



*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

**RESOLUCIÓN Nº 980/2009**

**QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, DE CONFORMIDAD CON LA LEY Nº 2479/04 "QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS" Y LA LEY Nº 3585/08 "QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1º, 4º Y 6º DE LA LEY Nº 2479/04"**

Asunción, 18 de diciembre de 2009.

**VISTAS:** La Ley Nº 2479/04, "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas".

La Ley Nº 3585/08, "Que modifica los artículos 1º, 4º y 6º de la Ley Nº 2479/04, Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas"; y

**CONSIDERANDO:** Que la Secretaría de la Función Pública, en virtud de lo dispuesto por el Artículo 99 de la Ley Nº 1626/2000 "De la Función Pública", es "(...) el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y el desarrollo institucional (...)".

Que las personas con cualquier tipo de discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público en las condiciones establecidas en los Convenios Internacionales, la Constitución Nacional y las leyes, y que el Estado debe garantizar la promoción, la protección y la seguridad de dichas personas en las Instituciones Públicas donde desarrollen sus labores, a través de los mecanismos a ser implementados por la Secretaría de la Función Pública.

Que la Constitución Nacional, por otra parte, expresa en su Artículo 58: "De 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. El Estado organizará una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, a quienes prestará el cuidado especializado que requieran. 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".





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

Que así también, en el afán de proteger y defender la igualdad de las personas y el derecho al trabajo, la Constitución Nacional establece en su Artículo 88: "De la **no** discriminación. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado".

Que la invocada Carta Magna establece en su Artículo 46: "De la igualdad de las personas. Todos los **habitantes** de la República son iguales en dignidad y derechos. **No** se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios".

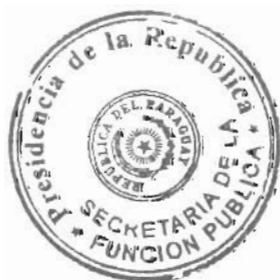
Que la Constitución Nacional en su Artículo 6° establece: "De la calidad de vida. La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad. El Estado también fomentará la investigación sobre los factores de población y sus vínculos con el **desarrollo** económico social, con la preservación del ambiente y con la calidad de vida de los habitantes".

Que el Estado paraguayo ratificó, mediante la aprobación de la Ley N° 3540/08, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Que la República del Paraguay ratificó asimismo, por Ley N° 1925/01, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Que el Artículo 23 de la Ley N° 1626/00, "De la Función Pública", dispone que la discapacidad física no será impedimento para el ingreso a la función pública.

Que la responsabilidad del Estado de fomentar la adopción de prácticas y acciones positivas encaminadas a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PCD), responde a la necesidad de la tutela del interés público, sin





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

perjuicio de las condiciones equitativas de acceso que deben imperar para los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

Que es necesaria la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo de los Concursos Públicos de Oposición y en el lugar de trabajo, para garantizar las oportunidades equitativas y eliminar la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público, tal como lo prescriben las normativas nacionales e internacionales citadas.

Que es preciso reconocer la responsabilidad de la Administración Pública de realizar las provisiones presupuestarias obligatorias en los Presupuestos Generales de Gastos de cada Institución Pública, a los efectos de contemplar las asignaciones presupuestarias en concepto de remuneraciones, beneficios sociales, capacitaciones, accesibilidad y adecuación de los puestos de trabajo y otras que se requieran según cada caso y circunstancia.

Que el Artículo 5º de la Ley N° 2479/04 establece que: "La Secretaría de la Función Pública será la responsable de hacer cumplir lo establecido en la presente Ley (...)".

Que, por todos los motivos expuestos, resulta necesario establecer un reglamento general para la incorporación de personas con discapacidad en la función pública, de conformidad con la Ley N° 2479/04 y su modificatoria, la Ley N° 3585/08.

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales,

**LA MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA  
RESUELVE:**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º. Objeto.**

La presente Resolución tiene por objeto establecer un marco reglamentario general que garantice el respeto del principio de equidad en el trato de las personas cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, al momento del acceso a los





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

puestos de empleo público, como también en lo relativo a la promoción y la permanencia en los mismos.

