

# **Análisis del cumplimiento de la ley de incorporación obligatoria de personas con discapacidad en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia, en el marco del derecho a la igualdad de las personas**

Derecho Constitucional y Derechos Humanos

## **Resumen**

Este estudio, de tipo cualicuantitativo, se condujo con el objetivo de analizar el cumplimiento de la ley de incorporación obligatoria de personas con discapacidad en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay. Los datos analizados fueron recogidos entre los meses de junio y julio del año 2023. Fueron entrevistados cada representante de las instituciones seleccionadas, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Ministerio de la Defensa Pública y la Policía Nacional. Se aplicaron técnicas de entrevistas semiestructuradas a seis personas. Cuatro de ellas fueron los representantes de las instituciones, y dos de ellas fueron personas con discapacidad que trabajan en instituciones públicas. Los resultados indican que las instituciones públicas que constituyen el universo de interés, salvo una excepción, no cumplen con la ley que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad.

**Palabras clave:** personas con discapacidad, incorporación laboral, instituciones públicas.

---

Universidad Nacional de Canindeyú - Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales

Rebollo Gómez, Alma Patricia de las Nieves; [amlapaty@hotmail.com](mailto:amlapaty@hotmail.com); Rebollo Gómez, Joel Bernabé; [joelrebollo16@gmail.com](mailto:joelrebollo16@gmail.com); Rebollo Gómez, Sara Belén; [belenrebollogomez@gmail.com](mailto:belenrebollogomez@gmail.com) Giménez, Hugo;

## Introducción

Este trabajo aborda acerca del tema de la incorporación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, en el periodo 2023. La obligatoriedad de la incorporación laboral de personas con discapacidad es un derecho que se les confiere a esas personas, desde la cumbre de la Constitución Nacional, en las convenciones internacionales y en leyes nacionales. Todas ellas garantizan los derechos de igualdad y acceso, sin discriminación a las personas. Para seguridad y respaldo, existen organismos creados para dar especial atención a estas personas.

Las personas con discapacidad constituyen el 15% del total de la población mundial. Actualmente, los países desarrollados presentan la mayor tasa de discapacidades. En América Latina y el Caribe, se estima que el 12% vive con al menos una discapacidad, lo que representa alrededor de 66 millones de personas (Banco Mundial, 2023; Organización Panamericana de la Salud, 2020).

De acuerdo al libro titulado Políticas públicas y discapacidad en el Paraguay, se puede señalar que la discapacidad se ha presentado históricamente en la sociedad como un problema que afecta a un individuo; este problema, era concebido como el resultado de la condición física o mental de una persona. Anteriormente, el individuo con discapacidad debía afrontarlo con el apoyo que podían brindarle sus familiares, según sus condiciones disponibles (Ruffinelli & García, 2018).

En el Paraguay, por mucho tiempo este problema solo era conocido y sobrellevado en el área doméstica. Permanecía oculto en la vida pública. Una persona con discapacidad no era considerada sujeto de derechos (Ruffinelli & García, 2018). Esto, pese a que la Carta Internacional de los Derechos Humanos, que contiene la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ya establecían la no discriminación en ninguna de sus formas; y por sobre todo, el derecho a la igualdad de todas las personas (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1976; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

Con la llegada de la era democrática en el Paraguay, tanto la Constitución, las convenciones internacionales, y las leyes y organismos nacionales, han ratificado que todos los habitantes son iguales en dignidad y en derechos. Y uno de los puntos en auge es la inclusión de las personas con discapacidad en las instituciones públicas. Con este

reconocimiento integral de derechos, ¿cuáles son las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para el acceso laboral en las instituciones públicas? Y en vista a la reglamentación de este derecho por medio de Ley 2479 Que establece la Obligatoriedad de la Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas y su modificatoria la Ley 3585/2008, ¿cuál es el porcentaje de cumplimiento efectivo de la ley de la obligatoriedad de incorporación de personas con discapacidad? En la actualidad, en el Paraguay, las personas con discapacidad aún representan un grupo excluido de la sociedad. Si instituciones como el Poder Judicial, Ministerio Público, Policía Nacional y Ministerio de la Defensa Pública no tienen en su plantel de trabajadores a personas con discapacidad, se estaría ante una grave violación de derechos y garantías que les ampara.

Si bien hay avances importantes en materia legislativa, todavía queda un largo camino para hacer efectivo el reconocimiento de sus derechos. "Todavía son muchos los obstáculos para que las personas con discapacidad lleven una vida social plena y puedan participar en condiciones de igualdad en las mismas actividades que las demás personas" (Toboso Martín & Rogero García, 2012).

Con el transcurso de la historia, se ha mencionado la dificultad de acceso y las barreras que deben enfrentar las personas con discapacidad para lograr un trabajo digno como el resto de la sociedad. Sin embargo, es la propia sociedad quien interpone las barreras que impiden una inclusión real en esferas actitudinales, físicas, comunicacionales y culturales. Y estas barreras son las que obstaculizan a las personas con discapacidad acceder a los derechos fundamentales como la educación, trabajo, salud y el derecho a la información. Por eso, se le asigna al estado el deber de allanar las barreras y de ese modo construir una sociedad más inclusiva (Cristaldo, 2019).

El trabajo que se considera de gran relevancia jurídica y social. La desinformación de este tema social podría dificultar la elaboración de políticas públicas por el desconocimiento de la situación real de las instituciones locales (Toboso Martín & Rogero García, 2012). Al respecto, para la Universidad Nacional de Canindeyú puede servir de gran aporte jurídico por el marco legal actual sobre personas con discapacidad y su derecho de acceso a instituciones públicas; en el área pedagógica, porque presenta un trabajo novedoso acerca de las personas con discapacidad que puede servir de base para futuras investigaciones; y porque en escala comunitaria, puede aportar informaciones pertinentes referente a la situación actual de las personas con discapacidad y el porcentaje de incorporación de estas en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, en la ciudad de Saltos del Guairá, del periodo 2023.

Por tanto, el objetivo de este trabajo es analizar el cumplimiento de la ley de incorporación obligatoria de personas con discapacidad en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, en el marco del derecho a la igualdad de las personas.

## **Evolución histórica y cultural de la discapacidad**

### **Modelo de prescindencia**

A lo largo de la historia, el tratamiento hacia las personas con discapacidad experimentó un cambio importante. Tanto, en cuanto a los derechos y a las diversas denominaciones. En la antigüedad, era frecuente referirse a estas personas como "deficiente, defectuoso, anormal, enfermo, deforme, incapacitado, inadaptado, lisiado o inválido" (Valencia, 2014, p. 2).

