

<http://dx.doi.org/10.30545/juridica.2020.ene-jun.6>

NOTA CIENTÍFICA

## Discapacidad, Derecho al Trabajo y Derechos Humanos

Disability, Right to Work and Human Rights

**Roberto Fonseca Feris<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-2186-1649>

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica Intercontinental (UTIC). Asunción, Paraguay. E-mail: [rfferis69@gmail.com](mailto:rfferis69@gmail.com)

**Víctor Carlos Fleitas Álvarez<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-0493-5992>

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: [vicfleitas@hotmail.com](mailto:vicfleitas@hotmail.com)

**Autor para correspondencia:** [rfferis69@gmail.com](mailto:rfferis69@gmail.com)

**Conflicto de Interés:** Ninguna.

Recibido: 15/10/2020; aprobado: 25/11/2020.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.

### RESUMEN

La protección de las personas con discapacidad ha atravesado diferentes facetas, desde el nulo reconocimiento de sus derechos como seres humanos hasta el reconocimiento pleno. Este reconocimiento legal no siempre se cumple en la práctica. La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad se incentivó con el desarrollo de los derechos humanos y desempeñan un rol fundamental porque son fuente de su independencia económica y social. El enfoque de este artículo es jurídico social, su finalidad es exploratoria, las fuentes utilizadas fueron documentales primarias y secundarias. Se trazaron tres objetivos específicos el primero encaminado a identificar las regulaciones legales laborales que existen en Paraguay protectoras de las personas con discapacidad; así como indicar la concordancia de las legislaciones laborales con los principios de los derechos humanos reconocidos en los documentos internacionales; y determinar el grado de cumplimiento práctico de lo establecido en el Código del Trabajo Paraguayo sobre el acceso al derecho al trabajo. Como conclusiones se arribó a que en Paraguay existen las legislaciones que protegen la relación laboral de las personas con discapacidad; que las leyes laborales sobre discapacidad vigentes se encuentran en concordancia con los principios y derechos humanos recogidos en los documentos internacionales; no obstante, existe una brecha entre lo que se protege en las leyes y la práctica en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** Discapacidad; derecho al trabajo; derechos humanos; Paraguay.

### ABSTRACT

The protection of people with disabilities has gone through different facets, from the null recognition of their rights as human beings to full recognition. This legal recognition is not always fulfilled in practice. The protection of the labor rights of people with disabilities was encouraged with the development of human rights and they play a fundamental role because they are the

source of their economic and social independence. The focus of this article was social legal, its exploratory purpose, the sources used were primary and secondary documentaries. Three specific objectives were outlined, the first one aimed at identifying the legal labor regulations that exist in Paraguay that protect people with disabilities; as well as indicating the concordance of labor laws with the principles of human rights recognized in international documents; and determine the degree of practical compliance with the provisions of the Paraguayan Labor Code on access to the right to work; as conclusions, it was reached that in Paraguay there are laws that protect the employment relationship of people with disabilities; that current labor laws on disability are in accordance with the principles and human rights set forth in international documents; However, there is a gap between what is protected in the law and the practice regarding the labor inclusion of people with disabilities.

**Keywords:** Disability; right to work; human rights; Paraguay.

## INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es un derecho humano y a su vez un derecho fundamental, por ello se recoge en la Constitución de la República de Paraguay, otorgándole el mismo a todas las personas sin distinción de raza, sexo, credo, condición social o discapacidad.

Desde épocas antiguas han existido sesgos con relación a las personas con discapacidad, los cuales van desde no considerarlas personas, hasta ejercer sobre ellas prácticas eugenésicas, ya que se consideraban una carga social. Con el transcurso de los tiempos y el desarrollo de los derechos humanos las personas con discapacidad han sido reconocidas por el derecho, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones legales. No obstante, aún se le imponen limitaciones desde el punto de vista social, laboral, cultural, educativo, que encierran un trasfondo discriminatorio y colocan a las personas con discapacidad en una posición desventajosa con respecto a otro grupo poblacional.

