

Karen Fabiola Dos Santos Báez
Universidad de la Integración de las Américas, Facultad de Gestión, Carrera de
Contaduría Pública, ciudad de Asunción, Paraguay
Kd231015@gmail.com

**Análisis de la aplicación de beneficios fiscales y contables de la incorporación
de personas con discapacidad en el sector privado del Paraguay, durante el año
2025**

**Analysis of the application of tax and accounting benefits from the
incorporation of people with disabilities in the private sector of Paraguay,
during the year 2025**

Resumen

El estudio analizó el tratamiento contable y fiscal de los beneficios vinculados a la contratación de personas con discapacidad en el sector privado paraguayo, centrándose en el caso de la microempresa El Colchonero Pilar durante el ejercicio 2025. La investigación empleó un enfoque cualitativo de alcance descriptivo-explicativo, mediante entrevistas, revisión documental y observación directa. Los hallazgos evidenciaron una aplicación incipiente de los incentivos: la empresa cumplió con contratar formalmente a una persona con discapacidad auditiva, pero no registra ni sistematiza adecuadamente el beneficio fiscal, ni ha efectivizado la deducción tributaria establecida por la Ley N.º 4962/2013 y su Decreto Reglamentario N.º 3379/2020. Se observaron débil trazabilidad documental y limitaciones en el uso de herramientas digitales para el control interno. Asimismo, las adecuaciones razonables implementadas en el entorno laboral fueron básicas y carecen de sustento técnico, al no existir un protocolo inclusivo ni personal capacitado en normativa inclusiva. El análisis transversal de los datos permitió vincular estos hallazgos con los objetivos de la investigación, concluyéndose que la empresa aún no logra aplicar eficazmente los incentivos vigentes, lo cual compromete su impacto tributario y la sostenibilidad de las prácticas inclusivas.

Palabras clave: Beneficios Fiscales; Discapacidad; Inclusión Laboral; Paraguay; Tratamiento Contable.

Abstract

The study analyzed the accounting and tax treatment of benefits linked to the hiring of people with disabilities in the Paraguayan private sector, focusing on the case of the microenterprise El Colchonero Pilar during fiscal year 2025. A qualitative approach with a descriptive-explanatory scope was applied, using interviews, document review, and direct observation. The findings revealed an incipient implementation of the incentives: the company fulfilled the formal hiring of a person with a hearing disability but does not record or systematize the tax benefit properly, nor has it realized the tax deduction established by Law No. 4962/2013 and its Regulatory Decree No. 3379/2020. Weak document traceability and limitations in the use of digital tools for internal control were observed. Likewise, the “reasonable

accommodations” implemented in the workplace were basic and lacked technical basis, as there is no inclusive protocol or staff trained in inclusive regulations. The cross-sectional analysis of the data linked these findings to the research objectives, concluding that the company has not yet effectively applied the current incentives, which undermines their tax impact and the sustainability of inclusive practices. **Keywords:** accounting treatment; disability; labor inclusion; Paraguay; tax benefits.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye una obligación ética, jurídica y económica respaldada por instrumentos internacionales. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada en Paraguay mediante la Ley N.º 3540/2008, consagra el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, incluyendo medidas de acción afirmativa como incentivos fiscales para promover la contratación de este grupo (Naciones Unidas, 2006, art. 27). En línea con dichos compromisos, Paraguay promulgó la Ley N.º 4962/2013, que establece incentivos fiscales para empresas privadas que incorporen a personas con discapacidad, reglamentada en 2020 por el Decreto N.º 3379/2020, configurando un “marco normativo completo” en materia de inclusión laboral.

No obstante, a pesar del avance normativo, la implementación práctica de estos incentivos presenta deficiencias estructurales y operativas. Diversos estudios locales revelan que la baja aplicación de los beneficios tributarios se relaciona con falta de conocimiento en las empresas, escaso acompañamiento institucional y ausencia de trazabilidad contable clara (SENADIS, 2014, p.8). Incluso, la Fundación Saraki reporta que muchas organizaciones “desconocen los procedimientos” para acceder a las deducciones (InfoNegocios, 2020, párr. 4), evidenciando un desfase entre la existencia del beneficio legal y su uso real en la gestión empresarial.