Algunos estudiosos analizan la evolución de la visibilidad histórica de las personas con discapacidad, como por ejemplo se puede leer en Cortés Martínez, (2019); Moreno Rodríguez & López Bastías, (2016) que, en las primeras civilizaciones, era común abandonar o dejar morir a los niños que nacían con anomalías. El infanticidio era justificado. En Esparta, se los arrojaban desde un monte, pues, consideraban que estos no reunían los estereotipos de belleza que se imponían en Grecia. Además, no eran considerados aptos para la guerra. En comparación a los adultos, se los dejaba vivir, pero alejados de la ciudad.

### **Modelo rehabilitador**

En la edad media, las personas que nacían con algún tipo de discapacidad eran consideradas endemoniadas. Según la literatura revisada (Cortés Martínez, 2019; Moreno Rodríguez & López Bastías, 2016; Palacios, 2008; Palacios & Bariffi, 2007) supuestamente la discapacidad era un castigo de Dios, como consecuencia del pecado. Como forma de exclusión social, se los encerraban, y frecuentemente eran presentados ante la sociedad como método de diversión y burlas. Pero con la llegada del cristianismo se abolió el infanticidio y se empezó a promover las llamadas obras de caridad hacia ellos y empiezan a ser percibidas como un grupo vulnerable y pobre.

Ya en el siglo XV, aparecen los primeros centros y hospitales psiquiátricos con la finalidad de tratar la salud mental de las personas con discapacidad. También, empiezan a surgir ciertos movimientos que luchan por los derechos a la igualdad. Esta etapa más tarde será conocida como rehabilitación (Cortés Martínez, 2019).

Durante la revolución francesa, las personas con discapacidad formaron parte de la proclamación de los ideales de libertad, fraternidad e igualdad. En ese entonces, se dejaba a

un lado el pensamiento de que solamente eran aptos para recibir limosnas y que necesariamente debían ser institucionalizadas. Pasaban a ser vistas como personas que podrían desarrollar una vida normal al igual que el resto de la sociedad en el marco de la igualdad, si se les proporciona la asistencia adecuada para ello (Cortés Martínez, 2019; Moreno Rodríguez & López Bastías, 2016).

### **Modelo de enfoque social**

En la edad contemporánea, con el nacimiento del “modelo social de la discapacidad”, Victoria Maldonado, (2013) considera que las causas que la originan no son ni religiosas, ni científicas, sino que son en gran medida, sociales. “Así, el modelo social ha enfatizado en las barreras económicas, medioambientales y culturales en el contexto” (823). Acerca de este modelo social, Urmeneta, (2010) dice: "Estamos en un modelo de valoración de la persona con discapacidad, y no en el modelo de persona a "curar " o "rehabilitar " (p. 67).

En los años 60, en Inglaterra, los grupos que luchaban por el reconocimiento de derechos de personas con discapacidad tuvieron gran influencia como precursores de este nuevo modelo. Estos reclamos se replicarán también en Estados Unidos y otros países de América y Europa (Palacios, 2008).

Pero, el logro más importante del modelo de enfoque de derechos se daría con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en 2006. Entre sus antecedentes están las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de 1993. Así también el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Como estas convenciones reconocen la igualdad de las personas, constituyen la base de la Convención acerca de la discapacidad (Palacios, 2008).

### **Marco conceptual**

#### **La discapacidad y los diversos conceptos**

Los primeros conceptos acerca de la discapacidad los dio Naciones Unidas. En la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías del año 1980, la discapacidad era definida como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano" (Organización Mundial de la Salud & Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1994, p. 169).

Luego, en el año 2001, la Organización Mundial de la Salud, ya con un enfoque diferente a las anteriores definiciones, publica el documento llamado Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. En este documento, por ejemplo, se deja de lado la palabra minusválido, porque ya se lo considera peyorativo; y también porque las organizaciones que luchaban por el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad habían cuestionado fuertemente las definiciones dadas en aquel entonces.

En el documento de la OMS las definiciones se distinguen entre médica y social. Desde el modelo médico, la discapacidad es definida como:

Un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de un cambio de su conducta. La atención sanitaria de la persona y considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud (Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de Salud, 2001, p. 41).

Por su parte, en el modelo social, la discapacidad es concebida de la siguiente manera:

Un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social" (Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de Salud, 2001).

Como ya se ha mencionado en la evolución del concepto en los modelos de prescindencia, rehabilitador, y la actual que es el enfoque social en derechos humanos, el problema es considerado que emanada de la sociedad; y que es una cuestión ideológica y no física; por ende, los cambios imperantes son sociales.

En las definiciones dadas, la médica se distancia de la social. El modelo social no procura curar o rehabilitar a la persona con discapacidad. Este modelo, considera que la

discapacidad no es un atributo personal. Si bien la causa puede ser por una enfermedad, accidente, o alguna otra circunstancia, la discapacidad en la sociedad actual se debe a que no existe adecuación para superar las limitaciones (Valencia, 2014).

### **El derecho a la igualdad de las personas con discapacidad**

Una aproximación del concepto de igualdad en la esfera de las personas con discapacidad puede encontrarse en la resolución de Naciones Unidas del año 1993, titulada “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad”. En ese documento, acerca de la igualdad, se menciona que “es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Palacios, 2008, p. 223).

La igualdad es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano. Constitución Nacional del Paraguay en su art. 46, establece: “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y en derechos. No se admiten discriminaciones” (1992). Este derecho, a su vez, está reconocido en el Pacto de San José de Costa Rica, el cual menciona: “Todas las personas son iguales ante la ley” (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969). Por su parte, y como uno de los pilares de Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (acerca de la igualdad,) en su art. 5, expresa: “Los Estados Parte reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna” (2007).

El ideal que la igualdad pregonaba es aquella que considera a todas las personas con un valor inestimable, y que todas las personas son iguales a pesar de las diferencias que pudieran existir en cuanto a lo físico, psíquico o sensorial. Sin embargo, la lucha que se quiere ganar deviene de “la odiosa filosofía de iguales, pero separados” (197 Palacios, 2008). Por tanto, lograr la inclusión real de las personas con discapacidad, a pesar de las diferencias humanas, es la deuda social pendiente para hacer efectivo la igualdad de aquellas personas. En otras palabras, no es suficiente la igualdad que se predica para todos desde el punto de vista legal. La igualdad que las personas con discapacidad necesitan no es aquella formal o de trato, sino aquella “igualdad sustancial, material, o de hecho” (Cabra de Luna, 2004, p. 24).