Se trazaron tres objetivos específicos para desarrollar este artículo; el primero encaminado a identificar las regulaciones legales laborales que existen en Paraguay protectoras de las personas con discapacidad. En segundo lugar, indicar la concordancia de las legislaciones laborales con los principios de los derechos humanos reconocidos en los documentos internacionales; y en tercer lugar determinar el grado de cumplimiento práctico de lo establecido en el Código del Trabajo Paraguayo sobre el acceso al derecho al trabajo.

El enfoque es jurídico social, su finalidad es exploratoria ya que se formula un problema y se indaga en su magnitud; además de ser un tema poco abordado por la literatura jurídica paraguaya. Las fuentes utilizadas fueron documentales primarias y secundarias dada por las obras de autores internacionales, así como informes de órganos oficiales de Paraguay.

El tema investigado posee implicaciones prácticas porque analiza cuales son las limitaciones que se le imponen a las personas con discapacidad para incorporarse a la vida laboral. De igual forma posee relevancia social al formar parte de la población las personas con discapacidad y ser un sector productivo, social y cultural importante a tener en cuenta para el desarrollo del país.

### **Surgimiento y desarrollo del término discapacidad**

La discapacidad es un término que proviene del derecho antiguo; según Muñoz, los romanos establecieron los efectos civiles de las personas con discapacidades mentales o cognitivas creando la curatela, una institución para administrar los bienes de un sujeto denominado sui iuris púber o incapaz por no tener capacidad de ejercer por si solo sus derechos. Durante aquel tiempo, las personas con discapacidad mental (esto es, los

privados de razón) se llamaban “furiosos”, y aquellos con limitaciones o pobre en el desarrollo de sus facultades intelectuales se denominaban “mente captus.” (citado por Hernández, 2015, p. 47).

En tal sentido se atribuía la incapacidad a un orden religioso, producto de un pecado de los progenitores, y que estas personas eran un problema para la sociedad, convirtiéndose en carga, por lo que muchas veces terminaban con su existencia a través de prácticas eugenésicas.

Durante la edad media, etapa donde la iglesia ejercía un rol predominante, se castigaban los incapaces al ser considerados herejes y los sometían a la marginación y la mendicidad.

Existe coincidencia entre los autores sobre las etapas por las que atraviesa la evolución del término discapacidad. Es así como Hernández expone que “a finales del XVIII y comienzos del XIX surge un modelo denominado rehabilitador o modelo médico, y otro llamado el social, que se remonta a los años sesenta y setentas del siglo XX”. (2015, p.48).

En este último modelo se especifica que las personas con discapacidad son aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales.

De igual forma Borea, expone que existen dos modelos tradicionales para definir la discapacidad; uno de ellos es el médico y el otro es el social; el primero es el que ubica la discapacidad en las deficiencias de la persona y el segundo, sitúa el problema en la sociedad. Históricamente ha prevalecido el modelo médico y la integración social de estas personas depende de su curación; por lo tanto según este modelo médico la discapacidad es un problema individual y personal resultando por ende limitados sus derechos los que quedaban a cargo de un tercero. (2015, p.170).

Merchan expone la existencia de un tercer modelo que es el modelo biopsicosocial - que integra los modelos médico y social- ha pasado de la discapacidad como deficiencia y responsabilidad individual a la discapacidad como diferencia y reconocimiento social. De tal manera que esta integración tiene especial trascendencia en la actualidad tanto en la dimensión normativa como social porque se delimita el campo de acción de cada modelo: desde el modelo médico se tendrán en cuenta aspectos científicos y desde el modelo social se buscará el reconocimiento de la igualdad de oportunidades. Hoy en día esos modelos coexisten, pero se está avanzando hacia el enfoque de derechos que implica inclusión, es decir, el reconocimiento de la diversidad de los seres humanos y por consiguiente la superación de barreras que se les han puesto a quienes tienen alguna discapacidad. (citado por Hernández, 2015, p. 50).