En consecuencia, los incentivos fiscales vigentes estarían subutilizados, lo que limita su potencial para mejorar la rentabilidad empresarial, reducir la carga impositiva y fomentar entornos de trabajo inclusivos. Fonseca Feris y Fleitas Álvarez (2020) destacan la necesidad de “mejorar los criterios técnicos” (p. 44) que sustentan estas operaciones contables, dado que muchas empresas no registran ni presentan estos beneficios de forma diferenciada, afectando la calidad de la información financiera y tributaria.

En este contexto, se identifica una falta de evidencia empírica sobre cómo las empresas gestionan internamente estos incentivos fiscales y contables. La mayoría de las investigaciones previas se han centrado en el plano legal o social, sin profundizar en el tratamiento financiero y contable de los beneficios al momento de declararlos o registrarlos. Este vacío en la literatura dificulta conocer en qué medida el incentivo realmente cumple su propósito de promover la inclusión con beneficios tangibles para las organizaciones. Por tanto, el problema de investigación se orienta a determinar cómo se aplica y registra, desde la perspectiva contable y fiscal, el beneficio otorgado

por la contratación de personas con discapacidad en una empresa privada de Paraguay durante el año 2025. Se plantea la hipótesis de que el bajo aprovechamiento del incentivo no obedece a su inexistencia legal, sino a debilidades en la gestión contable, en la interpretación de la normativa y en el soporte documental requerido para su validación fiscal.

Frente a esta problemática, el objetivo general del estudio fue analizar la aplicación de los beneficios fiscales y contables derivados de la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado paraguayo, durante el ejercicio fiscal 2025. Este objetivo abarcó identificar los beneficios previstos en la normativa vigente, examinar su registro contable y presentación financiera, y determinar su aplicación fiscal e impacto en las obligaciones tributarias empresariales.

La relevancia de la investigación radica en generar conocimiento técnico y práctico sobre la gestión de estos incentivos, aportando evidencia para el fortalecimiento de políticas fiscales inclusivas y la mejora de las prácticas contables empresariales. De esta manera, el estudio busca contribuir a cerrar la brecha entre el marco legal inclusivo y su efectiva implementación, proporcionando recomendaciones que permitan una gestión empresarial más inclusiva, sostenible y acorde a la normativa vigente.

MATERIALES Y METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso instrumental de alcance descriptivo-explicativo. La unidad de análisis fue una empresa privada de tamaño micro denominada El Colchonero Pilar, del rubro comercial, ubicada en la ciudad de Pilar (Paraguay). Dicha empresa incorporó formalmente en su plantilla a una persona con discapacidad auditiva desde enero de 2024, cumpliendo los requisitos legales para acceder al incentivo (ej.: certificación de discapacidad, aportes al IPS, etc.). La muestra del estudio estuvo constituida por el equipo administrativo-contable de la empresa (gerencia, contaduría) y por los documentos y comprobantes relevantes al caso.

En particular, se recolectaron datos mediante: a) entrevistas semiestructuradas a los responsables administrativos, contables y gerenciales, indagando su conocimiento y experiencias en la aplicación del beneficio; b) revisión documental de registros contables (libros, asientos) y declaraciones tributarias presentadas ante la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT), así como documentación de respaldo (formularios, certificados de discapacidad del SENADIS, comprobantes del Instituto de Previsión Social); y c) observación directa de las adecuaciones físicas y organizacionales implementadas en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.

Estos instrumentos permitieron triangular la información recolectada para aumentar la validez de los hallazgos. El trabajo de campo se realizó durante el primer semestre

de 2025, coincidiendo con la plena vigencia del sistema de digitalización de trámites de incentivos laborales inclusivos anunciado por el Ministerio de Trabajo (InfoNegocios, 2020). La técnica de análisis de la información fue fundamentalmente cualitativa y transversal: los datos obtenidos se examinaron temáticamente y se contrastaron con los objetivos específicos planteados, a fin de identificar patrones de comportamiento y posibles brechas entre la normativa y la práctica. Esto permitió vincular los hallazgos con las preguntas de investigación y evaluar el grado de cumplimiento de las expectativas normativas dentro del caso estudiado.

