



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



DIAGNÓSTICO SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA METROPOLITANA DE
COSTA RICA

PROYECTO PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN
RECURSOS HUMANOS

ARROYO TENCIO GRACIELA

HERNÁNDEZ MORA PAULINA

VARELA OBANDO PAOLA

PROFESORA GUIA: LIC. MARIA ELENA CHAVARRIA

San José Junio, 2005



INDICE GENERAL

<i>INTRODUCCIÓN</i>	7
<i>CAPITULO 1</i>	8
<i>MARCO DE REFERENCIA</i>	8
<i>A. Justificación del Problema y su Importancia</i>	8
<i>B. Sector de aplicación</i>	8
<i>C. Objetivo General:</i>	9
<i>D. Objetivos Específicos:</i>	9
<i>E. Alcances</i>	9
<i>F. Limitaciones</i>	10
<i>CAPITULO 2 ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN COSTA RICA</i>	12
<i>CAPITULO 3</i>	14
<i>MARCO TEORICO</i>	14
<i>A. Conceptos Relacionados con Discapacidad</i>	14
<i>a. Discapacidad</i>	14
<i>b. Persona con Discapacidad</i>	14
<i>c. Igualdad de Oportunidades</i>	15
<i>d. Equiparación de oportunidades</i>	15
<i>e. Accesibilidad</i>	16
<i>f. Minusvalía o desventaja</i>	16
<i>g. Desventaja Laboral</i>	16
<i>h. Tipos de Discapacidad</i>	17
<i>B. Centros para la Atención Integral de Adultos con Discapacidad (CAIPAD)</i>	18
<i>C. Recursos Humanos</i>	23
<i>D. Glosario</i>	27
<i>CAPITULO 4</i>	30



<i>MARCO METODOLOGICO</i>	30
<i>A. Tipo de investigación</i>	30
<i>B. Fuentes de información</i>	30
<i>C. Sujetos de Información</i>	33
<i>D. Instrumentos para la recolección de Información</i>	33
<i>E. Análisis de la información</i>	33
<i>CAPITULO 5</i>	36
<i>ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE RELACIONADA CON EL ESTUDIO</i>	36
<i>A. Ley 7600</i>	36
<i>B. Ley 7092</i>	49
<i>C. Ley 7948.</i>	63
<i>D. Ley 7219.</i>	64
<i>CAPITULO 6</i>	65
<i>ANÁLISIS DE RESULTADOS</i>	65
<i>A. Análisis de Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)</i>	65
<i>A.1 Generalidades de los Centros de Atención Integral para Personas con Discapacidad</i>	65
<i>A.2 Centros de trabajo interno</i>	76
<i>B. Análisis del Centro de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell</i>	86
<i>C. Análisis del Instituto de Formación y Rehabilitación Hellen Keller</i>	87
<i>D. Análisis de Empresas</i>	89
<i>E. Datos relevantes suministrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)</i>	107
<i>CONCLUSIONES</i>	108
<i>RECOMENDACIONES</i>	112
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	116
<i>APENDICES</i>	118
<i>Anexos</i>	127



*“Solo una cosa hace imposible un
sueño el miedo a fracasar”*

-Paulo Coelho



Agradecimientos

Agradecemos primordialmente a Dios por darnos la fortaleza y la convicción para realizar este proyecto.

A cada una de nuestras familias por el apoyo brindado durante este año y medio de ardua labor, ya que el esfuerzo no fue únicamente nuestro.

Damos especial agradecimiento a la labor realizada por la Lic. María Elena Cavaría, profesora asesora de este proyecto. Gracias por sus valiosas recomendaciones y por sus palabras de aliento durante el proyecto.

A todas aquellas instituciones y empresas que facilitaron la información requerida para el estudio.

A todos gracias, porque cada una de sus palabras y recomendaciones fueron un gran aporte en la realización de este proyecto, que esperamos sea a su vez un aporte para la sociedad, ya que a nosotros personalmente nos permitió crecer internamente y valorar todas aquellas fortalezas y debilidades que forman a una persona, demostrando así que en la vida todo lo que una persona desea lo puede llegar a hacer si se esfuerza por alcanzar sus metas.

Gracias a todos ustedes!!



Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a cada una de nosotras mismas, ya que mediante nuestro esfuerzo logramos cumplir nuestra meta, tanto a nivel personal, profesional y laboral.

A nuestras familias y seres queridos que durante la realización de la licenciatura nos brindaron apoyo constante.

A Dios que nos ayuda a culminar nuevamente una importante etapa que desde hoy empieza a generar frutos y que marca nuestra vida como profesionales.

Graciela, Paulina y Paola



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito la elaboración de un diagnóstico que permita determinar las oportunidades de inserción laboral con las que cuentan las personas con discapacidad en el área metropolitana del país, esto con el fin de identificar en que medida se esta brindando posibilidad a personas con necesidades especiales, de formarse, para participar por un puesto en el mercado laboral y qué oportunidad están brindando las empresas en la actualidad para que estas personas mediante la realización de una labor puedan optar por condiciones de vida aceptables para un ser humano.

Es importante recalcar que durante el estudio también se busca determinar en que medida las empresas, específicamente los departamentos de Recursos Humanos están preparados para integrar personas con discapacidad en las labores de la organización, y como se lleva a cabo este proceso. Otro aspecto importante que se tomara en cuenta para el mismo, es la normativa legal vigente que regula el trato que debe darse a las personas con discapacidad en materia de educación y empleo.

Es primordial que el estado y la sociedad velen porque se brinden igualdad de oportunidades, para que cualquier persona pueda realizar actividades que le permitan el desarrollo en todos los niveles.



Para efectos del presente estudio se analizarán seis de los doce Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) que existen en la actualidad en el Área Metropolitana de Costa Rica, el Centro de Educación de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell ya que este, es el Centro que alberga la mayor cantidad de personas con discapacidad inscritas en el tercer y cuarto ciclo de enseñanza y el Instituto Hellen Keller. Además se analizarán aquellas empresas que el estudio señale están contratando personas con discapacidad para desempeñarse dentro de la organización o fuera de ella.

Seguidamente se presenta una breve descripción sobre la estructura del proyecto, el cual se encuentra compuesto por un tomo, el mismo comprende aspectos generales, los cuales se desprenden en siete capítulos que se mencionan a continuación: marco de referencia, antecedentes de la discapacidad en el país, marco teórico, marco metodológico, análisis de la legislación vigente con relación al estudio, análisis de resultados y un apartado de conclusiones y recomendaciones. También se adjunta la bibliografía como una referencia del proyecto.



CAPITULO 1

MARCO DE REFERENCIA

El presente capítulo contiene información básica referente al proyecto, se incluyen los parámetros bajo los cuales se desarrolla el estudio; incluye la justificación del proyecto, su importancia y alcance del mismo.

A. Justificación del Problema y su Importancia

En el transcurso de los años, el enfoque sobre la discapacidad ha venido cambiando su concepto, dejando de ser visto como un padecimiento que impide la realización de actividades como el empleo o la formación y buscando otro que facilite oportunidades de potenciar habilidades productivas que le permitan a estas personas un desarrollo integral dentro de la sociedad.

En este sentido es de vital importancia que el estado, las instituciones públicas, privadas y la sociedad en general, velen porque se brinden condiciones aptas para la integración de todos los sectores incluyendo así todas las minorías existentes. En este punto cabe recalcar, que los Departamentos de Recursos Humanos, son los gestores de integrar a las personas en la organización, mediante los procesos de reclutamiento y selección de personal, y de orientar sus prácticas a la igualdad de oportunidades para todas aquellas personas que cumplan con los requerimientos pedidos por la organización.

B. Sector de aplicación

Para el presente estudio el sector de aplicación comprende seis de los doce Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), el Centro de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell y el Instituto Hellen Keller. Además de las empresas que a través del estudio se demuestren están contratando personas con discapacidad.



C. Objetivo General:

- a. Realizar un diagnóstico sobre las oportunidades de inserción en el mercado laboral con las que cuentan las personas con discapacidad en el área metropolitana de Costa Rica en el mes de mayo del año 2005.

D. Objetivos Específicos:

- a. Determinar cuales instituciones están preparando personas con discapacidad para desempeñarse en el mercado laboral, en el área metropolitana.
- b. Determinar el grado de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral del área metropolitana
- c. Identificar los procesos para el reclutamiento y selección de personal que llevan a cabo las empresas en la captación de personal con discapacidad, en el área metropolitana.

E. Alcances

A través de éste estudio, se busca determinar la situación laboral que enfrentan actualmente las personas con discapacidad para integrarse dentro de las organizaciones, mediante la identificación de los procesos de formación que facilitan la inserción de esta población al trabajo y de la normativa legal que protege los derechos de estas personas.



Para efectos de la investigación, el estudio se centra en seis de los doce Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) que se ubican actualmente en el área metropolitana, a continuación se detallan los nombres:

- a. CAIPAD ANDREA JIMENEZ, SAN FRANCISCO DE DOS RIOS**
- b. CAIPAD ANPREMF, TIBAS**
- c. CAIPAD PARA ADULTOS CON PCI, DON BOSCO**
- d. CAIPAD TALLER BUENA VOLUNTAD, DESAMAPARADOS**
- e. CAIPAD ASCOPA, ZAPOTE**
- f. CAIPAD ACOPANE, GUADALUPE**

Adicionalmente el estudio contempla aquellas empresas que actualmente están contratando personas con discapacidad, con el fin de identificar que tipo de proceso se lleva a cabo en la organización para vincular a las mismas en las labores diarias. Seguidamente, se detallan las empresas encuestadas

- A. IREX**
- B. COFARMA**
- C. FERRETERÍAS EL LAGAR**
- D. PIPASA**
- E. CORPORACIÓN DE SUPERMERCADOS (CSU)**

F. Limitaciones

Durante el desarrollo del proyecto se presentaron algunas limitaciones, que dificultaron la realización del mismo, éstas se detallan a continuación:

- a. Se presentaron limitaciones de tiempo, lo que impidió documentar la información sobre los doce Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) que existen actualmente en el



área metropolitana, por lo que solamente se decidió abarcar seis de estos Centros que representan el 50% de la población en estudio.

- b. Una de las limitantes más grandes del trabajo, fue la poca colaboración o interés de las empresas privadas que actualmente contratan personal con discapacidad, ya que de quince empresas visitadas solo cinco de ellas facilitaron la información.

- c. Otra limitante fue la difícil recolección de la información, debido a que la mayoría de las instituciones que brinda información referente al tema, mantiene horarios de lunes a viernes 8 a.m. a 4 p.m. horario que choca con los horarios de trabajo que se manejan dentro del grupo para la realización del proyecto.



CAPITULO 2 ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN COSTA RICA

En este capítulo se recopila información sobre aspectos generales de cómo surgen las iniciativas de los diferentes grupos de la sociedad por la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en términos de educación y empleo.

Las Naciones Unidas, declara el año 1981 como año de internacional de los minusválidos (actualmente denominadas como personas con discapacidad), e instan a los estados miembros a que revisen las acciones y medidas en pro de dicho colectivo, hasta esa fecha muy rezagado y discriminado del desarrollo.

Por otra parte, las personas con discapacidad han venido organizándose desde los años setenta, tanto a nivel nacional como internacional, en 1976 nace la primera organización denominada Asociación Costarricense de Lisiados. Luego en 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación especial, en cuyo seno se incorporan representantes de las Organizaciones de Padres de personas con discapacidad y otras vinculadas al campo de la discapacidad, así como las propias personas con discapacidad.

En 1990 las organizaciones de personas con discapacidad y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial se oponen a la visión de lástima y caridad hacia las personas con discapacidad que se muestran en el teletón y luchan por impulsar una visión de derechos de igualdad de oportunidades

Debido a esto en 1994 se inicia un fuerte movimiento para impulsar la elaboración y promulgación de una ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, para dicha ley se tomo como base el documento "normas uniformes para la equiparación de oportunidades", aprobado por las Naciones Unidas, en diciembre de 1993.



El Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC realiza para el año 2000 un censo que reporta la cantidad de personas con discapacidad por provincia, nivel de instrucción y edad. El cual describe que en el área metropolitana se ubican 199.594 personas con discapacidad de las cuales la primaria es el grado de educación al que asisten con mayor frecuencia estas personas, seguido de ningún grado de educación y secundaria académica.

(Ver Anexo # 1)

En relación al empleo del total de personas con discapacidad que reside en el área metropolitana, la estadística mostrada por el censo realizado en el año 2000 indica que de un total de 1 301 546 personas ocupadas a nivel nacional, la población activa de personas con discapacidad es un 4%, de la cual el área metropolitana corresponde a un 3.45%. Es por este motivo que el estudio se centra específicamente el área metropolitana del país, ya que es la región en la que se concentra la mayor parte de la población en estudio. **(Ver Anexo # 2)**

La búsqueda de igualdad de oportunidades para estas personas es un derecho otorgado por nuestra legislación, el cual exige el cumplimiento y compromiso de los entes a cargo, lo que se detalla en el capítulo de marco legal del proyecto.

A lo largo del presente estudio se realizara un diagnóstico de la situación actual en relación a los factores empleo y formación, a los que tienen acceso las personas con discapacidad en el área metropolitana, y como están siendo manejados los procesos de recursos humanos para integrar estas personas en la organización.



CAPITULO 3

MARCO TEORICO

En éste capítulo se presenta el fundamento teórico que sustenta el contenido de este documento. Brinda información ligada a las áreas de los Recursos Humanos, discapacidad, tipos de discapacidad, términos referentes al mercado laboral entre otros, de importancia necesaria para la comprensión de la presente investigación.

A. Conceptos Relacionados con Discapacidad

a. Discapacidad

La discapacidad puede comprender una “deficiencia, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o sensorial, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Jiménez, 1999:66). Puede entenderse también como “Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo” (Ley 7600, 1966:8)

b. Persona con Discapacidad

Toda aquella persona que ha causa de una deficiencia, física, mental o sensorial, tiene restringida, temporal o en forma permanente, la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Es necesario enfatizar bajo este concepto el carácter de persona, es decir, no se trata de ver “el discapacitado”, “el lisiado”, “el ciego” o el sordo”. Es la persona ciega, la persona con retardo mental, la persona con enfermedad mental, la persona con limitación física, etc.



La persona es un todo, un conjunto potencial de virtudes, habilidades y limitaciones. Asimismo, posee características físicas, emocionales e intelectuales, logros, capacidades, anhelos, sueños, frustraciones, intereses, expectativas y otros. Decir, “el discapacitado” significa totalizar esa condición y negar todas las demás características que conforman a la persona. En este sentido la discapacidad constituye una característica entre las demás.

Como parte del enfoque actual, en los procesos relativos a la inserción laboral no se trabaja con la discapacidad sino con la persona con discapacidad, se trabaja con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas, y sobre todo con sus necesidades. Con base en tales características se deberán ofrecer los apoyos que la persona requiere para facilitar su desarrollo personal.

c. Igualdad de Oportunidades

Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

d. Equiparación de oportunidades

Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular las personas con discapacidad.



e. Accesibilidad

Ausencia de restricciones para que todas las personas puedan moverse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, su movilidad y comunicación. (Montero, Federico: 1996)

f. Minusvalía o desventaja

Otro concepto importante por su carácter descriptivo y orientador es el de minusvalía, definido también por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como “pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad” (Organización de las Naciones Unidas, 1993:10).