A partir del año 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas colocó el centro de la discapacidad en la sociedad, y a partir de ese momento comienza a ser observada como una situación social; en tal sentido se concluye que es la sociedad quien incapacita a una persona.

El artículo 1 de la Resolución 61 del año 2006, adoptada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), expone que las personas con discapacidad son “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Al hacer una interpretación de estos preceptos se concluye que no se puede obligar a las personas con discapacidad a contar con apoyos ni condicionar el ejercicio de sus

derechos. Las personas con discapacidad pueden decidir de manera libre si desean contar con apoyos, así como establecer su forma, alcance y duración. En el mismo sentido, podrán rechazar cualquier apoyo no deseado (...) Sin embargo, existe una excepción. Se permite el régimen de sustitución de la voluntad en los casos en que sea estrictamente necesario (...) Para que se dé este caso de excepción deben concurrir dos situaciones: a) La persona con discapacidad debe encontrarse imposibilitada de manifestar su voluntad, incluso después de habersele prestado las medidas de accesibilidad y ajustes razonables. b) Debe ser necesario para su protección y el ejercicio de sus derechos. (Borea, 2015, p.170).

Las personas con discapacidad, enfrentan una serie de barreras que se crean por las personas que no poseen discapacidad, ya que se crean las condiciones de vida cotidiana de acuerdo a la mayoría, no realizando las acciones inclusivas para evitar discriminaciones e impedimentos.

Como apreciamos el concepto de discapacidad resulta de la interacción entre dichas deficiencias y la sociedad. "Es así que varía a través del tiempo de acuerdo a las creencias socio-culturales que adopte la sociedad". (Borea, 2015, p. 67).

Se han creado obstáculos o barreras sociales que impiden el desarrollo pleno de las personas con discapacidad; una de estas barreras hacia las personas con discapacidad se encuentra en la actividad laboral; siendo esta necesaria e imprescindible para su desarrollo como personas y social.

### **Regulación Internacional sobre la discapacidad**

Internacionalmente y durante la historia del derecho internacional humanitario, se han trazado regulaciones, siendo una de las más importantes el Congreso de Legislación del Trabajo en París en el 1900, allí se creó la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" y se redactó el Estatuto de dicha entidad que tuvo por finalidad servir de nexo entre los diferentes países industriales al estimar importante la legislación garantista de los trabajadores, es decir las personas con discapacidad y sus defensores.

A tal fin se propuso organizar una Oficina Internacional del Trabajo cuya misión fue publicar en francés, en alemán y en inglés, una recopilación periódica de la legislación del trabajo en todos los países, además de otras finalidades.

Es el 26 de setiembre de 1906 que se suscribió en Berna el primer Convenio Internacional sobre el empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas, estableciendo su prohibición. Este acuerdo, luego fue incorporado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. (Duarte, 2018, p. 564).

A partir de ese momento se sistematizó la protección a los derechos laborales de las personas con discapacidad por lo que se trazaron pautas para la creación de un vínculo estrecho entre las regulaciones internacionales sobre el trabajo y los derechos humanos.

Al culminar la Primera Guerra Mundial salieron a la luz regulaciones legales donde se evidencia la protección a este derecho, nos referimos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la Revolución Rusa de ese propio año y dos años más tarde, en 1919 el Tratado de Paz de Versalles y la Constitución Weimar.

Otro hito es la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, la que posee como fundamento una visión de paz duradera y universal que sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de todos los trabajadores.

Esta organización ha desarrollado un sistema de *normas internacionales del trabajo* que tienen por objetivos la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Es así que la Declaración de Filadelfia continúa con la ruta iniciado en el año 1919; por este motivo, en la Conferencia en la ciudad de Montreal en 1946 fue aprobado por los integrantes que la Declaración se adicionara a la Constitución de la OIT como anexo; con esto alcanza el valor jurídico de norma fundamental del organismo internacional.