RESULTADOS

Los resultados del estudio revelan que, si bien la empresa analizada cumple con la contratación formal de una persona con discapacidad conforme a la ley, no ha logrado implementar plenamente los beneficios fiscales y contables asociados. A continuación, se sintetizan los hallazgos principales en función de los objetivos específicos:

- **Conocimiento del incentivo:** Existía un desconocimiento inicial generalizado del beneficio fiscal por parte de los responsables administrativos, contables y gerenciales de la empresa. Al inicio de la investigación, ninguno de los entrevistados estaba al tanto de la existencia de la deducción tributaria disponible por la Ley N.º 4962/2013. Esta falta de conocimiento se reflejó en la ausencia de directrices internas para su aprovechamiento.
- **Implementación contable y tributaria:** No se ha aplicado ni registrado el incentivo fiscal en la contabilidad de la empresa, a pesar de haberse configurado el hecho generador desde enero de 2024. No se crearon cuentas contables específicas ni asientos que reflejen el crédito fiscal correspondiente al beneficio. En el ámbito tributario, las declaraciones juradas del IVA no incluyeron la deducción permitida por la contratación de la persona con discapacidad, debido en parte a que la empresa no formalizó su inscripción ante el Ministerio de Trabajo para solicitar el beneficio y a la falta de un expediente documental completo de respaldo. En suma, durante el periodo analizado la empresa no obtuvo ningún ahorro impositivo efectivo derivado de la ley de incentivos, evidenciando una brecha entre su situación potencial (con el derecho adquirido) y la realidad de su práctica fiscal.
- **Sistemas de registro y trazabilidad:** Se constató una débil trazabilidad de la información relativa al beneficio a lo largo de las áreas funcionales de la empresa. Los sistemas de gestión utilizados (planillas Excel y un software básico tipo ERP) no incorporan módulos ni reportes específicos para el seguimiento de incentivos diferenciales. Esto dificulta el control interno, la conciliación de datos entre contabilidad y recursos humanos, y la detección de oportunidades de optimización tributaria. La documentación de soporte se encuentra dispersa y no existe una

integración documental entre departamentos (contable, RR.HH. y fiscal), lo cual obstaculiza la verificación y auditoría del beneficio.

- **Adecuaciones laborales y cumplimiento organizacional:** En el entorno de trabajo, las adaptaciones implementadas fueron básicas e insuficientes. Si bien la empresa realizó ciertos ajustes razonables (como reubicación de espacio físico y asignación de tareas acordes a la capacidad auditiva del trabajador), estas medidas responden más a buenas intenciones que a un plan técnicamente fundamentado. No se cuenta con un protocolo o política institucional de inclusión laboral; tampoco se realizó un diagnóstico ergonómico/profesional que garantice la adecuación del puesto a las necesidades específicas del empleado con discapacidad. En consecuencia, las adecuaciones físicas son generales y no adaptadas a cada caso, lo que limita la plena inclusión efectiva del trabajador.
- **Percepción institucional del beneficio:** A pesar de lo anterior, la actitud de la empresa hacia la inclusión es positiva en términos declarativos. La gerencia manifestó valorar la contratación de personas con discapacidad como parte de su responsabilidad social y cree en los potenciales beneficios administrativos de la medida. Sin embargo, dicha valoración se mantiene en un plano reactivo más que proactivo – es decir, la empresa estaría dispuesta a aprovechar el incentivo fiscal si fuera claramente accesible, pero no ha tomado acciones concretas para efectivizarlo. La falta de experiencia operativa en la gestión de este tipo de beneficios limita que la percepción favorable se traduzca en prácticas reales.

Por lo tanto, los hallazgos confirman una brecha importante entre la existencia del marco legal inclusivo y su ejecución en la empresa estudiada. A pesar de cumplir con las condiciones objetivas para acceder al incentivo (contratación formal, trabajador certificado, pagos al día al IPS), la implementación real del beneficio resultó nula en términos contables y tributarios, y apenas incipiente en lo organizacional. Este resultado apoya la hipótesis inicial de que factores internos (desconocimiento, falta de sistematización, procesos informales) e internos y externos (escasa fiscalización estatal, ausencia de asesoría técnica) han impedido el aprovechamiento pleno de los incentivos.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio se alinean con hallazgos de investigaciones previas sobre inclusión laboral en Paraguay, evidenciando que las dificultades para implementar los incentivos no son un caso aislado. Al comparar estos hallazgos con estudios anteriores –como el trabajo de Ramírez Benítez (2014) en el sector privado y los informes de la Secretaría de la Función Pública (2023) y SENADIS (2022) en el sector público– se corrobora que la brecha entre la normativa inclusiva y su aplicación efectiva es una constante en el contexto paraguayo. Dichos estudios igualmente reportan una limitada articulación entre los marcos legales existentes y los procedimientos administrativos reales, especialmente en organizaciones que carecen