En este sentido, la minusvalía de una persona con discapacidad puede ser mayor, menor o inexistente dependiendo de las condiciones del entorno que le rodea.

g. Desventaja Laboral

Situación de desventaja con respecto a otras personas, que enfrenta una persona con discapacidad en edad adolescente o adulta; debido no solo a sus características personales si no al escaso o nulo acceso que haya tenido en relación con las oportunidades de educación, formación profesional, movilidad en el entorno, y otros determinantes de su desarrollo personal que limitan sustancialmente sus posibilidades de desempeñar una actividad productiva que le



garantice independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal.

h. Tipos de Discapacidad

- a. Discapacidades visuales: desde poca visión hasta la ceguera, el rango de limitaciones visuales es amplio. Los síntomas de visión reducida son visión borrosa, visión desenfocada, problemas para ver de lejos o de cerca, daltonismo, entre otros.
- b. Discapacidades de movimiento: pueden estar causadas por artritis, problemas cardíacos, parálisis cerebral, la enfermedad de Parkinson, pérdida de las extremidades o los dedos, entre otros factores.
- c. Discapacidades auditivas: las personas con discapacidades auditivas quizás puedan oír algunos sonidos pero es posible que no puedan distinguir las palabras. Otras no puedan oír ningún sonido.
- d. Discapacidades cognitivas y de lenguaje: abarcan tanto la dislexia como dificultades para recordar, resolver problemas o percibir información sensorial o incluso problemas para comprender y utilizar el lenguaje.



B. Centros para la Atención Integral de Adultos con Discapacidad (CAIPAD)

Los CAIPAD surgen como una propuesta de atención dirigida a personas adultas con discapacidad, con el fin de que las mismas puedan incorporarse total o parcialmente al mundo laboral y que tengan una oportunidad de desarrollarse y de realizarse con una expresión ocupacional acorde a su situación particular, asimismo, con el interés de brindarles apoyo en su desempeño educativo, ocupacional y laboral, o bien para la ejecución de actividades en la vida cotidiana.

Como algunos de los **antecedentes**, para la creación de éstos figuran:

- a. La existencia de más de 30.000 personas con discapacidad adulta que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño ocupacional y en la vida cotidiana.
- b. La existencia en el país para el año 2000, de más de 13 talleres protegidos que beneficiaban a 459 personas con discapacidad de ambos sexos, auspiciados por organizaciones no gubernamentales, privadas y sin fines de lucro.
- c. El recurso humano ofrecido por el Ministerio de Educación Pública para el funcionamiento de esos talleres y proyectos, así como el apoyo que esta entidad ha brindado a los distintos servicios para adultos ubicados en los Servicios Integrales Locales de Rehabilitación (SILOR), en distintas comunidades de todo el país.
- d. Los distintos aportes otorgados por el Ministerio de Educación, el IMAS, y el Consejo Nacional de Rehabilitación.



Sin embargo, para el año 2000, el Ministerio de Educación Pública tomó la decisión de no ampliar más la asignación de recursos hasta tanto no se estableciera una clara oficialización de los programas que se desarrollan en los distintos servicios y una mayor claridad en cuanto a que sus usuarios estén recibiendo una oferta justa y funcional.

B.1 Usuarios

Existen dos grupos poblacionales que están siendo beneficiados directamente con los servicios brindados en los CAIPAD, además de sus familiares y allegados que se consideran beneficiarios indirectos.

GRUPO A: Personas con discapacidad mayores de 18 años que tienen las posibilidades de involucrarse al menos parcialmente en un proceso productivo, bajo supervisión y con el esfuerzo de apoyos prolongados permanentes en algunas áreas de la vida cotidiana.

GRUPO B: Personas con discapacidad mayores de 18 años que no han gozado anteriormente de otros servicios y personas egresadas de los centros de educación especial que requieren de apoyos prolongados o permanentes para el desempeño de la mayoría de actividades ocupacionales y de la vida cotidiana.

MODULO ABC: clasificación del tipo de formación que requieren las personas de los CAIPAD, entendiéndose módulo A como aquel en el que la dependencia de las personas para llevar a cabo labores de vida diaria es alta y requiere un grado de supervisión alto. Como modulo B se entiende aquel en el que participan personas con una menor dependencia en la realización de labores básicas, que además se encuentran en proceso de formación para aprender un oficio y requieren un grado de supervisión moderada para la ejecución de sus labores, está más orientado al desarrollo de destrezas. Por otra parte el módulo C se define como aquel en el



que las personas se encuentran en capacidad de realizar una labor durante un tiempo específico con resultados medibles, y bajo un grado de supervisión mínimo, es importante recalcar que para llegar a este módulo la persona debe haber sido evaluado en los dos anteriores.

B.2 Propósito

Ofrecer a las personas con discapacidad mayor de 18 años, que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y productiva; que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

B.3 Objetivos

- a. Brindar a las personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes y a sus familias, una atención integral que les permita gozar de una mejor calidad de vida.
- b. Apoyar la labor de las organizaciones no gubernamentales, en su desempeño por conseguir servicios adecuados para las personas adultas con discapacidad.
- c. Alcanzar el compromiso real del estado para la oficialización, la dotación de recursos y el control de calidad de los servicios que ofrezca.
- d. Motivar la creación de nuevos servicios para adultos con discapacidad en todo el territorio nacional.



- e. Enriquecer los servicios para adultos con discapacidad ya existente con lineamientos orientadores, supervisión, compromisos de capacitación, y dotación de recursos humanos y materiales, acorde con las necesidades de los usuarios.

El CAIPAD, también debe desarrollar la máxima capacidad productiva de las personas involucradas en actividades laborales cuando éstas tengan la oportunidad de lograrlo en forma total o parcial. En lo relacionado con la atención integral para la consecución de la autonomía personal, toma en cuenta las siguientes áreas:

- a. Vida diaria: Esta área contempla el desarrollo del más alto nivel de independencia y autodeterminación que la persona pueda lograr, de acuerdo con su condición y sus potencialidades. Incluye el desarrollo de habilidades para el desempeño en actividades de la vida cotidiana, para la utilización de recursos de la comunidad y para el disfrute y la participación de la recreación y de las distintas expresiones culturales. Además, debe poner énfasis en el desarrollo de habilidades y diseño de apoyos para la comunicación efectiva y para el mantenimiento de la seguridad y la salud personales.
- b. Personal social: Esta área incluye los aspectos de la formación de valores de nuestra cultura y el dominio de reglas y normas para el autocontrol y el comportamiento social.
- c. Ocupacional básica: Se refiere al desarrollo de destrezas útiles para desempeñar distintas ocupaciones de carácter productivo básico.
- d. Académica funcional: Esta área pretende desarrollar e integrar las habilidades básicas para la lecto escritura y el cálculo, así como el dominio



de conceptos básicos necesarios para la vida, todos íntimamente relacionados con los aspectos que se estén desarrollando en las otras áreas.

- e. Formación Laboral: Se trata del proceso de capacitación que le permitirá a la persona adquirir conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto de trabajo. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo dentro del local en que desarrolla el programa, en el lugar directo de trabajo empresarial o en la comunidad, según se haya definido para cada persona en particular. De igual manera debe de ser contemplada la posibilidad de modalidad protegida, como un espacio para la formación hacia el trabajo en condiciones especiales, que puede tener carácter permanente o transitorio.

Las áreas que sean contempladas en la atención de cada persona y la profundización en cada una de éstas, así como las adaptaciones necesarias, sólo podrán ser establecidas para cada usuario individualmente, según se determine mediante un trabajo conjunto en el que intervengan el usuario, sus familiares y los miembros del equipo de profesionales que trabajen en el centro.

Por otra parte, es necesario aclarar que también la frecuencia de atención a cada persona será determinada individualmente, entendiéndose como ideal el que la persona pueda asistir al programa el mayor tiempo posible, que constará de ocho horas diarias cinco días a la semana.



C. Recursos Humanos

A continuación se presentan una serie de conceptos importantes relacionados con la **administración de recursos humanos** que fundamentan el objeto del estudio, partiendo del hecho que la misma consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar aquellas técnicas o métodos necesarios para potenciar el desempeño eficiente de los colaboradores dentro de la organización, de tal forma que se logren alcanzar los objetivos tanto organizacionales como individuales de dichos colaboradores, recae aquí la importancia de analizar hacia que áreas se debe enfocar los **objetivos de recursos humanos**, lo que lleva al objeto primordial, que es la organización como tal, con todos sus componentes tanto el empleador como los colaboradores que en la organización se encuentren, que en un proceso de equidad de condiciones logren alcanzar los propósitos organizacionales. Se debe acá tener en cuenta los desafíos que surgen alrededor, como parte de un sistema en el cual interfieren elementos sociales, organizacionales, ambientales, demográficos y éticos entre otros. Con base a Werther y Davis ², los objetivos del departamento de recursos humanos pueden clasificarse en cuatro áreas fundamentales:

Objetivos corporativos, la administración de recursos humanos tiene como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa, la existencia de este departamento no es un fin es sí mismo, sino que su deber es apoyar a la organización en todos sus procesos, surgen así **objetivos funcionales** los cuales consisten en mantener la contribución del departamento de recursos humanos a un nivel apropiado a las necesidades de la organización, ya que cuando la administración del personal no se adecua a las necesidades de la organización se desperdician recursos de todo tipo. De manera importante para este estudio

¹ William Werter y Davis Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Quinta Edición. México, 2000.



deben nombrarse los **objetivos sociales**, ya que el departamento de recursos humanos debe responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las demandas negativas de la misma. Adicionalmente la administración de recursos humanos debe velar por los **objetivos personales**, ya que cada uno de los integrantes de la organización aspira a sus metas personales. En la medida en que el logro de estas metas se de, contribuye al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el departamento de recursos humanos reconoce que una de sus funciones es apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa, de lo contrario la productividad de los empleados puede descender o aumentar la tasa de rotación.

Se destaca en este punto el hecho de que la administración de recursos humanos enfrenta cada día más desafíos entre ellos los sociales, ya que la organización debe solucionar de manera eficiente nuevos paradigmas, tales como, igualdad de oportunidades y el enfoque de los derechos humanos, dichos enfoques, tienen como objetivo, entre otros, generar cambios en las actitudes hacia las personas con discapacidad, por parte de sus familias, de los responsables de los distintos servicios, las organizaciones y de la sociedad en general, velando de esta manera porque se den condiciones aptas de vida para estas personas, que les permitan el desarrollo de la autonomía e independencia personal.

En este sentido se integra al estudio el **concepto de trabajo** con el fin de establecer este como una labor inherente al ser humano, que le permite desarrollo, no importa cual sea el trabajo que se realice. Partiendo de la definición suministrada sobre trabajo¹, definiéndose este como la energía humana que recrea y trasforma el medio de supervivencia, la expresión de solidaridad ante las necesidades de otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la

² Montero Gómez, Catalina, Estrategias para la inserción laboral a personas con discapacidad. Página 7, Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica, 2003.



creación a través de la ciencia y la tecnología, y espacio de encuentro del ser humano con su vocación creadora, como seres inteligentes y libres que son” Como un principio básico del desarrollo de cualquier actividad productiva debe de anteponerse el hecho de que el trabajo es realizado por personas, de ahí que cualquier producto elaborado o instrumento utilizado para la obtención del mismo es originado por la actividad humana.

Además, existe una relación directa de beneficio entre satisfacer las necesidades propias de quien realiza el trabajo y la satisfacción de las necesidades de la colectividad, independientemente de las condiciones en que éste se desarrolle. De esta manera, el trabajo que una persona realiza es útil para otros y para la sociedad, así, se va logrando el desarrollo tanto personal como social.

Otro aspecto por considerarse aquí es que **el desempeño de un trabajo** requiere de dos componentes primordiales: **la preparación**, llámese formación profesional, capacitación laboral o entrenamiento acorde con las habilidades, intereses y expectativas laborales de la persona; y la existencia de oportunidades de trabajo de acuerdo con la capacitación obtenida.

Partiendo de éste beneficio mutuo, surge la necesidad de que en el ámbito empresarial se de un proceso de concientización, de tal forma que todo su que hacer llegue a garantizar el cumplimiento de este derecho constitucional al trabajo digno, para cada uno de los individuos que hayan desarrollado la capacidad y habilidad requeridas para los distintos puestos de la organización; cuya responsabilidad recae principalmente en el Departamento de Recursos Humanos de la misma.



Surge en este sentido la delimitación de las áreas de trabajo del Departamento de Recursos Humanos, que se pueden definir en cinco áreas o procesos de trabajo primordiales a saber:

Provisión de personal: define quien ira a trabajar en la organización. Incluye procesos como la investigación del mercado laboral, el reclutamiento de candidatos y selección de personal.

Aplicación: determina que harán las personas en la organización y abarca actividades como diseño de puestos, descripción y análisis de cargos así como la evaluación del desempeño.

Mantenimiento: cómo mantener a las personas trabajando en la organización. Para ello desarrolla análisis de remuneración y compensación laboral, beneficios y servicios sociales y relaciones sindicales entre otros.

Desarrollo: Prepara y desarrolla a las personas mediante la capacitación y el desarrollo organizacional.

Seguimiento y control: es saber quienes son y que hacen las personas, esto se logra a través del adecuado manejo de bases de datos o sistemas de información así como el establecimiento de controles que permitan medir la productividad.

Reclutamiento de personal: el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (Werther,Jr)

Selección de Personal: el proceso de selección de personal consiste en elegir de entre los candidatos reclutados el más adecuado para ocupar el puesto o puestos vacantes existentes en la organización, con miras al mantenimiento o



aumento de la eficacia y el desempeño del personal. Es importante aquí recalcar el papel fundamental que juegan los departamentos de Recursos Humanos en la integración de personas a la organización, que no importa como sean capaces de llevar a cabo una labor de manera eficiente.

Se debe incluir además el concepto de mercado laboral, que se define como el área de la cual se reclutan los interesados en optar por el puesto o los puestos vacantes existentes en la organización, dentro del cual se encuentran todos los oferentes.

D. Glosario³

A continuación se detallan términos que se mencionan durante el estudio y que es fundamental conocer para comprender su aplicación dentro del mismo.

- a. Área Metropolitana: área comprendida por el casco central de San José, formada por todos los distritos que abarcan el 100% de la zona para el año 2004. **Central:** Central, Merced, Hospital, Catedral, Zapote, San Francisco, La Úrica, Mata Redonda, Pavas. **Hatillo:** San Sebastián y Zaherí. **Escazú:** Escazú, San Antonio y San Rafael. **Desamparados:** San Miguel, San Juan de Dios, San Rafael Arriba, San Antonio, Patarrá, Damas, San Rafael Abajo, Gravilas y Los Guido. **Aserrí:** Aserrí y Salitrillo **Goicoechea:** San Francisco, Guadalupe, Calle Blancos, Mata Plátano, Ipis, Rancho Redondo y Purral. **Santa Ana:** Salitral, Pozos, La Uruca, Piedades y Brasil. **Coronado:** San Isidro y Patalillo **Montes Oca:** San Pedro, Sabanilla, Mercedes y San Rafael. **Tibás:** San Juan, Cinco Esquinas, Llorente, León XIII y Colima. **Moravia:** San Vicente.

³ Datos suministrados por el Ministerio de Educación Pública (MEP), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Centros de Formación para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) durante las entrevistas realizadas.



Alajuelita: Alajuelita, San Jocesito, San Antonio, Concepción y San Felipe. **Curridabat:** Granadilla, Sánchez y Tirrazes.

- b. Autogestión: proceso de formación en el que se asesora a las personas con discapacidad que estudian en el Instituto Hellen Kéller, en el que son capacitados para ser administradores de sus propios centros de trabajo, para llevar a cabo el manejo de sus recursos.
- c. Indicadores gestión: son los estándares que utilizan las organizaciones para medir el logro de sus objetivos, en cualquiera de las áreas del sistema, ya sean objetivos productivos, de rendimiento, de calidad, u otros, que de una u otra manera afectan el funcionamiento de la empresa.
- d. Servicios Integrados Locales de Rehabilitación **SILOR:** son servicios de rehabilitación que se brindan de manera integral para personas con discapacidad residentes de zonas rurales del país. Estos centros se encargan de realizar procesos de formación laboral.
- e. Sistema de enseñanza: Constituye el conjunto de técnicas que utilizan los Centros para estimular el sistema motor, emocional, social y laboral del individuo.
- f. Centro Laboral: Constituyen los talleres donde las personas con discapacidad desarrollan el aprendizaje de un oficio que les permita realizar una labor.
- g. Salario: salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagarle a l trabajador en virtud del contrato de trabajo.