Según Duarte, completan esta relación la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ambos de 1966) completan el grupo de los principales y temáticamente más amplios de los pactos y declaraciones dados en el marco de la ONU. En el nivel regional americano, deben tenerse en cuenta, al menos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la OEA (1948, actualizada en 1967 por el Protocolo de Buenos Aires), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969) y el Protocolo de San Salvador (1988), complementario de la anterior. En el plano subregional, la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998) forma parte de ese elenco mínimo de pactos y declaraciones de derechos humanos que incluyen derechos laborales. A esta nómina de pactos y declaraciones de derechos fundamentales habría que agregar los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones de la OIT sobre derechos humanos. (Duarte, 2018, p. 564).

El laboralista Parra plantea que después de un largo trasegar, las Naciones Unidas proclaman la primera Convención de Derechos Humanos del siglo XXI con carácter vinculante y obligatorio para los estados parte, donde se reconocen las personas con discapacidad, después de largas luchas y exclusiones históricas. Con la Convención se busca disminuir la profunda desventaja social de la persona con discapacidad y promover su participación en igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, política, económica, social y cultural. (citado por Hernández, 2015, p.55).

El artículo 1 de esta Convención recoge el propósito fundamental que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto por su dignidad inherente.

Al referirse a las personas con discapacidad también hace referencia a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (Convención Internacional de Derechos Humanos, Siglo XXI).

El concepto genérico global de la discapacidad en clave del modelo de derechos, implica dejar de considerar la persona con discapacidad como objeto de medidas asistenciales, de

beneficencia o caridad y reconoce su condición de sujeto de derechos. Es en este contexto donde las normas de integración social, específicamente las relacionadas con la inclusión y la protección laboral y en general las normas para la igualdad de oportunidades adquieren mayor relevancia. (Hernández, 2015, p. 57).

### **Derecho al trabajo y derechos humanos**

Una de las nociones primordiales del derecho es que el goce de los derechos humanos obedece exclusivamente de la condición de ser humano.

El derecho al trabajo es un derecho humano, inherente a cada persona, posee principios de un respecto máximo como el de la dignidad y el de especial atención a las personas de mayor vulnerabilidad, el principio pro hominem.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

El primero es la libertad para realizar cualquier profesión legal sin intervención de autoridad pública; también el derecho a tener un trabajo, que enlaza deberes positivos para el Estado, con la intención de fomentar las circunstancias propicias para crear empleos; y por último la dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

En este sentido puede apreciarse como el derecho humano al trabajo también es contemplado en Paraguay como un derecho fundamental, al estar consagrado en la Carta Magna.

### **Principales regulaciones internacionales sobre la discapacidad ratificadas por Paraguay**

De las convenciones internacionales firmadas y ratificadas por Paraguay, que se han llevado a su legislación interna se encuentran las siguientes:

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, OEA; ratificada por ley N° 1925/2002, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, ONU; ratificada por ley N° 3540/2008 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, representa el principal instrumento jurídico internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad y en el que se establece un cambio de paradigma, considerando a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y no como una enfermedad o carga -como lo hacía el modelo médico-rehabilitador-, por lo que se destaca la eliminación de barreras, tanto físicas como sociales, para el efectivo goce y ejercicio de los derechos. Asimismo, reafirma que todas las personas, cualquiera que sea su discapacidad, pueden gozar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales sin discriminación alguna.

### **Regulaciones nacionales sobre el trabajo de personas con discapacidad**

En Paraguay la Constitución Nacional del año 1992 hace referencia al principio de igualdad, a través del cual se plasma que todos los habitantes son iguales en dignidad y derechos; por ende, no se admiten discriminaciones y el Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantenga o propicie (Artículo 46).

Se establecen las garantías para esa igualdad en diferentes planos, ya sea jurídico, ante las leyes, acceso a las funciones públicas y la igualdad de oportunidades (Artículo 47).