Las disposiciones de la presente Resolución no deben ser interpretadas bajo ninguna circunstancia como restricciones o limitaciones al ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (PCD), sino siempre en un sentido favorable al mismo y a la adopción de medidas que propicien la incorporación de las PCD a la función pública.

**Artículo 2º. Sujetos.**

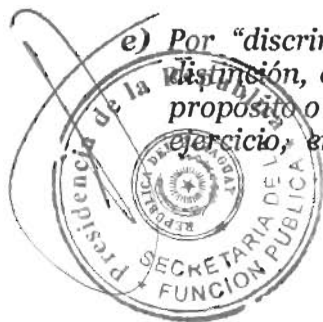
Son sujetos de la presente Resolución:

- a) las personas con discapacidad mínima del 33% certificada por el INPRO o por los órganos competentes por él autorizados, que pretendan el ingreso a la función pública, de conformidad con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º de la Ley N° 3585/08, según el perfil y las competencias requeridas;
- y
- b) las personas con discapacidad mínima del 33% certificada por el INPRO o por los órganos competentes por él autorizados, que ya se encuentran prestando servicios como funcionarios o empleados públicos.

**Artículo 3º. Definiciones.**

A los efectos de la presente resolución, se entenderá por:

- a) **Discapacidad:** Es aquella deficiencia que posee una persona, ya sea ésta física, mental, intelectual o sensorial, a largo plazo, sea cual fuere su origen.
- b) **Persona con Discapacidad:** Es aquella que posee alguna discapacidad y que, al interactuar con diversas barreras, éstas puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.
- c) La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.
- d) Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- e) Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación; entre ellas, la denegación de ajustes necesarios.

- f)** Por "ajustes necesarios" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en condiciones equitativas con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

**Artículo 4º. Ámbito de aplicación.**

La presente Resolución será de aplicación al sistema de selección, ingreso, permanencia y promoción en la función pública de personas con discapacidad, y al concurso de oposición, de conformidad con las estipulaciones contenidas en los artículos 15 y 35 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública".

**CAPÍTULO II  
RESERVA DE VACANTES Y PREVISIÓN DE  
PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**

**Artículo 5º. Reserva de vacantes y previsión de partidas presupuestarias para personas con discapacidad en las oportunidades de empleo público.**

- 1 En las oportunidades de empleo público se reservará un cupo no menor al cinco por ciento de las vacantes, para ser cubiertas por personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley N° 3585/08 y con lo dispuesto por el artículo 8º de la presente Resolución.
- 2 Las instituciones que no cuenten con vacantes deberán prever la creación de cargos o los rubros correspondientes para contratos, de acuerdo a las necesidades institucionales, para la inclusión de personas con discapacidad.

**CAPÍTULO III  
SISTEMA DE SELECCIÓN  
Y PROCEDIMIENTO PARA INGRESO Y PROMOCIÓN**

**Artículo 6º. Derecho a ocupar un Cargo Público no electivo.**

Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público sin más requisitos que la idoneidad, en los términos establecidos en la Constitución Nacional, los convenios internacionales, las leyes y la presente Resolución, en condiciones equitativas de oportunidades.





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

El Sistema de Selección utilizará el instrumento marco establecido en la presente Resolución para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adecuaciones que correspondan para la equiparación de oportunidades de acuerdo a cada tipo de discapacidad, a los efectos de facilitar la participación. Asimismo, podrá considerarse la situación particular de cada postulante en lo que se refiere a la ubicación de su domicilio y sus disponibilidades de transporte público, a fin de minimizar los costos e inconvenientes derivados del desplazamiento a su lugar de trabajo.

**Artículo 7º. Sistema de Selección para el ingreso y la promoción en la Función Pública.**

De conformidad al artículo 15 y 35 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública", el Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la función pública para personas con discapacidad será el de Concurso Público de Oposición, para cargos permanentes o contratados.

Se entenderá por Concurso Público de Oposición el conjunto de procedimientos técnicos que se basará en un sistema de ponderación y evaluación de competencias informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato, expresándolos en valores cuantificables y comparables.

Para la aplicación de los exámenes o pruebas a personas con discapacidad se utilizarán los medios e instrumentos más pertinentes al tipo de discapacidad que presenten los postulantes, con contenido equiparable al de las pruebas aplicadas a las personas sin discapacidad.