Según Victoria Maldonado, quien publicara su obra en el año (2013), en el modelo social para la discapacidad, los derechos humanos “deben estar dirigidos a equilibrar el

acceso al ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades en una sociedad dentro de la cual puedan desarrollar libremente y con dignidad sus propios planes y proyectos de vida” (p. 818).

En la obra “La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, de los autores Palacios & Bariffi, (2007), la igualdad de las personas con discapacidad en relación a aquellas no discapacitadas, surge de manera preeminente con el denominado tercer modelo o modelo social, que tiene como una de sus bases el reconocimiento de este derecho.

Sin embargo, a pesar de haberse superado los dos modelos de prescindencia y rehabilitación, el hecho de que se esté bajo el modelo social no significa que la discriminación se ha superado, y que la igualdad es efectiva. Si los tratados internacionales y las leyes positivas garantizan la igualdad, ¿por qué enunciar la igualdad con especial énfasis en otros documentos? Pues bien, es eso lo que los autores mencionan en sus análisis de la situación real de la sociedad. Pareciera que la igualdad garantizada en todas las jerarquías legales está reservada para las personas normales, sin discapacidad. Pero, por otro lado, se debe prever una igualdad exclusiva para las personas con discapacidad, porque la igualdad constitucional e internacional no puede comprender a aquellas que por su diversidad son diferentes.

### **El derecho de acceso al trabajo en instituciones públicas: ¿cuáles son las barreras?**

Las personas con discapacidad son parte de la sociedad. En el año 2012, se estimaba que el 10,7% de la población paraguaya tenía algún tipo de discapacidad. De la totalidad de hogares que tienen miembros con discapacidades, entre ellos, la discapacidad visual representa 22,1%; dificultades de tipo motriz en un 11,7%; la auditiva con un 8,9%; las discapacidades de tipo intelectual con 4%, y las psicosociales con 3,6% (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Un estudio denominado “Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay”, informó que en el año 2014 el Paraguay contaba con 316.324 personas con discapacidad. Entre ellos, 15.816 se encontraban en condiciones de incorporación laboral. Sin embargo, solo el 1% de ellos lograron ser incorporados. En cuanto a la inserción pública, del 5% de incorporación obligatoria que establece la Ley 3585/08, apenas el 0,7%, se encontraban trabajando en la función pública, mientras que el 99,3 % del total de personas con discapacidad quedaron excluidas (Reyes Giménez, 2015).



Así también, en la obra denominada *El acceso de las personas con discapacidad a la administración pública en la República del Paraguay: Un estudio en 12 entidades de la Capital, que se publicó en 2017, aporta información relevante acerca de la situación de las personas con discapacidad en cuanto a inclusión laboral y las barreras para acceder a un trabajo.* Así también, en la obra denominada *El acceso de las personas con discapacidad a la administración pública en la República del Paraguay: Un estudio en 12 entidades de la Capital, que se publicó en 2017, aporta información relevante acerca de la situación de las personas con discapacidad en cuanto a inclusión laboral y las barreras para acceder a un trabajo.* (Pacheco, 2017). El trabajo informa que el porcentaje de incorporaciones del 5% en la función pública no se cumple en la mayoría de los casos. La Secretaría de la Función Pública, asimismo, informó que, de 405 organismo del estado, el 61.48% no cuenta con personas con discapacidad en nómina de funcionarios; y el 35,56% no llegar a cumplir el porcentaje exigido por la ley; y solo el 2,96% cumple con el 5%. En otros términos, de 405 instituciones solo 12 cumplen la ley (Pacheco, 2017).

Ese informe indica un panorama en el Paraguay que es muy desmotivador, puesto que las personas con discapacidad “necesitan ser insertadas en el área laboral, a fin de alcanzar paulatinamente su derecho a la igualdad de condiciones que las demás personas” (Reyes Giménez, 2015, p. 211).

De la literatura revisada se ha podido ver que las barreras que se presentan a una persona con discapacidad para el acceso a un trabajo, si bien pueden deberse a múltiples factores, sin embargo, un buen margen parte de la actitud negativa de los empleadores y la falta de perfil para contratar. No se crean cargos o puestos para personas con discapacidad. Estos, como son conscientes de la forma de actuar de la sociedad, de la discriminación y exclusión, entonces se sienten desmotivados y no tienen esperanzas de conseguir un trabajo. A ello se debe sumar que hay casi nula preparación y capacitación laboral. Muchos incluso no pudieron estudiar a causa de la inaccesibilidad física y los desafíos que conlleva ser una persona con discapacidad en una sociedad discapacitada.

| <b>Barreras que perciben las personas con discapacidad</b>    |   |
|---|---|
| <b>El bajo nivel de educativo que no permite la inclusión</b> | La educación no mantiene procesos. Aunque se ingresa al sistema universitario, las condiciones de infraestructura con la que cuentan las organizaciones educativas no se adaptan a sus condiciones de movilidad, lo que constituye otra barrera que los ha llevado a abandonar sus estudios en los primeros |

|  |   |
|--|---|
|  | semestres. Un nivel bajo de educación, generado por factores de exclusión, lleva a tener dificultades para emplearse laboralmente, lo que genera otro ámbito de discriminación.   |
| <b>Desmotivación en la población para optar por lo empleos</b>         | Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades de búsqueda de empleo.   |
| <b>El desempleo estructural y la condición de discapacidad</b>         | No hay trabajo, si no hay trabajo para una persona completamente sana, uno que tiene problemas con la movilidad, sobre todo, es más difícil.  |
| <b>No hay un perfil que se adapte a la condición en particular</b>     | La mayoría de los lugares de trabajo dicen que no tienen un perfil que se adapte a la condición en particular de la persona con discapacidad.   |
| <b>La condición física constituye una barrera para la contratación</b> | Cuando los empleadores indagan por los antecedentes médicos empiezan a considerar que no podrían desempeñarse adecuadamente.  |
| <b>La exclusión del sexo</b>   | Entre la población en situación de discapacidad son los hombres los que cuentan con mayores oportunidades para ser empleados: los mismos hombres perciben barreras de género, al afirmar que ellos consiguen trabajo mucho más fácil que las mujeres, cuando ambos tienen discapacidad.   |
| <b>Dificultad para autoempleo</b>                                      | La discapacidad es una limitante para acceder al apoyo de las organizaciones financieras (crédito o capital semilla), por lo cual se hace muy difícil generar o mantener emprendimientos propios.   |
| <b>Infraestructura física en espacios públicos y organizacionales</b>  | No hay posibilidad que las personas con discapacidad se movilicen como los demás y, por ello, se requiere modificaciones en los espacios de trabajo que faciliten hacer el trabajo. Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral. |
| <b>Barreras psicológicas</b>   | Las capacidades son menospreciadas. La contratación que cualquier persona la puede hacer se basa en la lástima; es  |

|  |   |
|--|---|
|  | decir, piensan que las personas con esta discapacidad no pueden, que no son capaces, y eso no es cierto, “a uno le  |
| <b>Actitud inicial negativa de los empleadores</b> | Los empleadores o responsables de recursos humanos tienen un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc.). |

Cuadro propio a partir de (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011; Sonobrio Rongel et al., 2022).