El Estado organiza las políticas para la integración de las personas con discapacidad y el pleno disfrute de sus derechos en igualdad de oportunidades.

Como un complemento a ese principio de igualdad plena se establece el derecho al trabajo, consagrado el derecho de todas las personas a un trabajo lícito, libremente escogido y en condiciones justas y dignas.

También se regula el derecho a la no discriminación por cualquier motivo, y se ampara el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales (Artículo 88).

Evidentemente existe una protección Constitucional que se materializa a través del Código del Trabajo al reconocer el trabajo como derecho y deber social y poseer la protección del Estado; de esa forma se exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, regulando expresamente que no se permitirán discriminaciones por motivo de impedimento físico (Ley 213/1993, Artículo 9).

El primer antecedente en protección específica data del año 1990 y es la Ley N° 36/90 “Que aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”.

De igual manera, el Congreso de la Nación Paraguaya dictó la Ley 2479 del año 2004, donde se obliga el mantenimiento dentro de su plantel, por los organismos de la administración central del Estado y otros entes, de un 2% de personas con discapacidad, con un 40% de discapacidad.

También hace referencia a la no discriminación con respecto al salario y otros beneficios laborales.

Esta ley fue modificada por la Ley 3585 del año 2008, incrementando a un 5% la cantidad de personas con discapacidad a contratar, disminuye el porcentaje de discapacidad a un 33% y obliga a capacitarlos y otorgarles beneficios sociales.

Fue puesta en vigor también la Ley 4962 del año 2013, mediante la cual se les otorgan beneficios a los empleadores del sector privado que incorporen personas con discapacidad. Estos beneficios van desde pago del 50% del sueldo mínimo de la persona con discapacidad contratada, una deducción del 50% de los impuestos desde uno, tres, cinco o todos los sueldos mínimos declarados en correspondencia a la cantidad de trabajadores con discapacidad contratados, así como tendrán presupuesto para las actividades de capacitación de estas personas, asistencia legal, médica y psicológica.

De igual forma se dictaron otras leyes encaminadas a la protección de las personas con discapacidad en este sentido cabe mencionar las siguientes:

- Ley No 4720/2012 "Que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)"; y su Decreto reglamentario N° 10.514/2013;
- Ley N° 4934/2013 "De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad";
- Ley N° 4962/2013 "Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado";

- Ley N° 5136/2013 “de Educación inclusiva”, reglamentada por Decreto 2837/2014;
- Ley N° 5362/2014 “Aprueba el Tratado de Marrakech, para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso.

En concordancia con estas leyes el poder judicial adoptó una serie de acuerdos para que las personas con discapacidad accedieran a la justicia; tenemos en ese orden las siguientes:

- Acordada N° 633/10 que ratifica las “100 Reglas de Brasilia para el Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad” a través de la cual se garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los servicios judiciales.

Las Reglas consideran que las personas con discapacidad encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia, los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Es por ello, que se deben establecer las condiciones necesarias para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad al sistema de justicia, incluyendo aquellas medidas conducentes a utilizar todos los servicios judiciales requeridos y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, movilidad, comodidad, comprensión, privacidad y comunicación (Regla 8).

- Acordada N° 1024/15 “Por la cual se establecen las Directrices de la Política de Acceso a la Justicia para las Personas Mayores y Personas con Discapacidad del Poder Judicial del Paraguay en cumplimiento a las Cien Reglas de Brasilia.”
- Acordada N° 960/15 que crea el Departamento de Inclusión y Apoyo Laboral para Personas con Discapacidad.

### **Aplicación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, en el sector público de Paraguay**

En el Censo Nacional de Población y Viviendas de 2012 último realizado en Paraguay arrojó una estimación de 514.635 personas con discapacidad (10.7% de la población), de las cuales 275.271 (11.5%) corresponden a mujeres y 239.364 (9.9%) a varones. En la tabla 1 se muestra cantidad de funcionarios con discapacidad según vínculo en los OEE.