- h. Contrato de Trabajo: es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle a otra una obra, bajo la permanencia permanente y dirección inmediata o delegada en esta y por una remuneración de cualquier clase o forma.

- i. Formación académica: Constituye el proceso de formación en cuanto a conocimientos generales uniformes para todos los individuos determinado por el Ministerio de Educación Pública para optar por un grado dentro del sistema educativo del país.

- j. Compromiso: es una palabra utilizada por los CAIPAD para referirse a al término “discapacidad” ya sea en mayor o menor grado, entiéndase para efectos del estudio mayor o menor compromiso.

- k. Tercer y cuarto ciclo enseñanza: se entiende por los dos últimos ciclos de formación académica que se imparten para personas con discapacidad en centros de enseñanza especial como lo es el Centro Fernando Centeno Guell. Estos ciclos son impartidos para las personas que se encuentran dentro de la modalidad de los 16 a los 21 años de edad.



CAPITULO 4

MARCO METODOLOGICO

El siguiente capítulo contiene aspectos que describen la forma en que se va a obtener la información para realizar el proyecto, entre los principales aspectos por detallar se encuentran: instrumentos para la recolección de información, fuentes de información y sujetos de información, entre otros.

El objetivo de este apartado es describir el proceso de investigación que se siguió en el presente proyecto, desde la planeación del estudio hasta la generación del informe final.

A. Tipo de investigación

El estudio a realizar obedece a una investigación de tipo exploratoria – descriptiva, debido a que para obtener la información se hace un estudio preliminar por medio de entrevistas que permitieron recavar los datos necesarios para realizar un diagnóstico de la situación actual con respecto a la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral en el Área Metropolitana.

B. Fuentes de información

Las fuentes de información utilizadas para desarrollar la investigación son las siguientes:

- a. **Fuentes primarias:** esta fuente está constituida por entrevistas realizadas a los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), quienes son las



instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación Pública para la atención integral de personas con necesidades especiales, para los cuales se aplicó un cuestionario, con el fin de determinar el proceso que lleva cada institución en el desarrollo de estas personas. Además se aplicó un cuestionario para las empresas que están captando este tipo de personal con el fin de describir que procesos están siguiendo para el desarrollo y contratación de este tipo de personas. Otra de las principales fuentes de información corresponde a las empresas que actualmente contratan personal con discapacidad.

Dentro de la información obtenida a través de estas fuentes se encuentra:

a.1 Por medio de la aplicación del cuestionario que aparece en el **Apéndice A**, se recopiló la información necesaria con respecto al tipo de centro, si es taller interno o externo, tipo de discapacidad que tienen los centros actualmente y como es el proceso de inserción al mercado laboral.

a.2 Por medio de la aplicación del cuestionario para empresas que aparece en el **Apéndice B**, se recopiló información de los procesos de contratación y desarrollo que llevan las empresas y los tipos de puestos en que se ubican estas personas.

a.3 Además se considera dentro de este apartado la entrevista realizada al Ministerio de Educación Pública a la Directora del Departamento de Educación Especial, quién nos facilitó el listado de los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad ubicados en el Área Metropolitana,



material referente al funcionamiento de estos Centros, su regulación y el nombre de otro ente rector en materia de discapacidad, el Centro Nacional de Educación Fernando Centeno Guell que prepara a estas personas hasta llegar a cuarto ciclo de Enseñanza Especial. **(Ver anexos 3 y 4)**

a4. Se incluye además, una entrevista con una de las Encargadas del área para atención de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo en San José, quien facilitó el listado de las empresas acogidas a la Ley 7092 en el período 2004 **(Ver anexo 5)** e información en materia legal para fundamento del estudio.

a5. Por medio de la aplicación del cuestionario para Instituciones se contó con información suministrada por el Instituto Hellen Kéller, quien tiene a cargo procesos de formación y capacitación para las personas con deficiencias visuales.

a6. En este apartado se cuenta como fuente primaria la aplicación del Cuestionario para Instituciones al Centro de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell, quien tiene a cargo el proceso de formación hasta tercer y cuarto ciclo de enseñanza.

b. **Fuentes secundarias:** son los datos obtenidos por medio de libros, otros trabajos realizados, toda la información bibliográfica que se pudo obtener. Dentro de esta información se encuentran:



b.1 Material de Análisis de la Situación actual de las personas con discapacidad en el Área Metropolitana.

b.2 Libros de Texto que definan los términos empleados en el estudio.

C. Sujetos de Información

Para efectos del estudio, los sujetos de información son las personas encargadas en este caso Directores de cada uno de los CAIPAD y los Gerentes y Jefes de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas en estudio.

D. Instrumentos para la recolección de Información

Para recolectar la información se utilizó la entrevista estructurada para ambos sujetos de información, ya que se determinó que la entrevista es el mejor método de recolección por ser una herramienta muy confiable para este tipo de investigación.

E. Análisis de la información

Una vez recolectada la información necesaria, se realizó un análisis de datos, compilando la información recopilada a través de las entrevistas y midiendo los resultados por cada objetivo específico del estudio.

Para el análisis de este capítulo se describen las variables utilizadas en los cuestionarios utilizados para la recolección de datos.



VARIABLE	DESCRIPCION
Tipo de Institución	Se fragmentan en instituciones públicas, privadas y para efectos de este estudio también Asociaciones de Padres
Antigüedad de la institución	Número de años de estar funcionando como Centro de Atención para personas con discapacidad
Tipo de Población atendida	Los rangos de población atendida se ha definido como: niños, jóvenes y adultos.
Sistema de Enseñanza	Describe la forma de desarrollar a las personas según el tipo de atención que requiera, para efectos del estudio, motores, emocionales, laborales u otra.
Tipo de formación	Tipo de formación que brindan la instituciones e identificación del enfoque del centro, académico, laboral, aprendizaje de un oficio u otro.
Tipo de Discapacidad	Descripción de los tipos más comunes de discapacidad atendidos en las instituciones
Recursos para el Financiamiento	Participación de los sectores principales de la sociedad en el financiamiento de las diversas actividades de los centros de enseñanza.
Centro de Trabajo interno	Centros en capacidad de dar empleo a las personas con discapacidad dentro de la misma institución.
Proceso de selección para la aceptación de un miembro del taller	Proceso de selección para quienes deseen formar parte del taller y cuales son los criterios de aplicación, y o factores que influyen para formar parte del taller.
Actividades desarrolladas en el taller	Tipo de labores que realizan las personas con discapacidad en los centros.
Jornada Laboral	Número de horas de permanencia en el centro
Fijación de Salarios	Criterio de aplicación para la fijación del pago



	correspondiente por la ejecución de una tarea.
Forma de Pago	Forma de pago empleada para la cancelación del salario.
Evaluación de Desempeño	Proceso de evaluación sobre el desempeño de las labores y criterios para su aplicación.
Áreas adicionales de desarrollo	Existencia de programas desarrollados en el centro de enseñanza.
Colocación de las personas en las empresas	Inserción de las personas con discapacidad en las empresas por parte de los centros.
Empresas que contratan los servicios del taller	Nombres de las empresas que contratan los servicios del taller.
Centros de trabajo Externos	Centros de enseñanza que preparan a las personas con discapacidad para insertarlas directamente en las empresas.
Proceso de reclutamiento y selección.	Proceso mediante el cual se realiza la captación de recursos humanos para luego seleccionar el idóneo según la ocupación que se requiera cubrir en la organización
Principales actividades de colocación	Labores empleadas para la colocación de personas con discapacidad en las empresas.



CAPITULO 5

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE RELACIONADA CON EL ESTUDIO

El presente capítulo tiene como finalidad realizar un análisis de la legislación vigente en materia de discapacidad enfocado en los aspectos de educación y empleo, temas centrales de la presente investigación con el fin de medir la aplicación de los principios contenidos en cada una de las leyes que refieren y fundamentan el estudio. Las leyes que a continuación se analizarán son: Ley 7600 llamada “Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad” promulgada el año 1996, Ley 7092, llamada “Incentivo a favor de los empleadores que contratan personas con discapacidad” promulgada el año 1988 , Ley 7398 llamada “Eliminación de todas las formas de discriminación a las personas con discapacidad” y la Ley 7219 llamada “ Ley de aprobación del Convenio 159 de la Organización internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas con discapacidad” promulgada en el año 1983.

A. Ley 7600

(Ver anexo 6)

De la siguiente Ley se analizan para efectos de la presente investigación los artículos que más impactan el estudio.

ARTÍCULO 3.- Objetivos

Los objetivos de la presente ley son:

- a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.



ANÁLISIS: De lo anterior podemos mencionar que el estado como órgano protector debe velar por la participación de todos los grupos sociales en los procesos productivos y de formación profesional de las personas y fomentar el cumplimiento de las normas que propicien la equidad y el cumplimiento de los deberes y derechos, así como destinar los recursos necesarios para la ejecución de las normas promulgadas y exigir su cumplimiento.

- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.

ANÁLISIS: En términos de educación se debe reforzar el seguimiento a los programas de educación ya que tanto las instituciones públicas como privadas no llevan a cabo las adecuaciones curriculares necesarias para que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades y puedan aspirar a una profesión ya que el apoyo técnico y la capacitación tanto a empresas como centros de enseñanza no esta sendo impartido en grado necesario, es necesario trabajar las adecuaciones curriculares no solo en los Centros de enseñanza especial sino en las escuelas, colegios y universidades públicas y privadas que como lo expresa la presente ley constituyen una obligación.

- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Es importante puntualizar los aspectos en relación a la discriminación y trabajar en la concienciación a toda la sociedad sobre la importancia de la incorporación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad y en la necesidad de una sociedad productiva en todos los niveles.



b) Garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten.

ANÁLISIS: En este punto, el acceso a la educación pública y privada por parte de las instituciones de enseñanza superior no cuenta con programas ni instalaciones adecuadas para que las personas con discapacidad reciban lecciones, por el contrario esta labor ha sido delegada a centros como el Centro de Enseñanza Fernando Centeno Guell y Instituto Keller, entre otros. Cabe recalcar que instituciones como el instituto Tecnológico, Universidad de Costa Rica, Colegios públicos y privados no son mencionados como gestores de cambio ante esta situación.

d) Apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.

ANÁLISIS: El Ministerio de Educación Pública apoya la gestión de enseñanza de las personas con discapacidad con el pago de la planilla de los profesionales que manejan tanto los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad como otros centros, sin embargo falta seguimiento a la labor de los Centros y a la eficiencia de los procesos que tienen a cargo.

f) Divulgar esta ley para promover su cumplimiento.

ANÁLISIS: En este punto los esfuerzos en cuanto a divulgación no han generado el impacto deseado al cumplimiento de las normas expresadas en esta ley, ya que como lo evidencia el estudio, los entes a cargo del sistema educativo nacional han segmentado la educación a diversos centros que enfatizan en la educación de tercer y cuarto ciclo pero a la cual no tiene acceso toda la población con discapacidad.



ARTÍCULO 5.- Ayudas técnicas y servicios de apoyo

Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridos para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

ANÁLISIS: En este punto instituciones como el Instituto Hellen Keller y el Centro de Enseñanza Fernando Centeno Guell han trabajado por ampliar las oportunidades de formación y educación para estas personas, pero es claro que el estado no está velando por la igualdad de condiciones para el acceso a la educación y servicios de apoyo que garanticen el ejercicio de los deberes y derechos de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 7.- Información

Las instituciones públicas y las privadas que brindan servicios a personas con discapacidad y a sus familias deberán proporcionar información veraz, comprensible y accesible en referencia a la discapacidad y los servicios que presten.

ANÁLISIS: En este punto falta definición en el tema, ya que a pesar de que el Centro Nacional de Rehabilitación es el ente rector en materia de discapacidad el acceso a la información está limitado y no hay definición en quién maneja la información en su totalidad.

ARTÍCULO 8.- Programas y servicios

Los programas y servicios que cuenten con el financiamiento total o parcial o con el beneficio del Estado o las Municipalidades y los programas privados, tendrán la obligación de cumplir con las normas establecidas en la presente ley.

ANÁLISIS: En este punto las instituciones que regulan los servicios de educación se preocupan por el bienestar de los estudiantes que asisten a los centros, pero no cuentan con los recursos necesarios para cumplir a cabalidad lo que estipula



literalmente este artículo. Es prioridad, exigir el aporte del estado a los programas que manejan los CAIPAD para el desarrollo de los adultos con discapacidad y trabajar en controles internos para medir la aplicación de estos recursos a los programas.

ARTÍCULO 14.- Acceso

El Estado garantizará el acceso oportuno a la educación a las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la educación superior. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada en todas las modalidades del Sistema Educativo Nacional.

ANALISIS: De acuerdo a la información suministrada por los centros de formación para adultos, las instituciones publicas y privadas para la formación académica de adultos, no velan de manera adecuada porque estas personas tengan acceso a la formación de una carrera profesional, lo que limita las posibilidades de superación para estas personas en términos de empleo.

ARTÍCULO 15.- Programas educativos

El Ministerio de Educación Pública promoverá la formulación de programas que atiendan las necesidades educativas especiales y velará por ella, en todos los niveles de atención.

ANALISIS: En este punto, el Ministerio de Educación Pública como ente en materia de educación regula la labor de los Centros de Atención Integral de las personas con discapacidad (CAIPAD), sin embargo no se le ha dado el seguimiento a los programas que refieren a la educación pública y privada para la inclusión de las personas con discapacidad al sistema educativo nacional, de lo cual podemos concluir que la orientación a la igualdad de oportunidades para estas personas esta todavía lejos de ser una realidad en el entorno educativo.



ARTÍCULO 17.- Adaptaciones y servicios de apoyo

Los centros educativos efectuarán las adaptaciones necesarias y proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas a la educación sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, evaluaciones, metodología, recursos didácticos y planta física. Estas previsiones serán definidas por el personal del centro educativo con asesoramiento técnico-especializado.

ANÁLISIS: En este punto las instituciones encuestadas señalan que en términos de educación, las adecuaciones curriculares son dadas por las instituciones cuando son solicitadas por una institución formal que de seguimiento y apoyo al programa, en este sentido nos referimos al Instituto Hellen Keller . En este punto la ley no es clara, ya que habla del acceso a la educación pública y privada para todas las personas con discapacidad, y de las obligaciones de las instituciones en relación a la adecuación e incorporación de los programas educativos para estas personas; sin embargo aquellas personas que por su discapacidad no llenen los requisitos para ser incluidos dentro de este sistema no están contemplados dentro de este apartado, de lo cual se desprende que el ente rector en materia de discapacidad debería definir en su estructura el destino para el acceso a la educación de acuerdo al tipo de discapacidad que presente la persona, propiciando así la igualdad real de oportunidades.

ARTÍCULO 18.- Formas de sistema educativo

La educación de las personas con discapacidad deberá ser de igual calidad, impartirse durante los mismos horarios, preferentemente en el centro educativo más cercano al lugar de residencia y basarse en las normas y aspiraciones que orientan los niveles del sistema educativo.

ANÁLISIS: Se observa una deficiencia en este apartado, ya que en realidad la persona con discapacidad tiene recursos limitados y para recibir una educación formal debe trasladarse hacia puntos distantes a los centros de formación



especializados, no es una realidad que se adapte a las necesidades y ubicación de las personas.

ARTÍCULO 22.- Obligaciones del Ministerio de Educación Pública

Para cumplir con lo dispuesto en este capítulo, el Ministerio de Educación Pública suministrará el apoyo, el asesoramiento, los recursos y la capacitación que se requieran.