En cuanto al Paraguay, el estudio de Pacheco (2017) en uno de sus objetivos centró en las barreras “arquitectónicas, actitudinales y comunicacionales que enfrentan las personas con discapacidad para el ingreso a la función pública” (p. 89). Entre los resultados que arrojó la investigación, que se llevó a cabo con entrevistas, están las siguientes:

- Dificultades presupuestarias o burocráticas, falta de disponibilidad de cargos
- Dificultades para obtener su certificado en SENADIS
- La poca formación o experiencia laboral de los candidatos/as con discapacidad que se presentan a los concursos, ya que les cuesta mucho contar con experiencias previas
- Se deben realizar ajustes en la infraestructura para personas usuarias de sillas de rueda. No hay rampas para los que están en sillas de ruedas.
- Falta de educación para personas con discapacidad, porque no pudieron acceder a una educación y no pueden competir con los demás que sí tienen educación. Cuando hay concursos internos ellos no logran ingresar
- El edificio no está preparado para personas con discapacidad
- Discriminación y falta de respeto
- En algunos lugares no se ve el esfuerzo y capacidad, no todas las personas están predispuestas a trabajar con personas con discapacidad (Pacheco, 2017, pp. 88-89).

### **Normas legales que rigen el ámbito de la discapacidad en el Paraguay**

En este apartado se podrá observar que las personas con discapacidad al momento de la sanción de la Constitución Nacional se las llamaban como excepcionales. Con el nuevo enfoque de derecho se suprime este concepto y se adopta el término de personas con

discapacidad. Por ello, solo en este tópico se las referirá en contadas líneas como personas excepcionales.

En el Paraguay, las constituciones anteriores a la era democrática no reconocían a las personas excepcionales de manera expresa, aunque sí establecían la igualdad de todas las personas, sin discriminación. Con la Constitución Nacional de 1992, por primera vez, además del reconocimiento expreso de estas personas, se les reconoce a las personas excepcionales -personas con discapacidad- el disfrute de todos los derechos y garantías enunciadas en la ley fundamental, sin ningún tipo de discriminación.

Es así que, con la Constitución vigente y los tratados internacionales ratificados en el ordenamiento positivo nacional, se reconocen una lista de derechos a las personas con discapacidad, tales como: accesibilidad, ante situaciones de riesgo y emergencias humanitarias, justicia, libertad de expresión y de opinión y acceso a la información, educación, salud, cultura, actividades recreativas, esparcimiento y deportes, aplicación y seguimiento nacionales (Constitución de la República de Paraguay, 1992; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007; Ruffinelli, 2017).

El artículo 58 de la Constitución establece los derechos de las personas excepcionales:

Se garantizará a las personas excepcionales la atención de su salud, de su educación, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social (...) Se les reconocerá el disfrute de los derechos que esta Constitución otorga a todos los habitantes de la República, en igualdad de oportunidades, a fin de compensar sus desventajas.

Asimismo, el artículo 88, de la no discriminación, expresa: "El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado" (Constitución de la República de Paraguay, 1992).

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, menciona acerca de la discapacidad que "es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007, p. 1).

Acerca del acceso al trabajo, la Convención expresa: "Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas" (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007, p. 22).

Asimismo, la Convención enfatiza el acceso al sector público "Emplear a personas con discapacidad en el sector público" (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007, p. 23).

Otras convenciones que ha suscrito el Paraguay son la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, de 1999, sancionada por la Ley 1925, y el Convenio C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983.

En Paraguay, la primera norma acerca de las personas con discapacidad fue la Ley 780/79 Que crea el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales -INPRO- en la que se dará mayor énfasis a estas personas. También, por primera vez se estableció el acceso de las personas excepcionales al trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

Una de las primeras leyes dictadas en el Paraguay para la protección de las personas con discapacidad fue la Ley N° 780/79 Que Crea el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales -INPRO-. Su objetivo era proteger a las personas con discapacidad al compensar sus desventajas, para que de esa manera pudieran desempeñarse como personas normales en la comunidad. La propia ley reconocía como personas excepcionales a "toda persona que por causa congénita o adquirida, padezca de disminución de su capacidad mental o física, que afecte sus posibilidades de autosuficiencia, de aprendizaje o de trabajo" (Ley 780 Que crea el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales -INPRO-, 1979).

En el área laboral y su inclusión, se preveía servicios de formación laboral planificada para la adaptación social; la instalación de talleres públicos y privados como fuentes de trabajo. Lo principal de esta ley en cuanto al acceso a instituciones públicas, el artículo 9, inc.

j, establecía: Procurar la colocación de personas excepcionales en las actividades económicas privadas y en la administración pública.

A pesar de los primeros reconocimientos de los derechos de las personas con discapacidad y el esfuerzo de su inclusión en instituciones públicas, aún no se establecían mecanismos y qué proporción de personas con discapacidad deberían ocupar cargos públicos. Tampoco se especifican los procedimientos para que la INPRO adhiera a las personas discapacitadas a un trabajo público o privado.

En el año 2004, el Paraguay, como una de las obligaciones que le imponía la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dictó la Ley 2479 que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Esta ley estableció que toda institución de la administración pública y las descentralizadas de ella, que tuvieran cincuenta funcionarios o más, debían tener a personas con discapacidad en el plantel de funcionarios. El porcentaje era del 2% a partir de los cincuenta funcionarios. La persona debía presentar una discapacidad mínima del 40%. La certificación la daba el INPRO y la Federación Paraguaya de Discapacitados. Igualmente, se mencionaba que esta certificación estaría basada en estándares internacionales de discapacidad (Ley 780 Que crea el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales -INPRO-, 1979).