**Tabla 1.** Cantidad de funcionarios con discapacidad en los OEE, por sexo y tipo de vínculo.

Por tipo de vínculo	Masculino	Femenino	Total	%
Permanente	745	379	1124	63%
Temporal (contratado)	467	186	653	37%
<b>Total</b>	<b>1212</b>	<b>565</b>	<b>1777</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resumen Ejecutivo Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (Secretaría de la Función Pública, 2017. p.2)

En el año 2015, se proyectó un plan de acción donde intervienen varias organizaciones estatales y no gubernamentales con el propósito de trazar pautas a favor de las personas con discapacidad y su inclusión en todos los órdenes de la vida.



Este plan impulsado por la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS), que es la institución del Estado que tiene la función de formular, impulsar y vigilar el cumplimiento de Políticas Nacionales relacionadas con la discapacidad, prevé varias metas a cumplir en un plazo de 15 años.

Para esto establecieron diferentes áreas a trabajar de forma general donde se esboza la toma de conciencia, la participación, accesibilidad, inversión en este sector, la igualdad de derechos aparejado a la no discriminación, la garantía de sus derechos civiles y políticos, libertad y seguridad, protección social y nivel de vida adecuado, derecho a la educación, a la salud, protección contra el abuso y la violencia y los derechos culturales

En lo que respecta al trabajo y empleo se traza como política pública el acceso de las personas con discapacidad al derecho al trabajo en el sector público y privado, con enfoque de derechos, perspectiva de género y criterios de accesibilidad. (Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, 2015)

Según informe de la Secretaría de la Función Pública en Paraguay, realizado hasta el 15 de septiembre de 2017, sobre la inclusión de personas con discapacidad en cumplimiento a lo regulado por la Ley 2479/04 modificada por 3585/08, existe un bajo porcentaje de inclusión a la función pública.

De un total de 409 Organismos o Entidades del Estado, solo 18 poseen al menos el 5% de las personas con discapacidad que obliga la Ley, lo que representa el 4,46% (Tabla 2).

Cuentan con menos del 5%, 203 entidades, lo que representa el 50,25%; no cuentan con personas con discapacidad en sus nóminas 150, que representan el 37,13% y no realizaron el reporte 38 para un 9,41%.

Como puede advertirse el porcentaje establecido por Ley solo se cumple en su totalidad en un 4,46% de las instituciones obligadas, lo que conlleva a que un número considerable de personas con discapacidad queden fuera del sistema y por ende sean víctimas de algún tipo de discriminación laboral.

**Tabla 2.** Grado de cumplimiento de las instituciones. 2017

<b>Grado de Cumplimiento</b>	<b>OEE</b>	<b>% de Cumplimiento</b>
Cuentan con al menos el 5% de PcD en sus nóminas	18	4,46%
Cuentan con menos el 5% de PcD en sus nóminas	203	50,25%
No cuentan con PcD en sus nóminas	150	37,13%
No reportan altas y bajas a la AFP conforme al artículo 87 del Decreto Ley 6715/17	38	9,41%
<b>Total</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resumen Ejecutivo Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (Secretaría de la Función Pública, 2017. p.2)

En el año 2018, la contratación tuvo un leve incremento, según puede apreciarse de los resultados del informe presentado por esta misma secretaría con cierre en fecha 23 de agosto.