CAPÍTULO II

ACCESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 23.- Derecho al trabajo

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

ANÁLISIS: En este punto no se ve participación del estado por la búsqueda de oportunidades para el acceso al trabajo, ya que una de las observaciones de todos los centros es que la inserción laboral de las personas con discapacidad se está dando gracias al desarrollo de labores artesanales, venta de artículos elaborados por las personas, pero no así por las empresas y aquellas que han logrado colocarse lo han hecho por sus propios medios no por la intervención de un órgano estatal para la colocación.

ARTÍCULO 24.- Actos de discriminación

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.



ANÁLISIS: En este aspecto, de acuerdo a la información obtenida a través de la investigación se determinó que las empresas no utilizan instrumentos para la selección de personal con discapacidad, es sino la fuente de reclutamiento la que realiza la gestión de seleccionar el personal de acuerdo al tipo de puesto y capacidad de la persona para ubicarla en el cargo adecuado. El esquema utilizado por las instituciones para la selección de personal con discapacidad hace énfasis los factores sociales, psicológicos y las capacidades de las personas de acuerdo a su discapacidad y para aquellos que ya han tenido experiencia laboral también en se evalúan las referencias.

ARTÍCULO 25.- Capacitación prioritaria

Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayor de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

ANÁLISIS: Al respecto, los Centros de Atención para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), están trabajando por brindar oportunidades de formación y capacitación a las personas con discapacidad como una alternativa de desarrollo, además de trabajar los aspectos motor, social y psicológico que faciliten la incorporación de las personas con discapacidad al entorno social y económico.

ARTÍCULO 26.- Asesoramiento a los empleadores

El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.

ANÁLISIS: En este punto, falta capacitación a las empresas en cuanto a ayuda técnica e información para adaptar no solo a las personas con discapacidad a los procesos productivos sino a la demás personas que trabajan en la organización. Esto con el fin de trabajar en la sensibilización del entorno buscando la apertura a



la diversidad no solo de raza, religión o sexo sino también de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 27.- Obligación del patrono

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

ANÁLISIS: Una de las obligaciones patronales, es brindar todas las herramientas necesarias para que el personal con discapacidad tenga acceso al desarrollo dentro del ambiente de trabajo, lo cual incluye apoyo técnico por parte de las instituciones a cargo de la formación, quienes tienen la responsabilidad de brindar asesoría a las empresas en materia de discapacidad y temas a fines.

ARTÍCULO 30.- Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Al respecto, el estudio señala, que las empresas encuestadas que actualmente tienen personal con discapacidad dentro de la organización, han realizado dichas contrataciones por iniciativa propia, y otro porcentaje de empresas, ha realizado las contrataciones referidas por instituciones como Hellen Keller, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), pero no se ha mencionado al Ministerio de trabajo como gestor en la colocación de personas con discapacidad.



ARTÍCULO 57.- Ayuda estatal a los centros de educación superior

El Estado promoverá los centros de educación superior y los apoyará para que impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas y niveles, a fin de que la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada.

ANÁLISIS: En este aspecto, los CAIPAD, son una alternativa de formación y capacitación para los adultos con discapacidad; sin embargo el estado debe buscar canales para que la educación para los adultos con discapacidad sea una realidad y se brinden las adecuaciones curriculares necesarias para impartir conocimiento en las instituciones

ARTÍCULO 58.- Temática sobre discapacidad

Para garantizar el derecho de todos al desarrollo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles.

ANÁLISIS: En este aspecto, los programas educativos deben fortalecer la inclusión de temas en relación a la discapacidad, ya que como lo menciona este artículo es una obligación tratar la temática.

ARTÍCULO 59.- Programas de capacitación

Las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.

ANÁLISIS: La formación es uno de los elementos básicos para la inserción de las personas con discapacidad al entorno empresarial. Tanto las empresas como las instituciones responsables de la formación de personas con discapacidad se encuentran en la obligación de velar por el seguimiento y la efectividad de los



contenidos de capacitación, los cuales deben involucrar a todo el personal y deben hacer énfasis en la igualdad de oportunidades para aquellas personas que se encuentren en condiciones de laborar y procurar un entorno empresarial inclusivo, conciente de las diferencias y del trabajo en equipo para el logro de los objetivos. En este punto, Recursos Humanos debe ser un elemento integrador dentro de la organización y recordar su enfoque social propiciando el desarrollo de habilidades y reconociendo la diferencia entre los grupos. La organización debe propiciar prácticas equitativas y Recursos Humanos debe tener apertura a desarrollar cultura hacia la diversidad.

ARTÍCULO 60.- Medidas institucionales para evitar la discriminación

Los educadores, patronos o jefes tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite.

ANÁLISIS: El aspecto al que hace referencia este artículo es una norma que las empresas dentro de sus procesos no llevan a cabo, pero si se realizan campañas de sensibilización al personal con el fin de propiciar la aceptación a la diversidad y el compromiso a la integración de personas con necesidades especiales y en igualdad de condiciones para desempeñar una labor, la aplicación de esta norma es de carácter público y privado.

ARTÍCULO 61.- Divulgación

Los educadores, patronos o jefes serán responsables de divulgar el contenido de la presente ley.

ANÁLISIS: Para nuestros efectos, es claro que no existen procesos de divulgación en las empresas para el conocimiento de la temática en relación a la discapacidad.



"**Artículo 412.-** Cuando la ley exija consignar por escrito un contrato, esta disposición incluirá también el braille y se aplicará igualmente a todas las modificaciones del contrato."

SECCIÓN VI

Reformas de la Ley Fundamental de Educación

"**Artículo 27.-** La educación especial es el conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanentemente."

"**Artículo 29.-** Los centros educativos deberán suministrar a sus alumnos y a los padres, la información necesaria para que participen, comprendan y apoyen el proceso educativo."

SECCIÓN VIII

Reformas de la Ley de impuesto sobre la renta

ARTÍCULO 8.- Gastos deducibles

Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

ANÁLISIS: En este aspecto, la ley hace referencia al la deducción en el pago de renta como un incentivo para la contratación de personas con discapacidad en las empresas, dicho artículo es de poco conocimiento por parte de las empresas en la actualidad.



CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.- El Ministerio de Educación Pública iniciará, de inmediato y con los recursos existentes, la ejecución de las obligaciones señaladas en la presente ley y la completará en un plazo que no exceda de siete años.

TRANSITORIO III.- La Dirección General de Servicio Civil adaptará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y selección de personal, en un plazo máximo de dos años, para cumplir con lo dispuesto en el artículo 24 de esta ley.



B. Ley 7092

(Ver anexo 7)

La presente Ley promulgada en el año 1999 hace referencia a las oportunidades de empleo que tienen las personas con discapacidad y es una iniciativa de promoción para el acceso a las oportunidades de desarrollo de estas personas, de la cual, el estudio hace énfasis en los artículos que impactan la investigación, de los cuales se realizará un análisis.

En términos institucionales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS), deben abrir servicios de rehabilitación en todas las regiones y los centros educativos deben realizar adaptaciones en las plantas físicas y ofrecer los recursos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades a los discapacitados.

En el ámbito de la Educación, se plantean importantes retos tanto para las Universidades dedicadas a la formación de Recursos Humanos, como para las Instituciones que se encargan de contratarlos

ANÁLISIS: en este punto la ley se refiere a gestionar la formación de personas con discapacidad preparadas para adaptarse a una empresa y asumir un reto laboral, y que las empresas estén anuentes a recibir estas personas dentro de la organización, punto que hasta el momento no es 100% aplicado en la mayoría de las empresas del área metropolitana.

Artículo 1.-

"Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

ANÁLISIS: Aunque el enfoque del estudio no este midiendo actualmente no se brindan las mismas oportunidades de acceso a la educación para adultos con



discapacidad, el sistema educativo no esta totalmente adecuado a las necesidades de las personas con discapacidad a nivel de educación superior.

Artículo 5.-

"Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes."

De esta forma vemos como el orden jurídico vigente define la readaptación profesional como una obligación que debe ser asumida por las Instituciones de formación profesional del país -colegios de secundaria, universidades, instituciones de educación técnica y profesional- y en los mismos centros de enseñanza, en igualdad de oportunidades y con las adecuaciones de acceso y adaptaciones curriculares necesarias.

ANÁLISIS: este punto se ve reflejado mediante el estudio que demuestra que la formación para personas con discapacidad menores de 18 años tiene varios focos de acción, no obstante en materia de formación superior existe una gran falta de apertura por parte de instituciones que facilite al acceso a las personas con discapacidad en centros de enseñanza, cuando se da es porque existe una supervisión continua de parte de un centro de apoyo al estudiante, mientras que la ley claramente señala que para estas personas no es una opción sino un derecho la formación académica.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto No. 26831-MP relativo al Reglamento de la referida Ley No. 7600, se prevé la asistencia técnica de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la colocación de personas discapacitados en centros o lugares de trabajo.

ANÁLISIS: El Ministerio de Trabajo lleva a cabo esta labor, no obstante no cuenta con el número de personas requeridas para dar atención a las



necesidades de la población con discapacidad existentes en el área metropolitana, ya que cuentan con dos plazas para esta función, lo que dificulta el seguimiento que se le puede dar a las personas empleadas.

Dentro de este marco de acción, como referencia tenemos a bien informar que mediante oficio DNE-328-99, suscrito por el Director de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se informa que dicha dependencia mantiene una acción denominada de "PROMOCIÓN DE EMPLEO", que consiste en visitas periódicas a las Empresas, donde se promueven las oportunidades laborales para personas con discapacidad, además de ofrecer a los responsables de los Departamento u Oficinas de Recursos Humanos de las Empresas la posibilidad de hacer un Estudio de Puesto para definir el perfil y, o referirle el mejor candidato o candidata al puesto que ofrezca. Cabe señalar, que el servicio de colocación de la Dirección en mención mantiene un servicio de atención integral, no diferenciando las situaciones de las personas con discapacidad. De esta manera ingresan sus ofertas y se relacionan con los pedimentos o perfiles de puestos de trabajo que demandan las empresas privadas.

ANÁLISIS: Al respecto, el análisis señala que la inserción laboral de las personas con discapacidad en su mayoría, es por colocación directa con las empresas o por medio de instituciones como el Consejo Nacional de Rehabilitación y Instituto Hellen Keller, pero no se ha mencionado por las empresas iniciativas del Ministerio de Trabajo para la contratación de personas con discapacidad, además consideramos que existe poco conocimiento del análisis que menciona este apartado, en donde la sección de promoción de empleo del Ministerio de Trabajo realiza visita a las empresas y hace valoraciones de los puestos de trabajo con el fin de identificar cuales podrían eventualmente ser ocupados por personas con discapacidad. En ese sentido, hay poca divulgación de aspectos tan importantes como este, que apoyan el desarrollo de oportunidades de inserción laboral para



estas personas; que bien si criticamos al sector empresarial por la poca responsabilidad social en la incorporación de personas con discapacidad en los procesos productivos, tampoco hay responsabilidad e interés por los entes a cargo por buscar canales de información para tratar estos temas con las empresas.

Artículo 66: Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: en este aspecto el estado garantiza la equiparación de oportunidades y demás temas para la inserción y mantenimiento de un empleo; sin embargo la realidad de las personas con discapacidad es que el Art. 66 no plantea alternativas o canales para que esta norma se convierta en una realidad y los programas que actualmente maneja el Ministerio de Trabajo no son de conocimiento de las empresas por lo que el grado de inserción no es un factor progresivo.

Artículo 67: Acto discriminatorio en el empleo

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

ANÁLISIS: Es un acto discriminatorio el hecho que un candidato no tenga acceso a participar del proceso de selección de un puesto porque las empresas no brindan las facilidades en la aplicación de pruebas para que el mismo pueda competir en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos, son las instituciones quienes tienen a cargo el proceso. De este aspecto es fácil concluir



que falta formación y capacitación para las empresas para lograr inserción laboral de las personas con discapacidad ya que quienes no tengan acceso a las instituciones se encuentran en desventaja al momento de competir por un cargo dentro de la organización, no estamos promoviendo la igualdad de oportunidades, sino segmentando la oportunidad.

Artículo 69: Readaptación, colocación y reubicación en el empleo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de las instancias correspondientes, organizará y prestará, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y renunciación en el empleo. Tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas.

Artículo 70.- Coordinación interinstitucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

ANÁLISIS: Para que el cumplimiento de estos aspectos sea una realidad, se requiere compromiso no solo de las empresas en el cumplimiento de las normas establecidas en la presente ley sino monitoreo de los entes a cargo que regulen la aplicación y el den seguimiento a la efectividad de los programas.

Artículo 71: Funciones de la Dirección Nacional de Empleo Corresponderá a la Dirección Nacional de Empleo las siguientes funciones:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.



- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.
- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.
- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral
- h) Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- i) Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ANÁLISIS: En este aspecto el Ministerio de Trabajo procura velar por las condiciones antes mencionadas no obstante esta responsabilidad recae sobre pocas manos en relación al número de personas que requieren ser atendidas, lo que dificulta el seguimiento adecuado a los procesos de reclutamiento, y visitas a las empresas, además el aspecto de capacitación a los patronos en cuanto a la selección de las personas con discapacidad no es una realidad ya la mayoría de las empresas desconoce que las instituciones en la materia pueden realizar valoraciones de puestos y análisis integral de las personas con el fin de evaluar sus competencias y factores psicológicos para ubicarlos de acuerdo al perfil que requiera el puesto. En cuanto al factor apoyo técnico, es un aspecto que las empresas desconocen, ya que ven la inserción de personas con discapacidad como un programa social y no como profesionales con necesidades especiales que al igual que otros colaboradores impactan en



la rentabilidad de sus operaciones. De lo anterior podemos concluir que el proceso de divulgación en cuanto a la visión de la población con discapacidad no ha tenido el enfoque de personas con necesidades especiales, con capacidades limitadas por la ausencia de algún miembro del cuerpo o pérdida de un sentido sino de personas a las “que hay que ayudar”, desde esa perspectiva, el estado y todos sus órganos deben velar porque la divulgación de la información en relación a la discapacidad en realidad hable sobre la igualdad de oportunidades, de la calidad de la educación y del acceso a programas que fomenten la inserción de aquellas personas que en condiciones de aplicar para un puesto sean evaluados por sus capacidades y no vistos como un activo depreciado y que pierde valor en el tiempo.

Artículo 72: Inspección en el empleo

Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá control por medio de su Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo y su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales.

Artículo 74: Necesidades de formación técnica y profesional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

ANÁLISIS: En relación al artículo 74 de la presente ley, seguimos trabajado bajo una realidad construida pero no sobre cimientos que demuestren con hechos que esa realidad se esta dando en nuestros Colegios y Universidades, tan claro es, que las instituciones a cargo de la educación superior en materia de instalaciones no cuentan con los medios necesarios para que personas con discapacidad participen de los programas de formación siendo la discapacidad un tema que nace con la sociedad misma, falta trabajar en la divulgación e información de las



obligaciones de la sociedad para la incorporación de las personas con discapacidad en todos los sectores de la sociedad y de asignar responsables a los programas para las personas con discapacidad que exijan el cumplimiento de los programas y evalúen la efectividad de los mismos.

Artículo 75.- Consultas y reclamos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Asuntos Laborales, brindará y prestará sus servicios de manera accesible, adecuada, efectiva y oportuna, para atender consultas y reclamos a trabajadores con alguna discapacidad.

La Dirección General de Asuntos Laborales, ofrecerá en sus instalaciones todas las facilidades necesarias para la comodidad, seguridad y privacidad de las personas con discapacidad, que requieran de los servicios de atención de reclamos, conciliaciones y otros.

ANÁLISIS: En este aspecto el Ministerio de Trabajo procura garantizar un trato justo y equitativo para las personas con discapacidad, brindando las condiciones requeridas para establecer una correcta comunicación y llegar así al análisis del problema.