Luego, en el año 2008 esa ley sería modificada por la Ley 3585 que modifica los artículos 1, 4 y 6 de la Ley 2497 «que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas». Las modificaciones de la ley versaron sobre dos cuestiones principales: el porcentaje de funcionarios con discapacidad en el plantel de trabajadores, y el porcentaje de discapacidad que debía presentar la persona. Acerca del primer punto, pasó del 2% al 5% la cantidad mínima de funcionarios que se debía incorporar sobre la totalidad del plantel. En el segundo punto, de 40% bajó a 33% la discapacidad que debía presentar una persona, como requisito para acceder a un puesto de trabajo público.

El estado, con esfuerzos para hacer cumplir la inclusión laboral, ha declarado el 20 de mayo como el Día Nacional de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad (Congreso de la Nación Paraguaya, 2017).

Así también, en el año 2015, con el fin de promover oportunidades laborales para las personas con discapacidad, se sanciona la Ley 5421 de Igualdad de Oportunidades en la Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad. Esta ley, vuelve a reiterar que las instituciones públicas que brinden servicios de capacitación para el trabajo deben ser dirigidas como mínimo al 5% de discapacitados (Congreso de la Nación Paraguaya, 2015).

Actualmente, en el Paraguay, el organismo que tiene el encargo de hacer cumplir todas las normativas legales a favor de las personas con discapacidad, como de velar por sus derechos, formular políticas nacionales, formular la inclusión social y económica, es la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad - SENADIS. (Congreso de la Nación Paraguaya, 2012).

La SENADIS es el organismo que fue creado para sustituir a la INPRO. Tiene bastantes prerrogativas que le confiere su ley de creación para que pueda hacer cumplir los tratados internacionales referentes a la materia, y todo el derecho positivo nacional.

Por último, la Ley de la función pública, en su art. 23, dice: “La discapacidad física no será impedimento para el ingreso a la función pública” (Ley 1626 de la Función Pública, 2000).

En cuanto al cumplimiento de la Ley que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, la propia normativa establece las sanciones en caso de incumplimiento. La primera sanción consiste en una multa de cien jornales contra el responsable de la institución y treinta días sin suspensión, sin goce de sueldo. En caso de reincidencia, la sanción es la destitución (Congreso de la Nación Paraguay, 2008). El art. 4, establece: “El procedimiento para la investigación del hecho tipificado en esta norma será el establecido en la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública” (Congreso de la Nación Paraguaya, 2008). Sin embargo, el procedimiento que se menciona se refiere a la falta grave, prevista en la Ley de la función pública, que como consecuencia deriva en la destitución.

Por otro lado, la ley 4720 que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) en su art. 2 inc. i, manifiesta que una de las funciones del ente es: Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta Ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan; y, en su inc. j, dispone: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta facultad incluye la atribución de denunciar los posibles incumplimientos ante los organismos o instancias jurisdiccionales respectivas, y

ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad, de conformidad a la Ley.

Aunque exista el organismo que vigile el cumplimiento de la ley, que en principio son dos: la SENADIS y la Secretaría de la Función Pública, solo se advierten las sanciones establecidas en la Ley que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, mencionadas más arriba. Pero como esa ley redirige a la Ley de la función pública para las sanciones, existe incoherencia. El problema es que la Ley de la función pública rige para los funcionarios y empleados públicos. Se exceptúan a las autoridades, jefes y encargados. Y esa ley menciona que las sanciones son impuestas por el jefe o la máxima autoridad. Por lo tanto, si el jefe o la máxima autoridad incumple la ley de obligatoriedad de acceso de personas con discapacidad ¿quién lo sanciona? ¿Quién lo destituye?

Además, a la fecha existen instituciones que promovieron acción de inconstitucionalidad contra la Ley de la Función Pública (Secretaría de la Función Pública, 2023). No se entrará en detalle acerca de los motivos. Pero eso implica que aquellas instituciones que no estén regidas por esa ley, por el efecto *inter partes*, sino que tienen su propio reglamento interno, no pueden ser sancionadas por la Secretaría de la Función Pública. Entonces, por un lado, hay una ley que los obliga a incorporar a personas con discapacidad; esa norma remite a la Ley de la función pública para que se haga cumplir la ley, pero varias instituciones no están subordinadas a esa ley. Entonces, existen muchos problemas de lagunas legales y leyes que deben ser modificadas, o en todo caso ampliadas, con un marco claro.

## **Objetivos**

### **I. General**

- Analizar el cumplimiento de la ley de obligatoriedad de incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, en el marco del derecho a la igualdad de las personas, durante el periodo 2023.

### **II. Específicos**

- Determinar el porcentaje de cumplimiento efectivo de la ley que establece la obligatoriedad de incorporación laboral de personas con discapacidad en las



instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay., en el periodo de 2023.

- Describir las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para el acceso laboral en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay.
- Señalar las barreras que identifican las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, en Saltos del Guairá para el acceso de las personas con discapacidad, y cómo eso limita el derecho a la igualdad.

### **Metodología**

**Tipo de estudio y universo de interés:** Se condujo un trabajo con enfoque cualicuantitativo. El universo de interés fue delimitado desde una perspectiva intencional, no probabilístico ni aleatorio y se constituyeron con las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, como el Ministerio Público, Policía Nacional, Ministerio de la Defensa Pública y el Poder Judicial; porque estas constituyen los principales entes vinculados a promover el respeto de los derechos humanos, hacer cumplir la constitución y las leyes, e impartir justicia en la sociedad, con especial énfasis en el derecho a la igualdad y dignidad de todas las personas. Así también, constituyeron parte del universo dos (2) personas con discapacidad que trabajan en instituciones públicas. Una de ellas es presidenta de una fundación de personas con discapacidad en la ciudad de Saltos del Guairá.

**Técnicas:** El proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante la redacción de notas dirigidas a las instituciones seleccionadas del universo de interés, con la firma del director del Programa de Estado de Derecho y Cultura de la Integridad. En ellas, se les solicitó información acerca del número de personas con discapacidad empleadas en la institución, procesados luego por medio del software excel, sistema de gráficos basado en porcentajes. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas. También se preguntó acerca de las dificultades que se presentan al momento de incorporar a las personas con discapacidad en las respectivas instituciones por medio de la técnica de entrevistas semiestructuradas a la presidenta de la fundación de personas con discapacidad de Saltos del Guairá, así como a encargados de las instituciones públicas del universo, con la intención de describir cuáles son las barreras que impiden la incorporación de estas personas para el acceso a las instituciones públicas, siendo las respuestas analizadas mediante una guía previamente elaborada por los investigadores.