Del total de 408 Organismos o Entidades del Estado registrados en este año, 22 poseen el 5,41% de personas con discapacidad contratadas, lo que aumentó un 1,44%, con relación al año anterior, no es un aumento considerable, pero al menos es una señal de pequeños avances en este sentido. En este orden las entidades que cuentan con menos del 5% disminuyeron a 196, lo que representa 48,16%; y paradójicamente aumentaron a 159 las que no poseen personas con discapacidad en sus nóminas que representa un 39,07%. No reportaron 30, para un 7,37%. (Tabla 3)

**Tabla 3.** Funcionarios con discapacidad (FcD) en los organismos y entidades del Estado (OEE).

<b>Grado de Cumplimiento</b>	<b>OEE</b>	<b>% de Cumplimiento</b>
Cuentan con al menos el 5% de PcD en sus nóminas	22	5,41%
Cuentan con menos del 5% de PcD en sus nóminas	196	48,16%
No cuentan con PcD en sus nóminas	159	39,07%
No reportan altas y bajas a la AFP conforme al artículo 87 del Decreto Ley 6715/17	30	7,37%
<b>Total</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Informe sobre funcionarios con discapacidad en los OEE. Resumen por tipo de vínculo. (Secretaría de la Función Pública, 2018)

Los pasos de avances son lentos y la incorporación a estos organismos aún no cumple con los estándares legales y constitucionales.

### **Acciones del Estado para la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo**

El Estado realiza acciones para la incorporación de personas con discapacidad al trabajo; pero al apreciar las estadísticas podemos percatarnos que existe un sesgo discriminatorio, por dos razones principales: no emplear y escasas ofertas.

En el año 2017 se hicieron varios llamados para concurso de personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo y entidades del Estado.

Analizando la estadística ofrecida por la Secretaría de la Función Pública, a través de Informe Ejecutivo del 2017, puede apreciarse que se realizaron llamados a concursos, pero las plazas ofrecidas están muy por debajo de la cantidad de postulantes, tal es así que se promovieron 50 vacancias y se presentaron 240 personas (Tabla 4).

Los números son elocuentes por sí solos y evidentemente no es suficiente la labor del Estado para la inclusión de las personas con discapacidad.

**Tabla 4.** Llamados a Concursos Públicos.

No.	Concurso PcD acompañados-Año 2017 Instituciones	Puesto	Tipo de Concurso	Cantidad de Vacancias	Cantidad de Postulantes	Cantidad de Adjudicados	Estado de Concurso
1	Dirección Nacional de Correos Paraguay	Operador de Datos	CPO	13	74	13	Finalizado
2	Ministerio de Agricultura y Ganadería	Personal Administrativo	CPO	2	16	2	Finalizado
3	Instituto Nacional de Tecnología, Normalización y Metrología	Asistente Técnico para Secretaría OIAT	CPO	1	8	1	Finalizado
	Instituto Nacional de Tecnología, Normalización y Metrología	Asistente Técnico para Secretaría ONM	CPO	1	6	1	Finalizado
	Instituto Nacional de Tecnología, Normalización y Metrología	Asistente Técnico para Secretaría General	CPO	1	5	1	Finalizado
	Instituto Nacional de Tecnología, Normalización y Metrología	Asistente Técnico para Laboratorio	CPO	1	2	1	Finalizado
	Instituto Nacional de Tecnología, Normalización y Metrología	Asistente Técnico en Informática	CPO	1	2	0	Finalizado
4	Secretaría Técnica de Planificación	Auxiliar administrativo	CPO	2	18	2	Finalizado
5	Secretaría de la Función Pública	Recepcionista telefónica	CPO	1	7		En proceso
	Secretaría de la Función Pública	Profesional de Procesos Evaluativos		1	6		En proceso
6	Instituto Forestal Nacional	Auxiliar Administrativo	CPO	10	72		En proceso
7	Vicepresidencia de la República	Auxiliar Administrativo	CPO	1	16		En proceso
8	Auditoría General del Poder Ejecutivo	Auxiliar Administrativo	CPO	10	8		En proceso
9	Sistema de información y Comunicación	Operador de Radio	Concurso de Méritos	1			En proceso
	Sistema de información y Comunicación	Auxiliar Administrativo	Concurso de Méritos	1			En proceso
	Sistema de información y Comunicación	Asistente de Mesa de Entrada	Concurso de Méritos	2			En proceso
10	Secretaría Nacional de Deporte	Asistente Administrativo	Concurso de Méritos	1			En proceso
Total				50	240	21	