de asesoramiento tributario especializado o de capacitación en derechos laborales inclusivos. Esto indica que, tanto en empresas privadas como en instituciones públicas, las políticas de inclusión enfrentan obstáculos similares en su operativización práctica.

Asimismo, emergen patrones recurrentes que respaldan y complementan la literatura: la ausencia de planificación tributaria inclusiva, la carencia de integración documental entre departamentos y la escasa digitalización de los procesos internos son factores que también se observaron en estudios previos (Fonseca Feris & Fleitas Álvarez, 2020; Rebollo Gómez, 2024) y que nuestro caso de estudio confirma. La contradicción entre el discurso pro-inclusión y la práctica contable se hizo patente en la omisión del beneficio fiscal en esta empresa, aun cuando se cumplían las condiciones legales para su ejercicio.

Esto refuerza lo señalado por autores como Fonseca Feris y Fleitas Álvarez (2020), quienes subrayan que disponer de un marco normativo adecuado no basta; es imprescindible contar con capacidad técnica y voluntad organizacional para materializar esos derechos en la gestión diaria.

Por otra parte, nuestros hallazgos aportan evidencia nueva al focalizarse en el componente fiscal-contable del problema, un aspecto poco explorado anteriormente. Mientras que Ramírez Benítez (2014) y otros trabajos se concentraron en la gestión administrativa y cultural de la inclusión, este estudio resalta cómo la dimensión tributaria agrega complejidad a la implementación. En efecto, el hecho de que una empresa con voluntad inclusiva no logre capitalizar el incentivo fiscal disponible sugiere que existen fallas de comunicación y acompañamiento desde las instituciones estatales competentes (por ejemplo, insuficiente difusión de los procedimientos por parte del Ministerio de Trabajo y la DNIT). Coincidente con informes recientes, se vislumbra la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y asesoramiento técnico para que las empresas comprendan y utilicen adecuadamente las ventajas tributarias que la ley ofrece (Secretaría de la Función Pública, 2023; SENADIS, 2022).

En suma, la aplicación práctica limitada del beneficio en este caso confirma la premisa de que una base legal sólida por sí sola no garantiza el éxito de la política pública. Nuestros resultados permiten inferir que la implementación está frenada por factores internos (desconocimiento del personal, debilidades operativas, falta de sistemas) y factores externos (escasa fiscalización y apoyo técnico estatal).

Esto concuerda con la tendencia reportada en el país: los beneficios fiscales y contables no están siendo aprovechados plenamente, lo cual afecta la eficiencia tributaria de las empresas y diluye el impacto inclusivo esperado. Sin embargo, al visibilizar estos obstáculos específicos en la gestión contable-fiscal, el presente estudio amplía la comprensión del fenómeno y sienta bases para intervenciones más focalizadas, como capacitaciones a contadores sobre normativa inclusiva,

simplificación de trámites para el registro del beneficio, e incorporación de controles automatizados que faciliten la trazabilidad de estos incentivos. Estas consideraciones se retoman en las conclusiones.

En coherencia con la hipótesis formulada, los resultados del estudio confirman que el escaso aprovechamiento del beneficio fiscal no obedece a la inexistencia de un marco legal, sino a debilidades significativas en la gestión contable, la interpretación normativa y la organización documental por parte de la empresa analizada. La ausencia de registros contables específicos, la falta de inclusión de la deducción en las declaraciones tributarias, así como la inexistencia de procedimientos estandarizados para formalizar el beneficio evidencian que el incentivo, aunque jurídicamente disponible, no se tradujo en un ahorro fiscal real ni en ventajas tangibles para la organización. Esta situación valida la hipótesis al demostrar que la normativa, sin el acompañamiento técnico adecuado y sin capacidad operativa dentro de la empresa, resulta insuficiente para garantizar su aplicación efectiva. En consecuencia, la investigación reafirma la necesidad de fortalecer tanto la gestión interna como la articulación institucional para lograr la funcionalidad del beneficio.