Artículo 76: Cobertura de la seguridad social

La Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, por medio de su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales, fiscalizará que todos los trabajadores activos con discapacidad, estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

ANÁLISIS: Este punto no aplica para todas las empresas, ya que durante el estudio se determinó la existencia de varias empresas que no brindan las condiciones salariales requeridas y justas para una labor realizada en una jornada de trabajo normal, e incluso se determinó que muchos de los Centros de



Atención Integral no realizan contratos para efectuar labores dentro de los Centros ya que la remuneración por las labores que por lo general son operativas no compensa el trabajo de las personas. Así que la mayoría opta por trabajar en la elaboración de artesanías o dedicarse a la capacitación.

Artículo 77: Contratación de trabajadores principiantes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje.

ANÁLISIS: Al respecto, de las empresas encuestada la investigación señala que las oportunidades para el desarrollo de oportunidades de trabajo esta limitada y que no existe exigencia por parte de las instituciones para que se de el cumplimiento de este artículo.

Artículo 78: Asistencia técnica para la colocación

La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona

ANÁLISIS: Los procesos de reclutamiento para personas con discapacidad no son adaptados a los requerimientos de la persona, a menos que los realice una entidad especializada, las empresas se basan en el requerimiento del puesto y la posibilidad de la persona de llevarlo a cabo, someténdolos al mismo tipo de pruebas que el resto del personal. En cuanto a la asistencia técnica, hay desconocimiento de parte de las empresas de esta regulación y apoyo, así como del seguimiento, ya que el mismo proceso de socialización del colaborador en la



compañía es dado por la empresa y la institución solo toma participación cuando se presenta alguna situación de índole especial.

Artículo 79: Información y asesoría sobre servicios de apoyo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: es evidente que hace falta una campaña mas agresiva de parte del estado para incentivar la contratación de personas con discapacidad en la organización, ya que la inserción laboral de las personas con discapacidad no es representativa en relación a la población total de la empresa.

Artículo 80: Adaptación al puesto de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurará subvenciones temporales y préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo ayudas técnicas y servicios de apoyo, la eliminación de barreras arquitectónicas y modificación del entorno y otras acciones que promuevan la creación de fuentes de empleo y de ingresos para las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Las empresas desconocen este incentivo para la creación de zonas de fácil acceso a las personas con discapacidad en la organización.

Artículo 81: Contratos con información accesible

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, garantizará que los contratos de trabajo sean accesibles a las personas con discapacidad.



Artículo 82: Salario mínimo

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la formación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

ANÁLISIS: El estudio indica que en materia de salarios las empresas velan que todos los empleados en la organización reciban el salario correspondiente al puesto, cumpliendo como mínimo con el salario estipulado por ley.

Artículo 83: Incorporación al empleo en el sector público

La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Al respecto, las instituciones en estudio no señalan a las empresas públicas como principal catalizador de personal con discapacidad, de las encuestadas ninguna mencionó el sector público como fuente de contratación para las personas con discapacidad.

Artículo 84: Adecuación de pruebas

Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.

ANÁLISIS: Las empresas en estudio utilizan las mismas herramientas para el reclutamiento de personas con discapacidad, no se adecuan a las necesidades



del individuo cuando se hace por contratación directa, cuando la contratación la realiza el centro de formación si se realiza la adecuación necesaria.

Artículo 85: Concurso y elegibilidad

Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

ANÁLISIS: De acuerdo al estudio, las personas con discapacidad que han optado por un empleo, requieren constantemente de la supervisión de un miembro del centro de formación para optar por un puesto, ya que en la mayoría de las empresas prefieren tener respaldo del centro sobre la función ejercida, lo cual demuestra que falta asesoría técnica en la materia para las empresas.

Artículo 86: Adaptación al puesto de trabajo en el régimen del Servicio civil

La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomiendan las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.

Artículo 87: Información y Capacitación

La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.



ANÁLISIS: En este punto la información que maneja el ente rector en materia de discapacidad no es actualizada, no se llevan estadísticas de la población con discapacidad ni del número de personas colocadas en empresas para el año 2004, siendo el Censo del año 2000 la actualización más reciente.

Artículo 88: Superación en el empleo.

La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.

Para ello todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las provisiones presupuestarias requeridas.

ANÁLISIS: La posibilidad de crecimiento laboral de las personas con discapacidad es poca, la mayoría de los puestos mencionados se basan en labores operativas, que no permiten mayor crecimiento dentro de la organización de la persona y quienes mantienen antigüedad no han cambiado de cargo.

Artículo 89.- Reinserción laboral

Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

ANÁLISIS: Uno de los avances en legislación laboral para personas con discapacidad es la reinserción laboral, no obstante el presente estudio se centra en las personas con discapacidad que asisten a un proceso de formación en un



centro especializado, no obstante cabe recalcar que este artículo ampara a todos aquellos empleados que sufran por una u otra razón una discapacidad y que es de vital importancia conocer siendo profesionales en Recursos Humanos.

En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.

Por otro lado, en mayo de 1988, se emitió en la Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, en la cual se establece lo siguiente:

Se reducirá de la renta bruta de los empleadores que contraten personas con discapacidad, aquellos sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, etc., pagados a sus empleados discapacitados;

Se reducirá una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior, si se contratan personas a la que se les dificulte tener un puesto competitivo.

ANALISIS: En general el sector empresarial del área metropolitana desconoce este incentivo que brinda el estado por la contratación de personas con discapacidad, debe hacerse una adecuada promoción del mismo con el fin de atraer mas empresas interesadas en la contratación de personas con discapacidad, aumentando así la inserción laboral de estas y dando un adecuado seguimiento al proceso.



C. Ley 7948.

(Ver anexo 8)

Para el presente estudio la ley 7948 hace énfasis en la responsabilidad que tiene el estado de velar porque las personas con discapacidad tengan acceso a la educación y el empleo, de la cual como en las leyes antes descritas se analizarán los artículos que impacten el estudio.

ARTICULO 3

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

- b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad;
- y
- e) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: En este aspecto la situación actual de las personas con discapacidad nos remite a una difícil inserción en la educación superior, ya que se les esta formando para aprender un oficio pero no una profesión que les facilite el acceso a una vida digna.

El desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Se esta promoviendo la formación de vida independiente de las personas con discapacidad no obstante no se vela por oportunidades de trabajo justas y oportunas para estas personas, actualmente las empresas manejan el



concepto de que la contratación de personas con discapacidad es un favor y no una responsabilidad social.

D. Ley 7219.

(Ver anexo 9)

Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad

El presente convenio esta destinado a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo en el mercado regular. Dicha política se basa en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Las autoridades competentes, deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de formación y orientación profesionales, colocación, empleo y otros fines; siempre que sea posible y adecuado se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

ANÁLISIS: De lo anterior, el Convenio hace referencia a los principios de equidad e igualdad para el acceso a las oportunidades de trabajo y del seguimiento que deben dar los entes a cargo al cumplimiento de las normas que propicien el justo empleo y la participación en igualdad de condiciones para aplicar en los procesos de selección de personal en las organizaciones. De lo anterior, el estudio refleja que los entes a cargo de promover las oportunidades de empleo no están dando el seguimiento adecuado a los procesos de formación de las personas con discapacidad y que falta evaluación de la calidad de los servicios que actualmente se prestan en esta materia.



CAPITULO 6

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de entrevistas y cuestionarios a las seis instituciones en estudio (CAIPAD), al Centro de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell y al Instituto de Formación y Rehabilitación Hellen Keller, los que suministraron información referente a la formación de personas con discapacidad.

Para efectos de interpretación de los datos, se presentan los mismos mediante cuadros y gráficos.

A. Análisis de Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)

A.1 Generalidades de los Centros de Atención Integral para Personas con Discapacidad

a. Tipo de Institución.

Como se observa en el cuadro N°1, todas las instituciones encuestadas cuentan con el apoyo del estado para desarrollar los distintos programas que tienen a cargo. Asimismo, son financiadas en igual porcentaje por Asociaciones de Padres o aporte económico de cada estudiante.



CUADRO N°1
TIPO DE INSTITUCIÓN EN ESTUDIO
(VALORES RELATIVOS)

Tipo Institución	Valor Relativo
Privada Publica	50
Publica Asociación de Padres	50
TOTAL	100

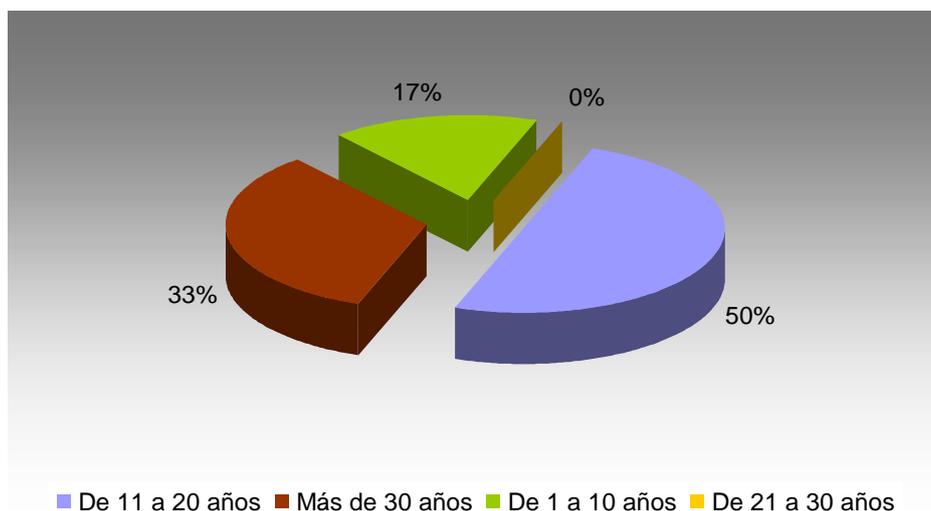
b. Años de servicio.

Como se observa en el cuadro N°2, del total de instituciones encuestadas, el 50% tiene una antigüedad entre los once y veinte años, lo que refleja que hay conciencia de la importancia de la creación y mantenimiento de instituciones dedicadas a la formación de personas con discapacidad y de las necesidades de este grupo de la sociedad. En segundo nivel, se encuentran las instituciones con una antigüedad de más de treinta años que representan un 33.33% de las instituciones encuestadas.

CUADRO N°2
AÑOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN
(VALORES RELATIVOS)

Cantidad de años	Valor Relativo
De 1 a 10 años	16.67
De 11 a 20 años	50.00
De 21 a 30 años	0.00
Más de 30 años	33.33
TOTAL	100

GRÁFICO N°1
AÑOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN



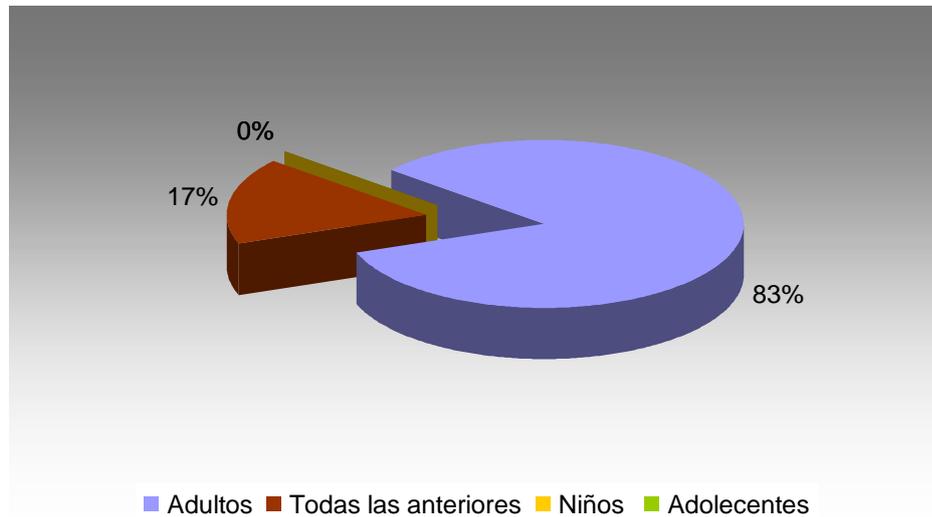
c. Tipo de Población atendida.

El cuadro N°3 señala que el 83.33% de las instituciones encuestadas centran el desarrollo de sus programas en adultos que es la población a la que esta dirigida su atención y en un 16.67% atiende niños además de adultos en el centro. Es claro como lo muestra la tabla, que los CAIPAD nacen como una respuesta para la atención de los adultos con discapacidad.

CUADRO N°3
TIPO DE POBLACIÓN ATENDIDA
(VALORES RELATIVOS)

Población	Valor Relativo
Adultos	83.33
Adolescentes	0.0
Niños	0.0
Todas las anteriores	16.67
TOTAL	100

GRAFICO N° 2
TIPO DE POBLACIÓN ATENDIDA



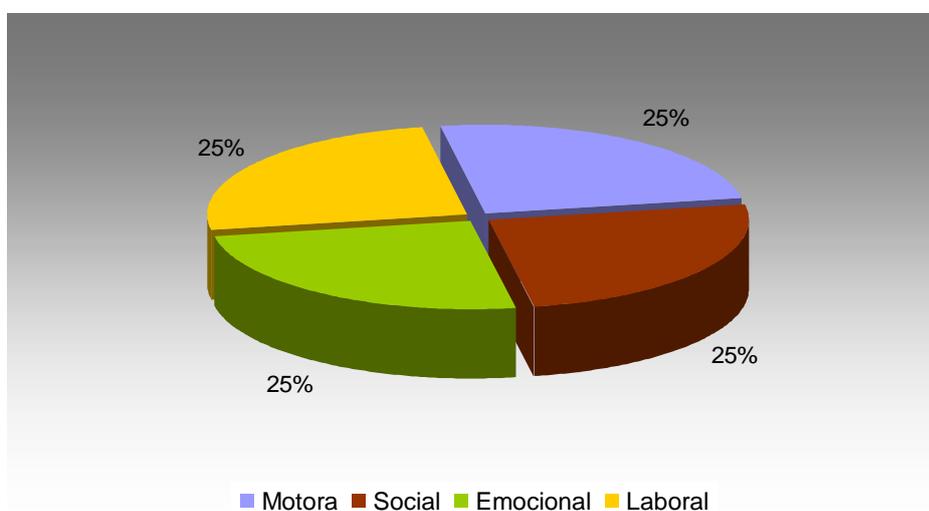
d. Sistema de Enseñanza

La tabla N°4 señala que el sistema de enseñanza impartido por estos Centros esta orientado en igual porcentaje en todas las instituciones en estudio, siendo las áreas, motora, social, emocional y laboral los ejes centrales de los programas de enseñanza de estos Centros y representados en iguales condiciones por las instituciones encuestadas. Esto muestra que las instituciones ofrecen una atención integral a la persona con discapacidad potenciando sus habilidades y propiciando el desarrollo para la igualdad de oportunidades.