El plan de trabajo y la guía de entrevistas fueron previamente sometidos a procesos de validación por juicio experto, por parte del orientador del trabajo. Primero por parte del orientador de este trabajo y luego por parte del Consultor Jurídico y Académico del Programa de Estado de Derecho y Cultura de la Integridad.

Cada entrevistado fue denominado con una codificación que luego se utilizó para los análisis de las entrevistas y presentar los resultados.

E1.PN : primer entrevistado de la Policía Nacional

E2.MDP : segundo entrevistado del Ministerio de la Defensa Pública

E3.MP : tercer entrevistado del Ministerio Público

E4.PJ : cuarto entrevistado del Poder Judicial

E5.PD : quinto entrevistado persona con discapacidad

E6.PD : sexto entrevistado persona con discapacidad

El estudio de corte transversal se llevó a cabo durante los meses de junio y julio del 2023. El diseño del trabajo es no experimental.

A lo largo de todo el proceso se tuvieron en cuenta los principios universales de la ética de la investigación. En el caso de las entrevistas se solicitaron a través de una nota institucional, se garantizó la participación voluntaria, el anonimato, la ausencia de peligros o daños para la persona respondiente y la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento.

## **Resultados y discusión**

### **1. Porcentaje de cumplimiento efectivo de la ley en instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá**

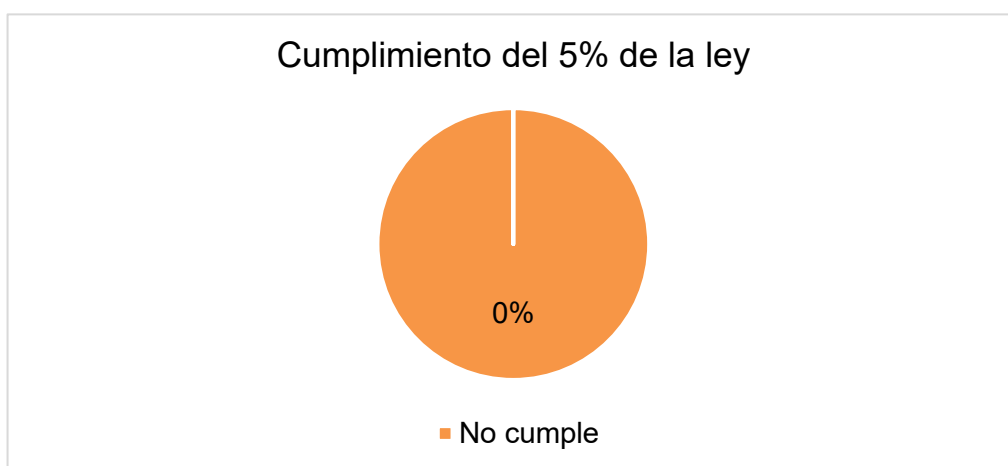
#### **Policía Nacional**

En Saltos del Guairá, la Policía Nacional se halla representada por la Comisaría Primera que se halla designada como Jefatura de Policía de Saltos del Guairá. Se entrevistó al Comisario Principal de esa institución. En lo que respecta a la pregunta acerca de la incorporación de personas con discapacidad, se pudo observar en esa institución no contaba con ninguna persona con discapacidad en el plantel de funcionarios.



### **Ministerio Público**

En el Ministerio Público, se accedió a una entrevista con el responsable de la fiscalía zonal de Saltos del Guairá: el fiscal adjunto. Acerca del cumplimiento de la ley, contestó que no cuentan con ningún funcionario con discapacidad en la institución.



### **Poder Judicial**

En cuanto a la institución del Poder Judicial, a través de la entrevista que se entabló con el presidente de la circunscripción, manifestó que no cuentan con ningún funcionario con discapacidad en la institución.



**Ministerio de la Defensa Pública**

Esta institución de Saltos del Guairá está representada por el defensor/a coordinador/a. A través de la nota de trabajo de campo se accedió a la entrevista. La encargada de la institución contestó que una persona con discapacidad está incorporada a la institución.



**2. Se describen las barreras que observan las personas con discapacidad dentro del marco de la entrevista.**

El texto ha respetado las expresiones coloquiales y la sintaxis propia de las respondientes, con las peculiaridades dialectales, inclusive.

**Tabla No. 1**

| Barreras identificadas   | Citas textuales de los entrevistados  |
|--|---|
| 1. Bajo nivel educativo  | “Hoy en día ellos (instituciones) exigen más, que se tiene que tener título”  |
| 2. Desmotivación   | “Y de repente el temor por ir a pedir trabajo, siempre de ser rechazado, aunque tengamos certificado de discapacidad”   |
| 3. Dificultad para autoempleo  | “Si se va a traer cursos técnicos, si esa persona con discapacidad no sabe hablar, no sabe escribir, no sabe leer, y si le cuesta luego y siempre le costó estudiar en un colegio, en una escuela, yo creo que se complica”   |
| 4. Infraestructura física en espacios públicos y organizacionales          | <p>“Porque yo por ejemplo, si miro un lugar y veo que mi silla no cabe ahí, no va a irse, o si no se va tumbar.</p> <p>“Porque yo soy una persona independiente, pero acá yo tengo que depender de otra persona para subir y bajar para llegar hasta mi trabajo”</p>  |
| 5. Barreras psicológicas   | <p>“Fue un desafío muy grande, no solo para que los funcionarios acepten, sino para que los alumnos acepten, el desafío mayor fue con ellos, porque no fue fácil para ellos tener una persona con discapacidad, en silla de rueda. Me costó como les digo, porque muchos me miraban y decían qué pico esta va a saber, pero me fui lidiando y de a poco conociéndoles a ellos y ellos a mí”.</p> <p>“Pero hay muchos obstáculos que interfieren en el camino. Primeramente, el preconcepto, que él no puede, que él no es capaz, todas esas excusas, sin saber si es verdad o no”</p> |
| 6. Incumplimiento de la ley  | <p>“No se cumple, 0%. Te digo así con seguridad, porque he observado en todo, ya sea privado o público”</p> <p>“La ley no se cumple en forma general, es para algunos nomás que procuran con mucho esfuerzo. El Poder Judicial no cumple esa ley, ninguna persona con discapacidad trabaja ahí. Tenía que ser más fácil esa entrada, esa puerta de oportunidades en las instituciones, porque todos somos seres humanos y tenemos que sentirnos útiles en la sociedad”</p>  |
| 7. Dificultad para obtención del certificado de discapacidad en la SENADIS | “Porque cuesta muchísimo, uno de los más cercanos está en Santani, la filial de la SENADIS, entonces hasta llegar ahí cuesta. A las personas con escasos recursos les cuesta recibir ese certificado”   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>“La SENADIS es otro fracaso, ellos están solamente en Asunción. Ellos te llaman en el mismo día de la consulta. Cómo por ejemplo voy a estar en la misma hora marcada, con 500 km de distancia. Vos tenés que irte personalmente allá para solicitar un agendamiento nomás. Ellos te agendan uno o dos meses pero sin fecha. Ellos no quieren conversar de forma telefónica, tenés que irte sí o sí allá. Yo nunca me fui allá en la SENADIS, como te expliqué, te llaman encima de la hora, y yo no tengo el carnet de discapacidad. En mi trabajo yo tengo que pedir según el reglamento interno 72 horas antes, un permiso particular, y yo no puedo adivinar qué día me van a llamar, me queda imposible”</p> |
| <p><b>8. La discapacidad constituye una barrera para la contratación</b></p> | <p>“Fui contratado desde el 2013 hasta el 2016. Yo exigí mi nombramiento, porque en el reglamento interno de la institución ya estaba esa ley. Yo pedí mi nombramiento cuando vino la ministra, y ella no tuvo más excusa que nombrarme. Ellos fueron presionados, porque había una ley que me favorecía a mí. Me llevó mucho tiempo para ser nombrado, varios meses, porque no es así así nomás. La ministra no viene todo el tiempo, y cada vez que venía yo aprovechaba para pedirle mi nombramiento. La institución no hizo ningún trámite por mí, yo realicé y pedí personalmente”</p>  |