También podrán ingresar a la función pública, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública", bajo la figura de la contratación directa. Es decir, en casos de necesidades temporales para combatir brotes epidémicos y/o atender situaciones de emergencia pública.

**Artículo 8º. Tipos de Concursos a realizar.**

De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se podrán realizar las siguientes modalidades de concursos con la participación de personas con discapacidad:

- a) Cargos reservados únicamente para personas con discapacidad.
- b) Cargos reservados únicamente para personas con discapacidad específica.
- c) Cargos para personas en general, con priorización de personas con discapacidad.
- d) Si el llamado es múltiple para cargos destinados a personas en general, el 5% deberá ser para personas con discapacidad.





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

**Artículo 9º. Principios inherentes al sistema de selección.**

De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se deberán aplicar los siguientes principios, de carácter meramente enunciativos:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- e) El carácter equitativo de las oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad y equidad de género;
- h) La compensación de desventajas.

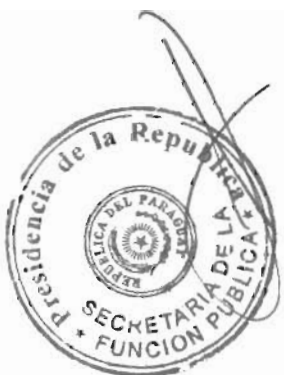
**Artículo 10. Requisitos.**

De conformidad a las normativas vigentes, las personas con discapacidad, que en condición de postulantes aspiren a un cargo público, deberán contar con el certificado de discapacidad expedida por el INPRO previo al Concurso, además de los requisitos establecidos en la Ley Nº 1626/00 "De la Función Pública".

**Artículo 11. Procedimientos a seguir.**

A los efectos de la realización de los Concursos Públicos de Oposición, en virtud de las normativas que rigen en materia de incorporación de personas con discapacidad en la función pública, se deberá dar cumplimiento al siguiente proceso:

1. Identificación de la **Vacancia del Cargo** y la reserva de la categoría o remuneración respectiva, a cargo de los Organismos y Entidades del Estado (OEE), comunicada a la SFP.
2. Conformación de la **Comisión de Selección** por el OEE, por Resolución Institucional. Los integrantes serán:
  - a. Un/a representante de la máxima autoridad institucional.
  - b. El/la superior jerárquico/a inmediato en el área en la cual se produjo la vacancia.
  - c. El/la Directora de Recursos Humanos, quien oficiará de secretario de la Comisión.
  - d. Un/a representante de las organizaciones de la sociedad civil que nucleen o trabajan en el ámbito relativo a las personas con discapacidad, que sea más pertinente al tipo de discapacidad admitida para el cargo. Esta persona cumplirá funciones de veeduría. Esta representación será obligatoria en los casos de los incisos a), b) y d) del artículo 8º.





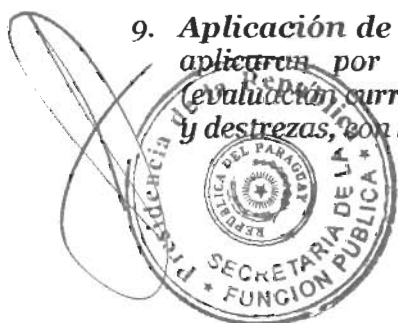


Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública

- e. Un/a representante de la Secretaría de la Función Pública, quien también oficiará de veedor.
3. Elaboración del **Perfil del Cargo** por el área de Recursos Humanos del OEE como integrante de la Comisión de Selección, y validación por la Secretaría de la Función Pública.
4. Elaboración de la **Matriz de Factores de Evaluación** por parte de la Comisión de Selección, y validación por la Secretaría de la Función Pública. Se sugiere referencialmente considerar los siguientes aspectos:

<b>Factores de Evaluación</b>	<b>Ponderación Mínima</b>	<b>Ponderación Máxima</b>
<b>Formación Académica:</b> estudiante, bachiller, estudiante universitario, egresado universitario	10	20
<b>Otros Estudios:</b>	10	15
<b>Competencias Profesionales/Funcionales</b>	20	30
<b>Competencias Personales</b>	10	10
<b>Entrevistas y/o Test</b>	10	25