CUADRO N° 4
SISTEMA DE ENSEÑANZA
(VALORES RELATIVOS)

Enseñanza	Valor Relativo
Motora	25.00
Social	25.00
Emocional	25.00
Laboral	25.00
TOTAL	100

GRAFICO N° 3
SISTEMA DE ENSEÑANZA



e. Tipo de Formación

El cuadro N°5 indica que el enfoque de desarrollo de las instituciones encuestadas está dirigido en un 75% al aprendizaje de un oficio como medio de inserción al mercado laboral, seguido de la formación académica con un 25%

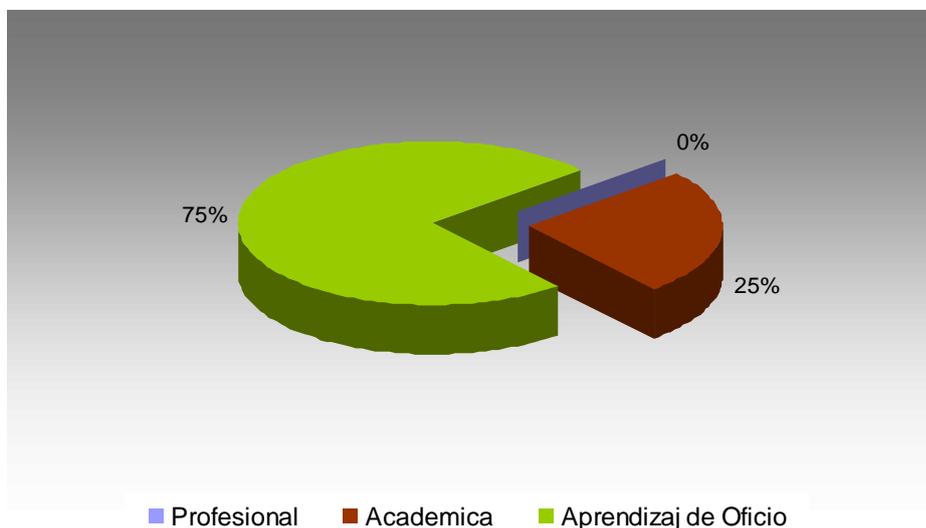


como ejes centrales de los programas dirigidos a la población con discapacidad. Analizando los datos arrojados por la investigación, se ve claramente que los CAIPAD son una respuesta a las necesidades en cuanto al desarrollo de habilidades y aprendizaje de una labor, pero no así al desarrollo de conocimiento y formación profesional de las personas, aún estando estas en condiciones de recibir una educación completa, lo que conlleva a la desigualdad en el momento de competir por un cargo en el mercado a razón de la falta de formación en estas áreas. De lo anterior cabe señalar que el Censo realizado por el INEC en el año 2000 muestra que de 65.486 personas con discapacidad ubicadas en el área metropolitana 4.329 personas reciben educación universitaria, 36.058 formación académica y 10.632 personas ningún grado de educación, de lo cual nuestro estudio como se refleja en el cuadro, señala la deficiencia en la formación de profesionales y conclusión de estudios académicos de la población en estudio.

CUADRO N °5
TIPO DE FORMACIÓN
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de formación	Valor Relativo
Aprendizaje de Oficio	75.00
Académica	25.00
Profesional	0.00
TOTAL	100

GRAFICO N° 4
TIPO DE FORMACIÓN



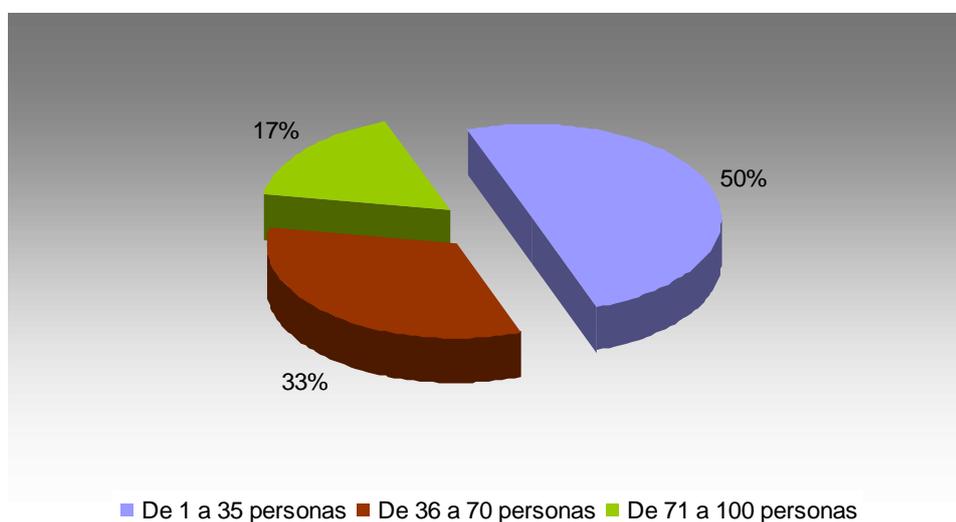
f. Cantidad de personas que asisten a la institución

El cuadro N°6 señala que las instituciones encuestadas reciben de 1 a 35 personas en el centro, lo que representa un 50% en relación con los otros rangos, en donde, se muestra que de 71 a 100 personas constituye el rango de menor impacto en la asistencia de las personas con discapacidad a la institución. De lo anterior podemos señalar que el Censo realizado por el INEC en el año 2000 indica que en el área metropolitana se ubican 65.486 personas con discapacidad, de las cuales según los datos recopilados por esta investigación en los seis CAIPAD ubicados en el área metropolitana 329 personas asisten a estos Centros representando un 0.50 del total de las personas con discapacidad en el área metropolitana. Con base en lo anterior, se refleja que la cobertura de estos centros no está abarcando a toda la población con discapacidad.

CUADRO N°6
CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ASISTEN A LA
INSTITUCIÓN
(VALORES RELATIVOS)

Cantidad de personas	Valor Relativo
De 1 a 35 personas	50.00
De 36 a 70 personas	33.33
De 71 a 100 personas	16.67
TOTAL	100

GRÁFICO N °5
CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ASISTEN A LA
INSTITUCIÓN



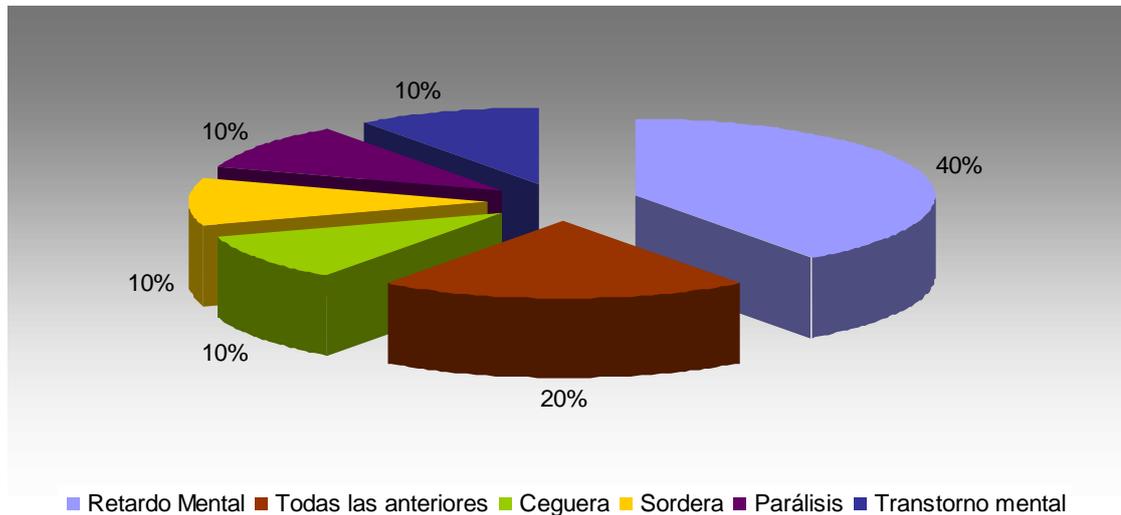
**g. Tipo de discapacidad atendida.**

El cuadro N°7 indica que las personas atendidas por las instituciones encuestadas representan en su mayoría la discapacidad de retardo mental con 40% en relación con las otros tipos de discapacidad, seguido de un 20% representado por la presencia de todas las discapacidades encuestadas. En relación con la estadística presentada por el INEC para el año 2000 en el área metropolitana que muestra que el 26.92% corresponde a personas con discapacidad visual, el 15.49% a parálisis, un 14% a sordera, 10.13% a retardo mental y un 7.43% a trastorno mental, se refleja que las instituciones encuestadas centran su atención a la población con discapacidad de retardo mental en un 40%, lo que indica que la población con discapacidad visual es la que menos hace uso de los CAIPAD como centros de Enseñanza y/o capacitación a diferencia de las otras discapacidades.

CUADRO N° 7
TIPO DE DISCAPACIDAD QUE PRESENTAN LAS PERSONAS ATENDIDAS EN
LA INSTITUCIÓN
(VALORES RELATIVOS)

Tipo Discapacidad	Valor Relativo
Retardo Mental	40.00
Ceguera	10.00
Sordera	10.00
Parálisis	10.00
Trastorno mental	10.00
Todas las anteriores	20.00
TOTAL	100

GRAFICO N° 6
TIPO DE DISCAPACIDAD QUE PRESENTAN LAS PERSONAS ATENDIDAS EN
LA INSTITUCION



h. Método de colocación laboral

Como lo muestra el Cuadro N°8, el 100% de las instituciones encuestadas no esta colocando personas con discapacidad por medio de contratación externa, es decir a través de empresas, pero si a través de Centros de trabajo internos, aunque cabe hacer la aclaración que a pesar de que en el momento de aplicar el estudio no se presentaba ningún caso de colocación externa, se han dado eventuales contrataciones que no han podido ser permanentes o constantes. Este porcentaje claramente demuestra que la población con discapacidad del área metropolitana que asiste al programa llamado CAIPAD no ha tenido oportunidades de inserción laboral a través de estos centros, lo que refleja poco apoyo del estado por el cumplimiento de las normas legales que divulgan la igualdad de oportunidades y el seguimiento de los entes rectores en materia de discapacidad en la búsqueda de programas que promuevan el acceso al trabajo de la población en estudio.



CUADRO N° 8
COLOCACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS QUE SE
FORMAN EN LA INSTITUTCION
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de contratación	Valor Relativo
Contratación Externa	0.00
Centros de trabajo internos	100.00
Contratación Externa	0.00
Ambos	0.00
TOTAL	100

i. Seguimiento brindado por las instituciones a las personas con discapacidad colocadas en el mercado laboral

En cuanto al seguimiento que brindan las instituciones al personal con discapacidad una vez colocados en las empresas, el 16.6% de ellas dijo brindarlo a través del método de inspección y otro 16.6% a través de visitas periódicas.



CUADRO N°9
TIPO DE SEGUIMIENTO BRINDADO A LAS PERSONAS COLOCADAS EN
EL MERCADO LABORAL
(VALORES RELATIVOS)

Seguimiento brindado	Valor Relativo
Visitas periódicas	16,67
Instituciones	16,67
No ha brindado seguimiento	66,67
TOTAL	100,00

A.2 Centros de trabajo interno

a. Proceso de selección utilizado para los miembros de taller interno de trabajo

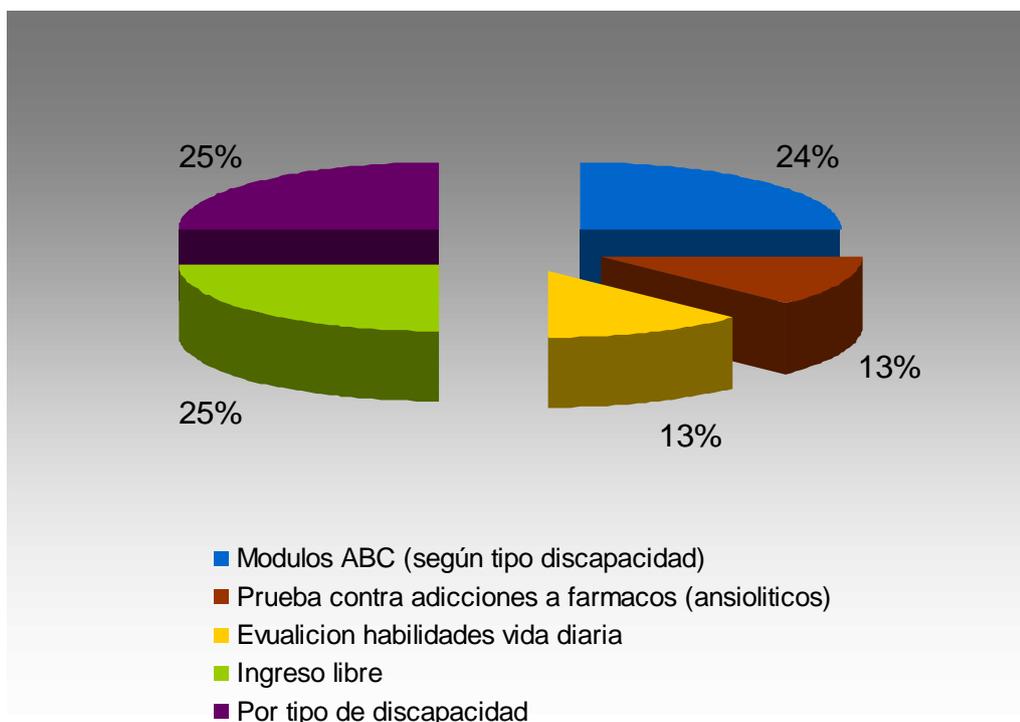
El proceso de selección más empleado para permitir el ingreso a un miembro de la institución o CAIPAD, a su respectivo taller de trabajo interno (lugar donde se realizan las labores contratadas por las empresas externas) es el que analiza el tipo de discapacidad que posee dicho miembro, con un 37.5% de las respuestas, el 25% utiliza Módulos ABC, en tanto que los métodos de aplicación de prueba contra adicciones a fármacos, evaluación de habilidades para la vida diaria así como el ingreso libre, se encuentran en un 12,5%.



CUADRO N°10
PROCESO DE SELECCIÓN UTILIZADO PARA EL INGRESO DE UN
MIEMBRO DEL CAIPAD AL TALLER DE TRABAJO INTERNO
(VALORES RELATIVOS)

Proceso de selección	Valor Relativo
Por tipo de discapacidad	37,5
Módulos ABC (según tipo discapacidad)	25
Prueba contra adicciones a fármacos (ansiolíticos)	12,5
Evaluación habilidades vida diaria	12,5
Ingreso libre	12,5
TOTAL	100

GRÁFICO N°7
PROCESO DE SELECCIÓN UTILIZADO PARA EL INGRESO DE UN
MIEMBRO DEL CAIPAD AL TALLER DE TRABAJO INTERNO



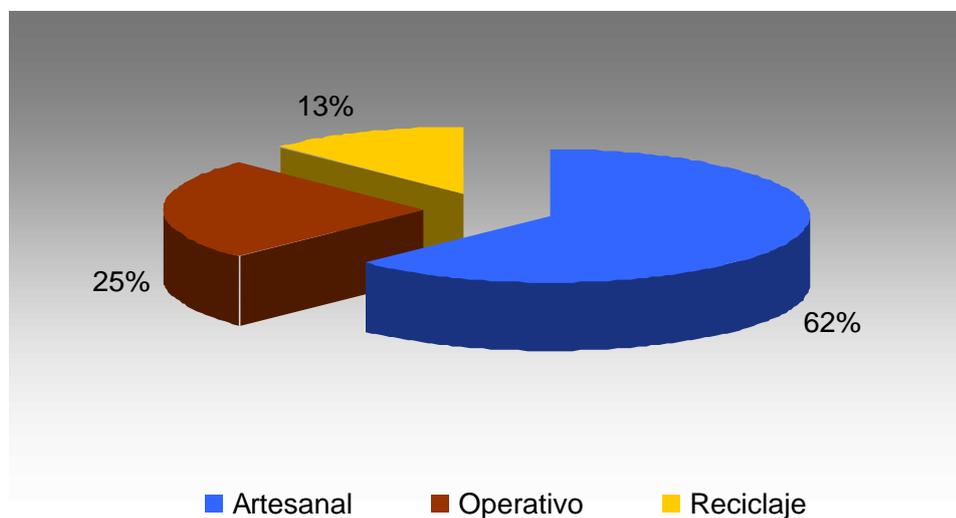
b. Tipo de trabajo que se desarrolla en el taller

El tipo de trabajo más comúnmente desarrollado en los talleres internos de trabajo es el artesanal (elaboración de productos como pulseras y collares para la venta) con un 62,5% de las ocasiones, en tanto que el segundo más desarrollado es el relacionado a labores operativas (labores que se realizan en la ejecución de alguna tarea directamente relacionada con el pedido de productos por parte de las empresas externas) con un 25% de frecuencia.