CONCLUSIONES

El análisis realizado permite concluir que existe una brecha significativa entre la existencia del incentivo fiscal por contratación de personas con discapacidad en Paraguay y su implementación efectiva a nivel empresarial. En el caso estudiado, dicha brecha se manifestó en la ausencia total de registros contables y aplicaciones tributarias del beneficio, a pesar de que la empresa incorporó a trabajadores con discapacidad cumpliendo con la ley. Este hecho confirma una de las premisas centrales del estudio: la inclusión laboral, sin acompañamiento técnico-contable ni formación tributaria especializada, no garantiza por sí sola el acceso a los beneficios fiscales previstos por la ley. En otras palabras, contar con empleados con discapacidad no se traduce automáticamente en ventajas impositivas si la organización no desarrolla los procedimientos administrativos adecuados para reclamarlas.

A pesar de que la empresa analizada ha tenido la intención y acción de incluir laboralmente a personas con discapacidad desde enero de 2024, no ha logrado estructurar un sistema de gestión contable, fiscal y documental que le permita reconocer, registrar y aplicar de forma legítima la deducción tributaria correspondiente. Esta disociación entre el hecho imponible (contratación protegida) y el ejercicio efectivo del derecho (deducción fiscal) revela, además, una debilidad sistémica en la articulación entre la política fiscal inclusiva del Estado y las capacidades de gestión real de las empresas, particularmente de las micro y medianas organizaciones. La falta de inscripción oportuna ante el Ministerio de Trabajo, la ausencia de registros contables diferenciados para el incentivo, el desconocimiento de los procedimientos establecidos por la DNIT y la carencia de adecuaciones laborales razonables constituyen indicadores de una implementación formal pero no funcional del beneficio en la empresa estudiada.

Desde una perspectiva metodológica, el objetivo general de la investigación fue cumplido a cabalidad, puesto que se logró analizar en profundidad el proceso de aplicación del beneficio fiscal y contable en la organización seleccionada, identificando sus puntos críticos y vacíos. Los objetivos específicos también fueron satisfechos en tanto se identificaron los incentivos previstos en la normativa, se examinó detalladamente el registro (o falta de este) en la contabilidad y en las declaraciones tributarias de la empresa, y se determinó el efecto nulo que tuvo la aplicación (no realizada) de estos beneficios en la carga impositiva empresarial. De esta forma, el estudio aporta evidencia concreta sobre por qué una política fiscal bien concebida puede no tener el impacto esperado en la práctica, si no es acompañada de las condiciones operativas necesarias en las empresas receptoras.

Finalmente, se reafirma la importancia de fortalecer la capacitación técnica en materia contable y fiscal dentro de las empresas, así como el acompañamiento institucional por parte de las autoridades laborales y tributarias, para cerrar la brecha identificada. Solo mediante una adecuada articulación público-privada –donde las empresas cuenten con guía y control para aplicar los incentivos, y el Estado simplifique y difunda los mecanismos de acceso– será posible traducir el marco normativo inclusivo en resultados tangibles tanto para las personas con discapacidad (mayor oportunidad de empleo) como para las organizaciones (mejor rendimiento financiero y cumplimiento de responsabilidad social).

Este trabajo ofrece aportaciones significativas tanto al ámbito académico como al práctico. En primer lugar, contribuye a clarificar la brecha observada entre el marco legal inclusivo existente y su implementación real en las empresas, generando conocimientos útiles para el fortalecimiento de políticas fiscales inclusivas en Paraguay. La investigación proporciona evidencia empírica inédita sobre el tratamiento contable y fiscal de los incentivos para la inclusión laboral, un tema escasamente documentado hasta la fecha.

En el plano técnico-profesional, el estudio brinda un marco de referencia para mejorar la gestión interna de estos beneficios. Los hallazgos orientan sobre cómo sistematizar el registro contable del incentivo y asegurar su correcta deducción ante la autoridad tributaria, solventando la actual escasa sistematización detectada en las empresas. Al detallar las falencias en trazabilidad y formalización, se sientan las bases para desarrollar guías o procedimientos estandarizados que las organizaciones puedan adoptar para capitalizar efectivamente los incentivos fiscales por contratación de personas con discapacidad.