**Fuente:** Resumen Ejecutivo Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad. Concursos. (Secretaría de la Función Pública, 2017. p.4)

## CONCLUSIONES

En Paraguay existen varias legislaciones que protegen la relación laboral de las personas con discapacidad. La protección inicia en la Constitución Nacional de 1992, y derivada de ella se encuentra el Código del Trabajo, la Ley 2479 del año 2004, la Ley 3585 del año 2008 y la Ley 4692/13.

Las leyes laborales y sobre discapacidad vigentes en Paraguay se encuentran en concordancia con los principios y derechos humanos recogidos en los documentos internacionales; en este orden se regula un trato igualitario, se prohíbe la discriminación y se establece la inclusión.

Existe una brecha entre lo que se protege en las leyes y la práctica en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tal es así que de 409 instituciones solo 24, cumplen con el 5% de personas con discapacidad incorporadas, lo que representa un 5,90%.

En otro orden se hacen llamados a concurso para personas con discapacidad, pero son insuficientes; en el año 2017 se llamó a concurso para 50 vacancias, presentándose 240 personas con discapacidad, lo que demuestra la insuficiencia en las convocatorias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acordada n° 633/10. (2010). Que ratifica las “100 Reglas de Brasilia para el Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad.
- Acordada n° 1024/15. (2015). Por la cual se establecen las Directrices de la Política de Acceso a la Justicia para las Personas Mayores y Personas con Discapacidad del Poder Judicial del Paraguay en cumplimiento a las Cien Reglas de Brasilia
- Acordada n° 960/15. (2015). Que crea el Departamento de Inclusión y Apoyo Laboral para Personas con Discapacidad.
- Borea, C. (2015). Discapacidad y derechos humanos. *Revista de Derecho Thémis*, 67.
- Convención de Derechos Humanos del siglo XXI. Recuperado de. [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Constitución de la República del Paraguay. (1992). Asunción, Paraguay: Ed. Diógenes.
- Duarte, D. (2018). Paralelismo del Derecho del Trabajo y Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *Revista Trabajos y Derechos, Ed Platense*, 564.
- Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derecho. *Revista CES Derecho*, 6 (2), 47.
- Ley n° 213. (1993). Código del Trabajo Paraguayo. Asunción, Paraguay: Ed. Servilibros.
- Ley n° 4962/13. (2013). Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado.

Ley n° 2479. (2004). Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Ley n° 3585. (2008). Modifica los artículos 1º, 4º y 6º de la ley n° 2479/04 “que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”.

Secretaría de la Función Pública Paraguay. (2017). Resumen Ejecutivo sobre Inclusión de Personas con Discapacidad (PcD). Inclusión. Recuperado de [https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Informe%20PcD\\_SFP\\_set\\_2017\\_3nvn2hao.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Informe%20PcD_SFP_set_2017_3nvn2hao.pdf)

Secretaría de la Función Pública Paraguay. (2017). Resumen Ejecutivo sobre Inclusión de Personas con Discapacidad (PcD). Concursos. Recuperado de [https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Informe%20Ejecutivo%20CONADIS\\_a3p9rvpq.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Informe%20Ejecutivo%20CONADIS_a3p9rvpq.pdf)

Secretaría de la Función Pública Paraguay. (2018). Informe sobre funcionarios con discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado. Resumen por OEE. Recuperado de [https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/ResumenOEE\\_zxu81pqr.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/ResumenOEE_zxu81pqr.pdf)

Secretaría Nacional de los derechos Humanos de las personas con Discapacidad, Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2013, Resumen Ejecutivo. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CMW/Shared%20Documents/PRY/INT\\_CMW\\_ADR\\_PRY\\_39732\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CMW/Shared%20Documents/PRY/INT_CMW_ADR_PRY_39732_S.pdf)