CUADRO N°11
TIPO DE TRABAJO DESARROLLADO EN LOS TALLERES INTERNOS DE
TRABAJO
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de trabajo	Valor Relativo
Artesanal	62,5
Operativo	25
Reciclaje	12,5
TOTAL	100

Gráfico N. 8
TIPO DE TRABAJO DESARROLLADO EN LOS TALLERES INTERNOS DE
TRABAJO





c. Jornada laboral utilizada en las instituciones para las personas con discapacidad

En el caso de la jornada laboral estipulada para las personas con discapacidad dentro de los talleres de trabajo, es de 8 horas diarias pero desarrollas en dos horarios distintos: de 8 de la mañana a las 4 de la tarde se presenta en un 66,67% de las ocasiones; y un 33,33% para el caso del horario ubicado entre las 7:30 de la mañana y las 3:30 de la tarde.

CUADRO N°12

JORNADA LABORAL UTILIZADA EN LAS INSTITUCIONES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Jornada	Valor Relativo
8 am a 4 pm	66,67
7:30 a 3:30	33,33
Total	100,00

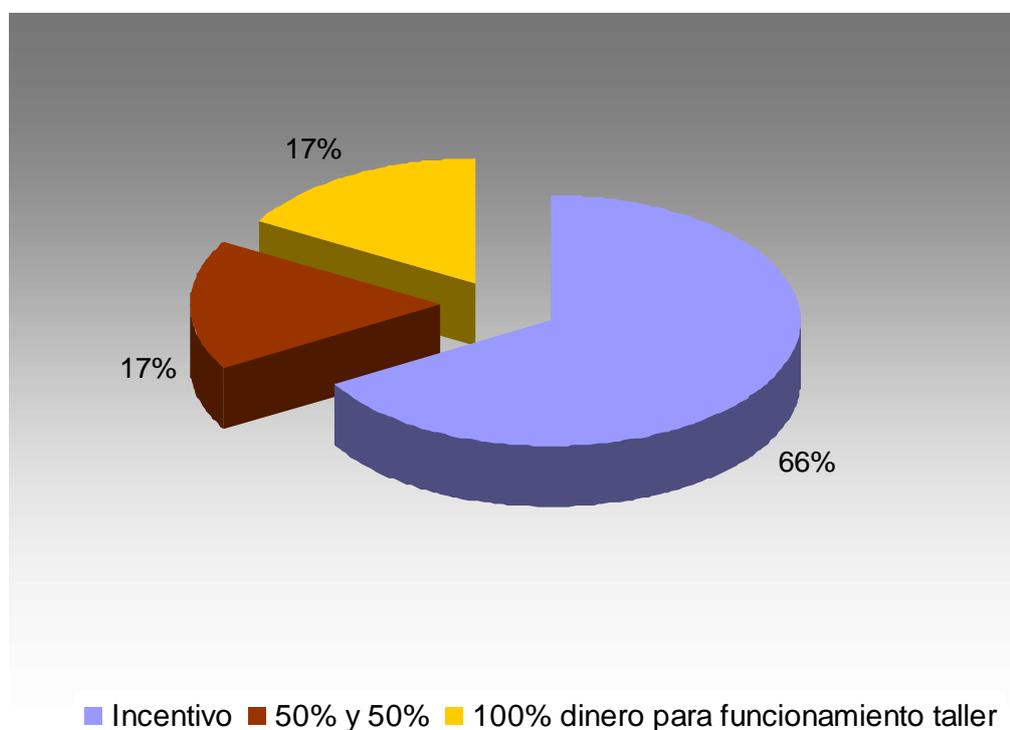
d. Fijación de salarios para las personas con discapacidad que laboran en los talleres de trabajo internos.

Como se puede observar en el cuadro trece, en un 66,67% las personas con discapacidad que laboran en los talleres de trabajo internos reciben, como pago por sus labores, un incentivo; llámese artículos para el cuidado personal como desodorantes o jabones o bien viáticos. Un 16,67% recibe la mitad de los ingresos que genera con su trabajo para entregar el otro 50% a la institución y otro 16,6% no recibe pago.

CUADRO N°13
METODO DE FIJACIÓN DE SALARIOS PARA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN LOS CENTROS DE TRABAJO
(VALORES RELATIVOS)

Método de fijación de salarios	Valor Relativo
Incentivo	66,67
50% y 50%	16,67
100% dinero para funcionamiento taller	16,67
Total	100,00

GRAFICO N°9
METODO DE FIJACIÓN DE SALARIOS PARA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN LOS CENTROS DE TRABAJO





e. Método de pago utilizado para las personas con discapacidad que laboran en los centros de trabajo internos

Como se aprecia en el cuadro catorce en cuanto al método de pago empleado para las personas con discapacidad, pagar en efectivo es la forma más usual, con un 83,33% y un 16,67% de los centros no utilizan ningún método de pago.

CUADRO N° 14
METODO DE PAGO UTILIZADO PARA LAS PERSONAS
QUE LABORAN EN LOS CENTROS DE TRABAJO INTERNOS
(VALORES RELATIVOS)

Método de pago utilizado	Valor Relativo
Efectivo	83,33
Ninguno	16,67
Transferencia fondos	0,00
TOTAL	100,00

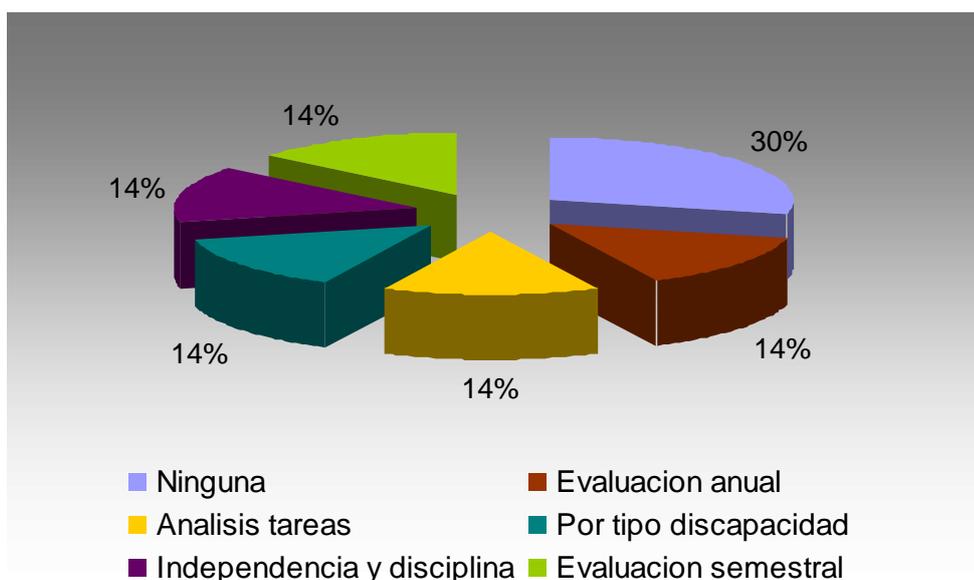
f. Tipo de evaluación de desempeño utilizado para medir el rendimiento de las personas con discapacidad.

En un 28,57% de las ocasiones, no se utiliza ningún tipo de evaluación de desempeño para las personas con discapacidad que laboran en los centros de trabajo interno. En tanto que con un 14, 29% cada uno, se maneja una evaluación anual de desempeño, por análisis de tareas, por tipo de discapacidad, por independencia y disciplina y una evaluación semestral. Hay que considerar que éste tipo de evaluación de desempeño, no obedece al tipo de evaluación tradicional utilizado en las empresas publicas o privada, sino que se encuentra basado en el tipo de discapacidad que se presente.

CUADRO N°15
TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO UTILIZADA PARA MEDIR EL
RENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de evaluación del desempeño	Valor Relativo
Ninguna	28,57
Evaluación anual	14,29
Análisis tareas	14,29
Por tipo discapacidad	14,29
Independencia y disciplina	14,29
Evaluación semestral	14,29
TOTAL	100,00

GRAFICO N°10
TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO UTILIZADO PARA MEDIR EL
RENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD





g. Tipo de labores que realiza la institución para la colocación de personas con discapacidad en el mercado laboral externo

Con base en la información suministrada por el cuadro dieciséis, podemos observar que las instituciones que no realizan ningún tipo de labor relacionada a la colocación de las personas con discapacidad en el mercado laboral equivalen a un 83.33% de la muestra, en tanto que un 16.67% realiza visitas a las empresas con miras a la colocación de los mismos.

CUADRO N°16
TIPO DE LABORES QUE REALIZAN LAS INSTITUCIONES PARA LA
COLOCACIÓN EN EL MERCADO LABORAL EXTERNO
(VALORES RELATIVOS)

Colocación de personas con discapacidad	Valor Relativo
Ninguna	83,33
Visita empresas	16,67
TOTAL	100,00

h. Empresas que contratan actualmente los servicios del taller interno de las instituciones.

Los servicios ofrecidos por los discapacitados del taller interno de trabajo son ocupados en un 18,18% por ferias de diversa índole, como lo son las ferias de artesanías, aunque de igual manera, un 18,18% no posee ninguna empresa que emplee sus servicios. Las empresas como la Numar, Novartis, Silvania, Centro



Científico Tropical, así como mueblerías, centros comerciales, y tiendas de artesanías, ocupan los servicios de los talleres en un 9,09%.

Cuadro N. 17

EMPRESAS QUE ACTUALMENTE CONTRATAN LOS SERVICIOS DEL TALLER
INTERNO DE TRABAJO
(VALORES RELATIVOS)

Empresas que contratan Valor Relativo	
Ferías	18,18
Ninguna	18,18
Numar	9,09
Artesanías	9,09
Reparación muebles	9,09
Centros Comerciales	9,09
Silvania	9,09
Novartis	9,09
Centro Científico Tropical	9,09
Total	100,00



B. Análisis del Centro de Enseñanza Especial Fernando Centeno Guell

El Centro con 65 años de labor, atiende a una población 550 personas que desde niños hasta adultos, brinda un sistema de enseñanza integral a las personas que asisten a la institución y atiende discapacidades de tipo visual, auditivo, retardo mental, y parálisis. Es uno de los principales centros del área metropolitana ya que atiende desde cero años hasta los veintiún años. Quienes concluyen con el Centro, obtienen el grado de tercer y cuarto ciclo de enseñanza especial, en dicho programa se encuentran 60 personas de en edades entre los dieciséis y veintiún años como una opción para el desarrollo de las personas con discapacidad y el acceso a programas educativos adaptados a las necesidades de las personas que participan.

Además el centro maneja programas de contratación externa, no maneja herramientas para la selección de personal más que la ubicación de acuerdo al grado de compromiso que presente la persona y las habilidades que pueda desarrollar, estos dos aspectos son los que definen la posibilidad de una persona para ser insertada al mercado laboral por contratación externa. Generalmente los cargos donde son ubicadas las personas que salen del centro, son labores operativas, mecánicas y repetitivas.

El centro ha colocado personas con discapacidad en la Corporación de Supermercados Unidos (CSU), y la revista FEME, no obstante en este momento ninguno de sus estudiantes esta siendo colocado laboralmente por medio del centro. Esta institución fue analizada dentro del estudio debido a que constituye una respuesta a la formación académica de la población, pero también señalamos la necesidad de alternativas para el resto de la población que diversos motivos no tiene acceso a esta institución y la necesidad de la integración de planes y programas a las escuelas y colegios públicos para personas con discapacidad así como la formación de profesionales en el área, de cara al nuevo enfoque integrador de una sociedad que reconoce las diferencias y propicia la integración y convivencia de los distintos grupos.



C. Análisis del Instituto de Formación y Rehabilitación Hellen Keller

El Instituto de Rehabilitación y Formación Hellen Keller, es una institución pública que nace desde 1963 como la *Asociación Nacional de Ciegos* y en el año 1986 pasa a formar parte del Ministerio de Educación Pública como *Instituto de Rehabilitación y Formación Hellen Keller*. Este centro se dedica especialmente a la atención de personas con discapacidad visual severa que tengan desde los 16 años en adelante, el requisito fundamental para ingresar en este centro es tener deficiencia visual, no obstante esta discapacidad puede estar asociada (discapacidades múltiples, sordoceguera). Cuenta con una población a la fecha de **365** estudiantes los cuales pueden formarse desde académicamente hasta laboralmente en un proceso integrado.

El Instituto Hellen Keller es un centro facilitador de recursos, es decir atienden las necesidades del individuo, en este sentido si el estudiante desea prepararse académicamente laboral en conjunto con otros centros de estudio de enseñanza regular, se preparan estudiantes a nivel profesional en universidades como Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Latina, no obstante este proceso es supervisado por el centro para que se den las facilidades de acceso y adecuaciones curriculares al estudiante. En caso de ser necesario el centro da reforzamiento en sus instalaciones a la persona para que logre culminar el proceso educativo de manera efectiva.

Como se menciona anteriormente el instituto es formador en el área laboral, para llevar a cabo este proceso de formación laboral, primero se realiza una evaluación de las áreas funcionales del individuo, es decir sus habilidades para desarrollarse en la vida diaria (hogar y comunidad), además se evalúan sus habilidades de orientación y movilidad. Seguidamente se evalúan los intereses, expectativas, fortalezas y debilidades de la persona para desarrollar un trabajo, adicionalmente se realizan pruebas en puestos reales de trabajo similares al de las empresas en las que puede aplicar con el fin de vincularlos en el área de trabajo desde su formación. Actualmente el centro cuenta con un total de **45** personas colocadas



en el mercado laboral, es decir un **12, 32%** de la población, los que realizan principalmente labores como: obreros de proceso, masajistas, mucamas, camareros y profesionales en el área de administración de empresas. Cabe resaltar que durante el proceso de contratación y durante el primer mes de labor, los estudiantes cuentan con el apoyo de un asesor del centro, que les ayuda en cuanto a ubicación de la empresa, transporte, evaluación de la ejecución de la tarea. Una vez finalizado el primer mes, el asesor del centro se retira no obstante brindara seguimiento, y fungirá como ente mediador cada vez que sea requerido por alguna de las partes.

Debe destacarse que el centro no cuenta con talleres de trabajo interno, debido a que los sustituyo por un Programa de Autogestión, en el que prepara a las personas para llevar a cabo la labor en pequeños centros de trabajo en los cuales ellos son los propios administradores de los recursos, se les prepara para desempeñarse en sus propios centros de fotocopiado, ventas de café, ventas de repostería y venta de golosinas. En la actualidad cuentan con puestos de autogestión en lugares como: Clínica Oftalmológica de la Caja Costarricense del Seguro Social, Area de Salud de Alajuela, Ministerio de Educación Publica, Clínicas de la Caja Costarricense del Seguro Social, Poder Judicial y Universidad Estatal a Distancia. Cabe recalcar que durante este proceso el centro asesora y da seguimiento a sus estudiantes.



D. Análisis de Empresas

En este apartado se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de entrevistas y cuestionarios a las cinco empresas encuestadas con respecto a la contratación de personas con discapacidad. Se detalla a continuación información fundamental para el estudio. Cabe recalcar que los datos recabados representan en el 33,33 % de la muestra, debido a que la población de empresas es de quince y la muestra abarcada es de cinco.