Adicionalmente, el estudio aporta elementos concretos sobre la gestión práctica de los beneficios en la empresa analizada, evidenciando cómo podrían optimizarse su uso para generar un entorno laboral más equitativo y sostenible. Estas lecciones aprendidas pueden extrapolarse –con las debidas precauciones– a otras pymes paraguayas con características similares, sirviendo de ejemplo para fomentar una

cultura organizacional que integre la inclusión dentro de la planificación financiera y tributaria.

Desde una perspectiva académica, la investigación vincula los principios de equidad social con la práctica contable y tributaria concreta, lo cual enriquece el campo de estudio en contaduría pública. Este enfoque multidisciplinario resulta valioso para el desarrollo de futuras investigaciones, propuestas legislativas o reformas de política pública orientadas a fortalecer la inclusión efectiva de personas con discapacidad en el mundo laboral formal. En suma, el estudio no solo diagnostica un problema, sino que también abre nuevas líneas de debate y acción para mejorar la eficacia de los incentivos fiscales como herramientas de inclusión social.

REFERENCIAS

- CEPAL. (2023). *Personas con discapacidad y políticas públicas en América Latina*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Chamorro Cristaldo, R. (2022). *El derecho a leer de las personas con discapacidad en el marco del Tratado de Marrakech en Paraguay*. En Kerayvoty. Memorias del III Congreso Nacional de Ciencias Sociales. Centro de Estudios Antropológicos de la Universidad Católica.
- Constitución Nacional de la República del Paraguay. (1992). Asunción: Corte Suprema de Justicia. (Versión digital) <https://www.tsje.gov.py/documentos/constitucion-nacional.pdf>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). Naciones Unidas. (Convención Internacional, 13 de diciembre de 2006) Disponible en <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT). (2024). *Ley N.º 4962/2013 y Decreto Reglamentario N.º 3379/2020*. Presidencia de la República del Paraguay. (Publicación oficial) Recuperado de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/1165/>
- Fonseca Feris, A. A., & Fleitas Álvarez, J. (2020). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un enfoque jurídico y social*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UNA, 23(2), 35–48.
- Giménez Amarilla, M. J., Ortiz Jiménez, E. M., & Figueredo Canosa, L. M. (2022). *Percepción de los estudiantes sobre la inclusión de personas con discapacidad en universidades públicas del Paraguay*. Revista Científica de la Facultad de Filosofía UNA, 19(2), 84–103.
- InfoNegocios. (2020, 27 de mayo). *Paraguay ya cuenta con incentivos fiscales para aumentar la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de <https://infonegocios.com.py/default/paraguay-ya-cuenta-con-incentivos-fiscales-para-aumentar-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ley N.º 3540/2008. *Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Congreso Nacional de la República del Paraguay.

- Ley N.º 4717/2012. *Por la cual se crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)*. Congreso Nacional de la República del Paraguay.
- Ley N.º 4962/2013. *Que establece incentivos para la contratación de personas con discapacidad en el sector privado*. Congreso Nacional de la República del Paraguay.
- Ley N.º 6380/2019. *De Modernización y Simplificación del Sistema Tributario Nacional*. Congreso Nacional de la República del Paraguay.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Hacia una transición justa e inclusiva*. (Informe Técnico) Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/publications>
- Organización Mundial del Trabajo. (2021). *Inclusión productiva, incentivos fiscales y empleo digno*. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Ramírez Benítez, C. I. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas paraguayas: una aproximación desde la gestión administrativa y la cultura organizacional*. [Tesis de Maestría, UNA-UBA].
- Rebollo Gómez, M. A. (2024). *Análisis del cumplimiento de la normativa de inclusión laboral en instituciones públicas de Saltos del Guairá*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Canindeyú].
- Secretaría de la Función Pública. (2023). *Informe de cumplimiento de la Ley N.º 3585/08 en instituciones del sector público paraguayo*. (Informe técnico).
- Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). (2014). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Paraguay*. Asunción: SENADIS-PNUD.
- SENADIS. (2022). *Manual de inclusión laboral para personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.senadis.gov.py>
- Vivielli, M. (2022). *Evaluación jurídica de la accesibilidad en el entorno de trabajo paraguayo*. [Artículo inédito, Facultad de Derecho – UNA].