5. **Publicación Nacional** del llamado, por lo menos durante diez (10) días hábiles, por los medios masivos de comunicación (periódicos) y/o portales de Internet del Organismo o Entidad del Estado y de la Secretaría de la Función Pública ([www.sfp.gov.py](http://www.sfp.gov.py)). La publicación debe incluir el perfil y la remuneración del cargo, la fecha límite y lugar de recepción de documentos, y demás informaciones que estime pertinente la Comisión de Selección.  
Para garantizar una amplia difusión de las oportunidades laborales se deberá además remitir copia de las convocatorias a las organizaciones pertinentes de personas con discapacidad y en lenguajes adecuados.
6. **Recepción y Evaluación de Documentos** por parte del OEE.
7. **Publicación Nacional** de la Lista Larga de Admitidos, cuyos documentos respaldatorios cumplan con los requisitos del llamado.
8. **Reunión Informativa Inicial** con todos los candidatos de la lista larga de admitidos para facilitar información y aclarar las dudas de los postulantes. Según los casos que establezca la Comisión de Selección podrán participar también en esta reunión los representantes de las personas con discapacidad y los intérpretes de lengua de señas.
9. **Aplicación de Evaluaciones de medición de competencias:** las cuales se aplicaron por la Comisión de Selección sobre certificaciones presentadas (evaluación curricular), entrevistas y otras pruebas de conocimientos, habilidades y destrezas, con las debidas adecuaciones correspondientes.







*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

La Comisión de Selección podrá contar con el apoyo de profesionales competentes para la aplicación de **pruebas selectivas específicas** según el tipo de discapacidad.

10. **Publicación de la Lista Corta** de Pre-seleccionados por tres (3) días hábiles, de los que hayan superado el 60% de las evaluaciones del ítem 9. Si se produjeren eliminaciones como resultado de las evaluaciones, y el número de postulantes de la lista corta disminuyera al punto de no cubrir la terna para la vacancia disponible, la Comisión de Selección optará por continuar el proceso si existen al menos dos (2) candidatos/as, o en su defecto declarar desierta la convocatoria pública y realizar un nuevo llamado.
11. **Entrevista final evaluativa** a las personas quienes integran la terna de los tres (3) mejores puntajes. Según los casos que establezca la Comisión de Selección podrán participar también en esta reunión los representantes de las personas con discapacidad y los intérpretes de lengua de señas.
12. **Selección Final del candidato**, a cargo de la Máxima Autoridad Institucional o superior inmediato,
13. **Publicación de nombres y apellidos de la persona seleccionada.**

**Artículo 12. Plazo de Ejecución del Concurso.**

El plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los treinta (30) días hábiles desde la recepción de las documentaciones, salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez por quince (15) días hábiles, previo parecer favorable de la Secretaría de la Función Pública.

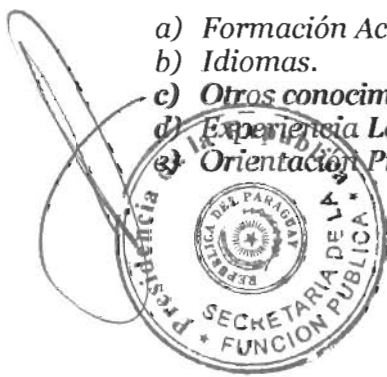
**Artículo 13. Confidencialidad de la identidad de los postulantes.**

Las comisiones de selección que establece la presente Resolución deberán precautelar la identidad de los postulantes, con el propósito de lograr la mayor objetividad en los procesos de evaluación, para lo cual deberán arbitrarse las medidas técnicas y administrativas necesarias para asignar códigos de seguridad, entre las cuales se contará con un formulario de evaluación especialmente diseñado a tal efecto.

**Artículo 14. Perfil Básico.**

El perfil básico para las personas con discapacidad aspirantes a un cargo, permanente o contratado, en la Administración Pública, se basará en los siguientes ítems de competencias:

- a) Formación Académica.
- b) Idiomas.
- c) **Otros conocimientos.**
- d) **Experiencia Laboral.**
- e) **Orientación Profesional y ocupaciones solicitadas.**





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

- f) Formación solicitada.
- g) Datos de grado de discapacidad certificado: funciones y/o estructuras corporales.
- h) Capacidades (desempeño/realización).