**Tabla No. 2**

**3. Se describen las barreras que observan los representantes de las instituciones públicas que dificultan el cumplimiento efectivo de la ley de incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad.**

| Barreras identificadas   | Citas textuales de los representantes entrevistados   |
|--|---|
| <p>1. La condición de discapacidad constituye una barrera para la contratación</p> | <p>“Existe un reglamento de la Policía Nacional en la cual están los requisitos que se tienen que llenar, prácticamente poseer todas las capacidades físicas posibles. En eso entra todo: parte física, los órganos internos, vista, oído, todo. No sé hasta qué punto va en contra de lo que es esta ley; porque, así como te digo, vos tenés problemas de vista y ya no entras en la Policía. Por la actividad física misma que sea realiza día a día”.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>“Es un examen físico que tiene tres hojas y vos decís: será que voy a cumplir con todo esto, porque te revisan desde la punta de tu dedo hasta la punta de tu cabello”</p> <p>“Mirá doctor, a personas con capacidades, muchas capacidades (estudios, títulos), me cuesta conseguir su contrato hace rato ya, y no se le nombra ni se le asciende. Y vos te imaginás entonces un discapacitado”.</p>   |
| 2. Desconocimiento de la ley                                | <p>“Existe un reglamento de la Policía Nacional en la cual están los requisitos que se tienen que llenar, prácticamente poseer todas las capacidades físicas posibles. En eso entra todo: parte física, los órganos internos, vista, oído, todo. No sé hasta qué punto va en contra de lo que es esta ley; porque, así como te digo, vos tenés problemas de vista y ya no entras en la Policía. Por la actividad física misma que sea realiza día a día”.</p> <p>“Es un examen físico que tiene tres hojas y vos decís: será que voy a cumplir con todo esto, porque te revisan desde la punta de tu dedo hasta la punta de tu cabello”</p> <p>“Mirá doctor, a personas con capacidades, muchas capacidades (estudios, títulos), me cuesta conseguir su contrato hace rato ya, y no se le nombra ni se le asciende. Y vos te imaginás entonces un discapacitado”.</p> |
| 3. No hay un perfil que se adapte a la condición particular | <p>“Era chofer. Ya no es chofer ahora, pero no me da esa confianza. No le puedo dar la camioneta. Él tiene muchas limitaciones, y eso que era una persona normal”</p>   |
| 4. Bajo nivel de estudios                                   | <p>“Lo que yo estoy entendiendo es que no se les da oportunidades a personas que por A o B motivo no pudieron estudiar. No le fue fácil”</p>  |
| 5. Incumplimiento de la ley                                 | <p>“Desde mi punto de vista, es una opinión muy particular, yo no veo que sea eficaz. Pero lo que me consta a mí, no se cumple. Una vez le vi en la fiscalía general a un compañero que estaba en la recepción, pero uno he visto en toda mi vida. Quiere decir que no se aplica”</p> <p>“No. Acá en Salto ni en alrededores no hay. Y te puedo hablar inclusive del Departamento de Canindeyú. Que yo sepa no hay. No existe”</p> <p>“Lo que puedo responder a partir del cuestionario de preguntas es que la ley es muy genérica desde su</p>   |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>construcción, lo cual le resta eficacia. Pero a simple vista es ineficaz. Resulta discutible a partir de su texto. Pienso que la redacción se puede mejorar, ampliar, o hacer que sea más predecible. Se pueden fortalecer las lagunas o en todo caso reglamentar”</p>  |
| 6. Centralización y burocracia | <p>“El director del Departamento no tiene la autoridad, la potestad de decir vení trabajá, vas a ser contratado. Eso se lleva a la Comandancia, y la Comandancia solicita al Ministerio del Interior. Nosotros dependemos ejecutivamente del Ministerio del Interior. En la Comandancia presenta de repente su documento, su currículum como se dice, de la profesión que tiene”</p> <p>“Tenemos muchas limitaciones acá. Tal vez en Asunción la persona tenga más posibilidad, pero acá en el interior, como ya sabés muy bien, somos muy olvidados por la gente de Asunción”</p> <p>“No tenemos potestad de llamar a concursos porque todo se hace desde la Corte. Estamos descentralizados, pero son para casos muy específicos. Pero es la máxima instancia la que llama a los concursos y fija las condiciones. Eso está reglamentado por acordada”</p> |

## Conclusión

Este trabajo ha abordado el análisis del cumplimiento de la ley de obligatoriedad de incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones públicas instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay. A partir del objetivo general de este trabajo, se ha podido observar que, de las cuatro instituciones elegidas del universo de interés, solo una de ellas cumple con el 5% que la ley exige. En consecuencia, el derecho a la igualdad que está garantizada en las principales normativas del país colisiona con barreras que, tanto las personas con discapacidad como los representantes de instituciones públicas identifican. Por tanto, el derecho a la incorporación laboral es una garantía que, para las personas con discapacidad que viven alejadas de la capital del país y de las principales instituciones que velan por el cumplimiento de la ley, aún está pendiente.

