n9.cl/jmkrw>
- Chamorro-Pinchao, C. X., Loor-Cedeño, G. N., y Agreda-Gómez, J. S. (2021). El buen vivir y la inclusión: Una reflexión desde la legislación educativa ecuatoriana. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 203-219. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.25-2.12>
- Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad*. Consejo discapacidades. <https://n9.cl/qhozy>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008. <https://n9.cl/otr9p>
- Flores, J., y Alava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacio*, 41 (40), 206-217. <https://n9.cl/8ht7t>
- Girón-Ontaneda, V. M., Isea-Argüelles, J. J., & Infante-Miranda, M. E. (2024). Ordenanza municipal sobre el acceso de las personas con discapacidad al transporte público urbano, Ecuador. *Verdad Y Derecho. Revista Arbitrada De Ciencias Jurídicas Y Sociales*, 3(especial 3), 44-52. <https://doi.org/10.62574/t9fb2b59>

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

Gómez Rodríguez, Y. J. (2024). *Gestión administrativa y defensa de los derechos constitucionales: el caso de la discapacidad*. [Tesis de maestría, Universidad de Zaragoza]. Zaguan. <https://n9.cl/we49us>

Insua, B. D. M. L. (2023). La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos. Principios de justicia y obligaciones generales. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 85-131. <https://n9.cl/mf2kfc>

Loaiza Reyes, J. I., Benavides Salazar, C. F., y Benavides Salazar, J. C. (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122. <https://n9.cl/45t0h>

Ministerio de Salud Pública. (2022). *Evaluación de resultados del proyecto Atención Integral e Integradora a Personas con Discapacidad, Rehabilitación y Cuidados Especiales en Salud a Nivel Nacional*. <https://n9.cl/0muia>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://n9.cl/k3r6x>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. OIT. <https://n9.cl/lum5t>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre la equidad sanitaria para las personas con discapacidad: resumen*. Organización Mundial de la Salud. <https://n9.cl/nvza8>

Rivera, A. M., Cabezas, L., y Ronald, A. (2025). *La convalidación de los actos administrativos en la legislación ecuatoriana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Universidad Nacional de Chimborazo. <https://n9.cl/r3nqpg>

Sánchez J., Rodríguez, O., Sánchez D., y Cuadrado, G. (2022). Discapacidad: definición, normativa y contexto. *Conciencia Digital*, 5(13), 234-247. <https://n9.cl/6ppho>

Turturro Pérez de los Cobos, S. (2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 12(1), 37-65. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6355>

Víctor Ariel Gómez-Arévalo, Wilson Yovanny Merino-Sánchez, Raúl Comas-Rodríguez

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)