**Artículo 15. Acciones posteriores a la selección.**

Una vez incorporadas las personas con discapacidad a la función pública bajo la modalidad de **Concursos Públicos de Oposición**, o por casos excepcionales de contratación directa, recibirán la inducción, la capacitación, la formación y el acompañamiento necesarios para que puedan **desempeñar sus tareas conforme a los estándares y requisitos establecidos por el organismo o entidad del Estado** al que se encuentren incorporadas, de conformidad a las directrices establecidas por la Secretaría de la Función Pública.

**CAPÍTULO IV  
DE LA PERMANENCIA DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Artículo 16. Normas de permanencia.**

Las personas con discapacidad que ingresen a un organismo o entidad del Estado, estarán sujetas a las mismas normativas que rigen en la **función pública** para los funcionarios y empleados públicos en general.

**CAPÍTULO V  
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 17. Adecuación de los puestos.**

1. Los empleados públicos con discapacidad podrán solicitar a la máxima autoridad de la Institución en la **que presten servicios** la adecuación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. Asimismo, de dichas solicitudes, podrán remitir copias a la Secretaría de la Función Pública, a los efectos de que ésta pueda dar seguimiento institucional a las mismas.
2. La Dirección de Recursos Humanos de la Institución a la que esté afectado el puesto de trabajo, será la responsable de la **supervisión** de la ejecución de las adecuaciones, y de articular con las unidades pertinentes la financiación de las mismas, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

**CAPÍTULO VI  
OTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA INCLUSIÓN**

**Artículo 18.**

1. *Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de los funcionarios y empleados públicos, que realicen los organismos y entidades del Estado, se incluirá el de poseer una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, pudiendo aplicarse supletoria y complementariamente los estándares internacionales vigentes en la materia.*
2. *Para el desarrollo de dichos cursos, las Direcciones de Recursos Humanos realizarán las adecuaciones y ajustes necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones equitativas en las capacitaciones, estableciéndose además la cooperación para este efecto de la Secretaría de la Función Pública y las organizaciones no gubernamentales.*
3. *Las Instituciones Públicas podrán realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad.  
Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos tanto a la formación de los trabajadores, para el mejor desempeño en sus puestos de trabajo, como a la formación de apoyo a la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.*
4. *La infraestructura edilicia de las Instituciones Públicas deberá estar de acuerdo al personal público con discapacidad, de modo a facilitar su inclusión y a no dificultar o disminuir su rendimiento laboral. Asimismo, se deberán realizar las adecuaciones necesarias a los efectos de facilitar la accesibilidad a la información de los funcionarios y empleados públicos con discapacidad.*
5. *Serán realizados cursos de capacitación para los funcionarios en general, a los efectos de fomentar y concientizar sobre el uso de reglas de convivencia delineadas en el respeto, la no discriminación, la igualdad, la equidad, la diversidad, las formas de apoyo que las personas con discapacidad requieran del entorno, la eliminación de posibles barreras actitudinales, la no utilización de palabras o vocablos peyorativos alusivos a las personas con discapacidad, el trato respetuoso, la tolerancia, entre otros aspectos.*

**CAPÍTULO VII  
DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 19.**

*La SFP remitirá al Poder Ejecutivo, para su consideración, la presente Resolución, y solicitará que por Decreto se determinen los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas a la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas.*





*Presidencia de la República  
Secretaría de la Función Pública*

**Artículo 20.**

Comuníquese a quienes corresponda, publíquese en el portal de Internet de la Secretaría de la Función Pública ([www.sfp.gov.py](http://www.sfp.gov.py)) y cumplido archivar.

**Artículo 21.**

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1º de enero de 2010.

**Artículo 22.**

Comuníquese a los Organismos y Entidades del Estado, publíquese en el portal de internet de la Secretaría de la Función Pública: [www.sfp.gov.py](http://www.sfp.gov.py) y cumplido, archivar.



*Lilian Soto Badavi*  
**Ministra Secretaria Ejecutiva  
Secretaria de la Función Pública**