Al aplicar el instrumento de investigación, antes los resultados obtenidos en cuanto al primer objetivo específico, que propone la búsqueda de determinación del porcentaje, se ha podido obtener datos suficientes de todas aquellas instituciones que fueron seleccionadas de



manera intencional, no probabilística. Con relación al cumplimiento de la Ley 2479 que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas y su modificatoria la Ley 3540, solo el Ministerio de la Defensa Pública cumple dicha normativa.

En cuanto a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para el acceso laboral en las instituciones públicas relacionadas al derecho de acceso a la justicia en la ciudad de Saltos del Guairá, Paraguay, el mayor grado de recurrencia se centra en la difícil obtención del certificado de discapacidad que es expedida por la SENADIS. Por otra parte, las barreras que identifican las instituciones públicas para el acceso de las personas con discapacidad se concentran en la centralización y burocracia de las instituciones que se encuentran en Asunción; ya sea para el llamado a concurso, como para lograr un nombramiento como persona con discapacidad. Todas las instituciones del universo no pueden contratar o nombrar funcionarios por sí. Los llamados a concursos y sus requisitos son elaborados en Asunción, en sede central de las instituciones.

### **Recomendación**

Este estudio sugiere que los siguientes trabajos que pretenden abordar acerca de este tema puedan abocarse a la profundización de la investigación propuesta. El estudio de Pacheco, (2017) por ejemplo se centró en 12 entidades de la capital, y los resultados han sido diferentes a estos resultados, principalmente lo relacionado a la SENADIS y obtención del certificado de discapacidad. Por ello, las investigaciones que pueden darse sobre este mismo tema, que no se centren en la capital, pueden arrojar resultados similares a este estudio que se llevó a cabo de la ciudad de Saltos del Guairá.

Así también, este trabajo, se ha delimitado en tiempo y espacio, y ha abarcado cuatro instituciones, y ha entrevistado a dos personas con discapacidad. Si se logran más entrevistas del universo de este trabajo, se pueden obtener resultados significativos.

Asimismo, es necesaria un análisis profundo de los ajustes normativos necesarios para la aplicación de la ley, que se eliminen las lagunas y se especifiquen las generalidades de la norma, y cómo sancionar su incumplimiento. Se mencionó en el trabajo que hay instituciones que, como resultado de la acción de inconstitucionalidad no se subordinan a la Ley de la Función Pública. Y es la Secretaría de la Función Pública la que debe vigilar el cumplimiento de la Ley 2479 y su modificatoria la Ley 3585.

## Referencias

<https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>

Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 206-223. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>

Banco Mundial. (2023). *La inclusión de la discapacidad* [Text/HTML]. La inclusión de la discapacidad. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

Cabra de Luna, M. A. (2004). Discapacidad y aspectos sociales: La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 50, 21-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=897754>

Ley 780 Que crea el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales -INPRO-, Pub. L. No. 780 (1979). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3133/ley-n-780-crea-el-instituto-nacional-de-proteccion-a-personas-excepcionales-inpro#:~:text=%2D%20INPRO%20tendr%C3%A1%20por%20objeto%20proteger,que%20ejercen%20las%20personas%20normales.>

Ley 1626 de la Función Pública, Pub. L. No. 1626 (2000). [https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Ley%2016262000.compressed\\_lzlm e0tj.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Ley%2016262000.compressed_lzlm e0tj.pdf)

Ley 2479 Que Establece la Obligatoriedad de la Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas, Pub. L. No. 2479 (2004).

Ley 3585 Que modifica los artículos 1, 4 y 6 de la Ley 2497 «Que Establece la Obligatoriedad de la Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas», Pub. L. No. 3585 (2008).

Ley 4720 Que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS), Pub. L. No. 4720 (2012). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3132/crea-la-secretaria-nacional-por-los-derechos-humanos-de-las-personas-con-discapacidad-senadis>

Ley 5421 Igualdad de Oportunidades en la Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad, Pub. L. No. 5421 (2015). <https://www.bacn.gov.py/archivos/4411/20151203133717.pdf>

Ley 5884 que Declara el 20 de mayo como Día Nacional de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, Pub. L. No. 5884 (2017). <http://digesto.senado.gov.py/ups/leyes/9809%20.pdf>

Constitución de la República de Paraguay, 1992, (1992). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional->

Cristaldo, M. F. C. (2019). La discapacidad y su marco legal en Paraguay desde los Derechos Humanos. *Revista Jurídica de la Universidad Americana*, 7(2), Article 2. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/revistajuridicaua/article/view/440>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2007). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos*

- Humanos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1976). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1976). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf)
- Organización Mundial de la Salud, & Instituto Nacional de Servicios Sociales. (1994). *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías* (2. ed). <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1293296518886029>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Discapacidad*. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pacheco, C. M. (2017). *El acceso de las personas con discapacidad a la administración pública en la República del Paraguay: Un estudio en 12 entidades de la Capital*. Arandurá. <http://repositorio.conacyt.gov.py/handle/20.500.14066/2566>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca. <http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>
- Reyes Giménez, A. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 209-222. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.diciembre.209-222>
- Ruffinelli, R., & García, S. (2018). Políticas públicas y discapacidad en el Paraguay. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 7, 32-33. <https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2018.32>
- Secretaría de la Función Pública. (2023, agosto 3). *Instituciones con acción de inconstitucionalidad acuerdo y sentencia contra la Ley 1626 «de la Función Pública»*. <http://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12891-instituciones-con-accin-de-inconstitucionalidad-acuerdo-y-sentencia-contra-la-ley-1626-de-la-funcin-pblica.html>  
<http://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12891-instituciones-con-accin-de-inconstitucionalidad-acuerdo-y-sentencia-contra-la-ley-1626-de-la-funcin-pblica.html>
- Sonobrio-Rongel, P. E., Lazano-Martínez, M. P., & Muñoz-Rodríguez, L. E. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el sistema integrado de transporte público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153. <https://redalyc.org/journal/818/81872806009/html/>
- Toboso-Martín, M., & Rogero-García, J. (2012). Diseño para todos en la investigación social sobre personas con discapacidad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 163-172. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.140.163>
- Urmeneta, X. (2010). Discapacidad y Derechos Humanos. *Norte de salud mental*, VIII(38), 65-74. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4830148.pdf>
- Valencia, L. A. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad. De la opresión a la lucha por sus derechos. *Revista Española de Discapacidad*, 8(1), Article 1. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/637>

Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 12.  
<https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>