Para efectos de interpretación de los datos, se presentan los mismos mediante cuadros y gráficos, los cuales contienen el análisis correspondiente.

a. Existencia de políticas de contratación para personas con discapacidad

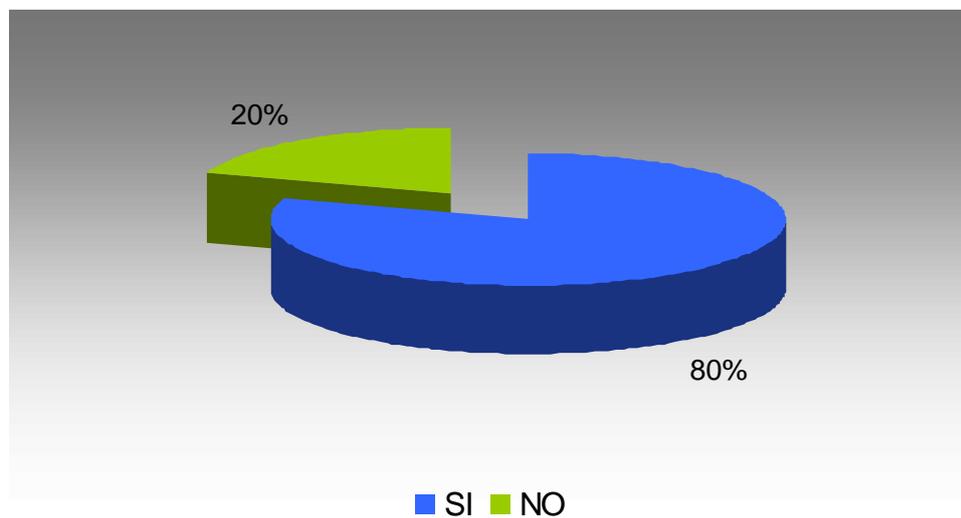
Como se observa en el cuadro dieciocho, el 80 % de las empresas cuentan con una política de contratación para personas con discapacidad, el restante 20% realiza esta práctica de contratación por iniciativa de la organización, no obstante no se encuentra contemplado dentro de las políticas internas la contratación de personas con discapacidad.



CUADRO N. 18
USO DE POLÍTICAS INTERNAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Uso de políticas	Valor Relativo
SI	80.00
NO	20.00
Total	100.00

GRÁFICO N° 11
USO DE POLÍTICAS INTERNAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD



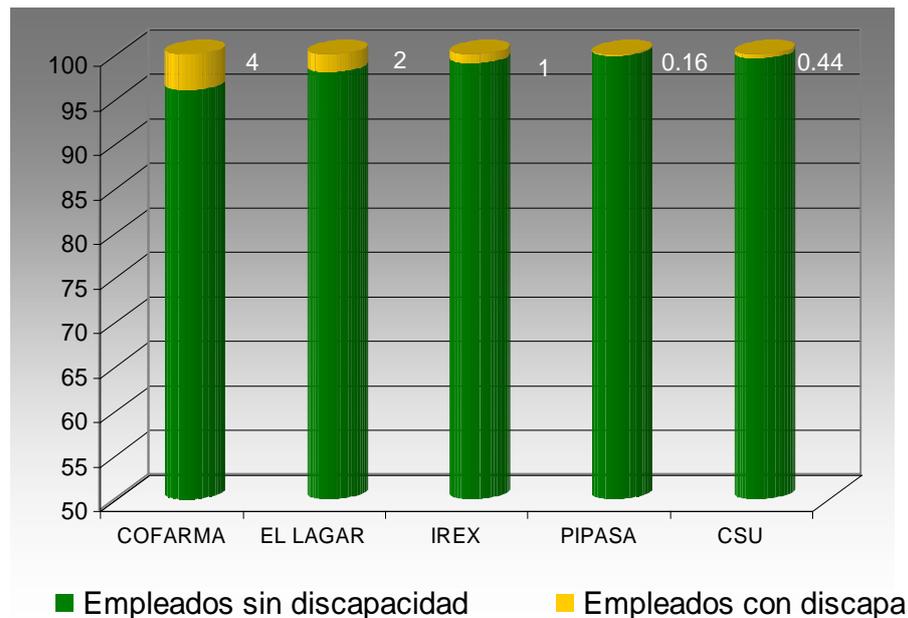
**b. Total de empleados con discapacidad contratados por empresa**

El cuadro numero diecinueve señala que en el porcentaje de la población correspondiente a personas con discapacidad contratados en las empresas, oscila entre el 0,16 % y el 4%. Siendo COFARMA la compañía que mantiene en su planilla el mayor porcentaje de personas con discapacidad un 4%, seguida por EL LAGAR con un 2 %, posteriormente por IREX en un 1%, CORPORACION PIPASA con un 0,16% de su población y CSU con 0.44% de representación.

CUADRO N°19
TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
CONTRATADOS SEGÚN EMPRESA
(VALORES RELATIVOS)

Empresa	Total empleados	Total empleados con discapacidad	Valor Relativo
COFARMA	50	2	4.00
EL LAGAR	1000	20	2.00
IREX	800	8	1.00
PIPASA	3200	5	0.16
CSU	7418	33	0.44
Total	12468	68	

GRÁFICO N°12
PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN RELACION AL TOTAL DE
EMPLEADOS QUE LABORA EN LA EMPRESA



c. Tipo de discapacidad contratada con mayor frecuencia en las empresas

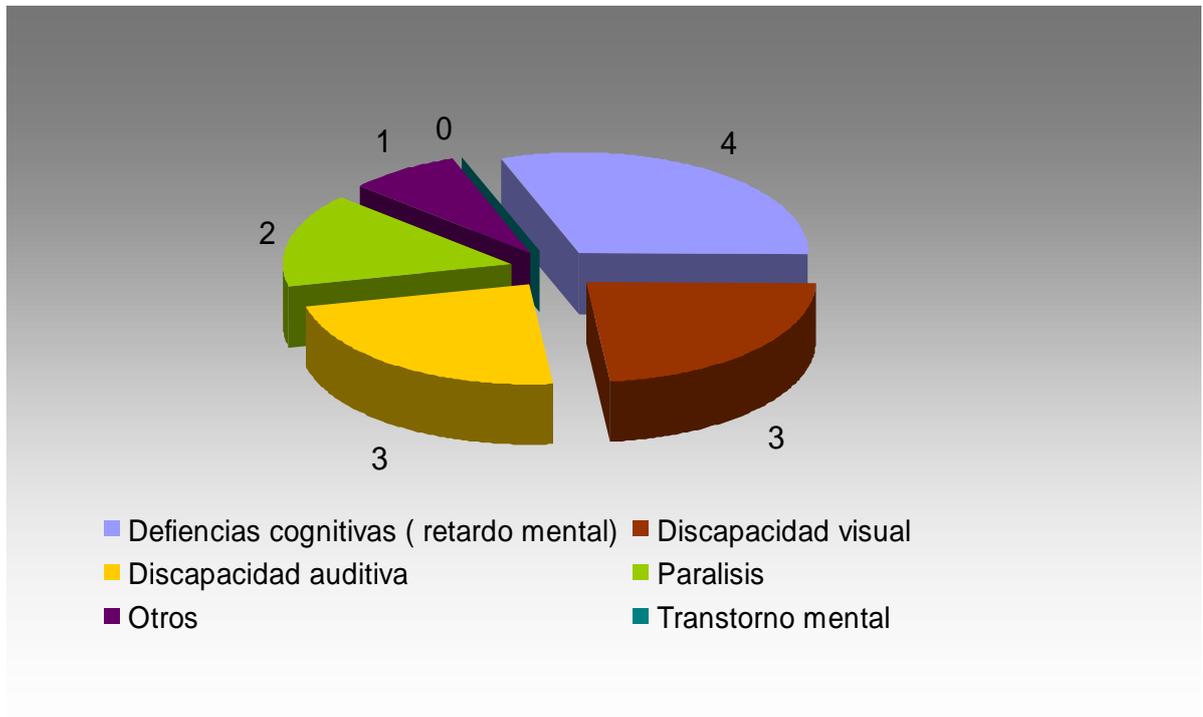
Se puede observar que en el cuadro veinte la información contenida señala que las empresas colocan en mayor grado personas con discapacidad visual y cognitiva, ambas representan un 53.85%, seguidas por un 23.08% representado por la discapacidad auditiva, en menor grado se contratan personas con parálisis con un 15.08% y ninguno con trastornos mentales. Se puede observar que las personas que se contratan con mayor frecuencia son todas aquellas que presentan un menor compromiso de discapacidad y con habilidad motora.



CUADRO N. 20
TIPO DE DISCAPACIDAD CON MAYOR
INSERCIÓN EN EL MERCADO
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de discapacidad	Valor Relativo
Deficiencias cognitivas (retardo mental)	30.77
Discapacidad visual	23.08
Discapacidad auditiva	23.08
Parálisis	15.38
Otros	7.69
Trastorno mental	0.00
Total	100.00

GRAFICO N°13
TIPO DE DISCAPACIDAD CON MAYOR INSERCIÓN
EN EL MERCADO LABORAL



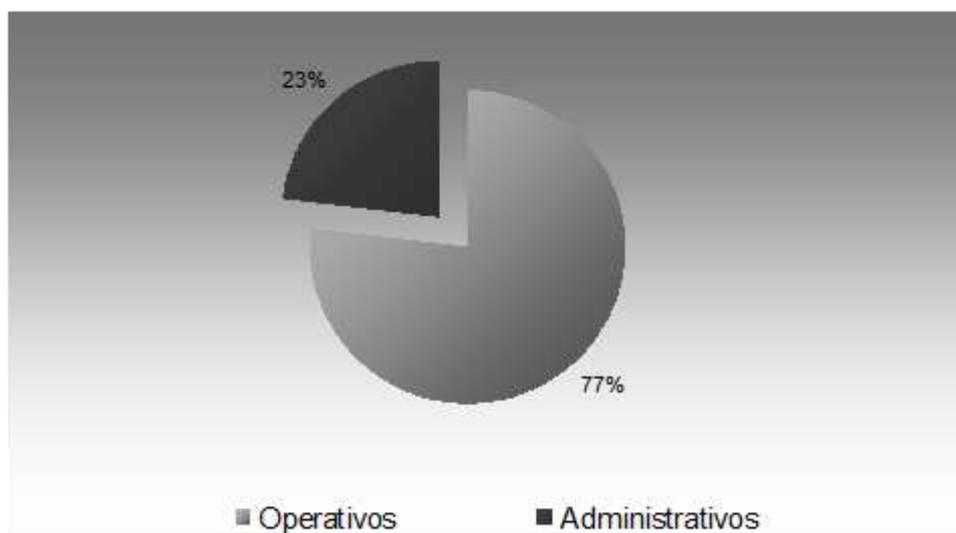
d. Tipo de puestos desempeñados por las personas con discapacidad

El cuadro veintiuno muestra que las empresas contratan personas con discapacidad para ubicarse en labores operativas, representando este un 77% y para labores administrativas se contratan en el 23% de los puestos mencionados durante la investigación.

Cuadro N. 21
PUESTOS DESEMPEÑADOS POR PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de puestos	Valor Relativo
Operativos	76.92
Administrativos	23.08
Total	100.00

GRAFICO N° 14
TIPO DE PUESTOS EN LOS QUE SE ENCUENTRAN UBICADOS LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD





e. Ubicación de áreas de trabajo de personas con discapacidad contratadas por empresas

Como se observa en el cuadro veintidós, las empresas contratan los servicios de personas con discapacidad para que desempeñen labores dentro de la organización en un 100% de las veces, es decir en este momento las mismas no hacen uso de los servicios brindados por centros de trabajo interno de los CAIPAD. Tal como se señala en el estudio de instituciones.

CUADRO N° 22
AREA DE TRABAJO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD SEGÚN EMPRESA
(VALORES RELATIVOS)

Área trabajo	Valor Relativo
Dentro de la organización	100
Centro de Enseñanza	0
Otros	0
Total	100

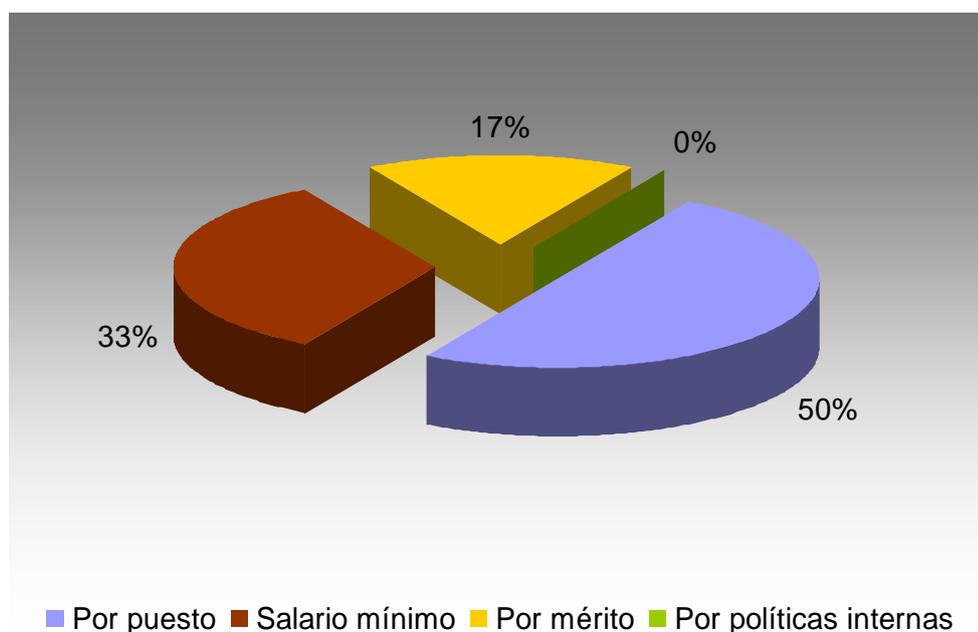
f. Fijación de salarios

Mediante el cuadro veintitrés se puede observar que la forma de asignación de salarios para personas con discapacidad varía desde el método por salario mínimo y de acuerdo al puesto, ambos representados por un 83%. Seguidamente el factor merito, representa el restante 17%.

CUADRO N° 23
TIPO DE SALARIO ESTABLECIDO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Tipo	Valor Relativo
Por puesto	50.00
Salario mínimo	33.33
Por mérito	16.67
Por políticas internas	0.00
Total	100.00

GRAFICO N°15
METODO PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD





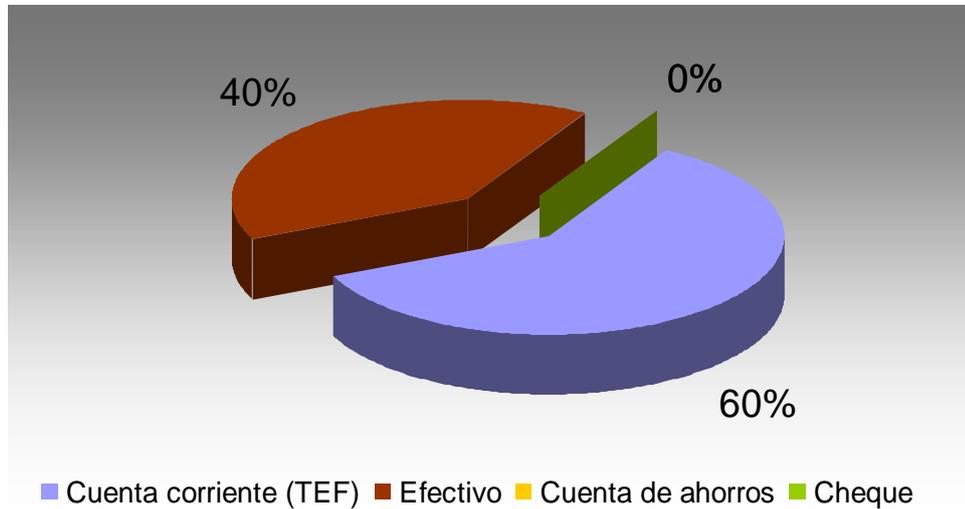
g. Método de Pago utilizado

A través del cuadro veinticuatro se puede observar que la forma de pago utilizada con mayor frecuencia corresponde a transferencia electrónica de fondos y efectivo, ambas representadas con un 100%. Se utiliza la misma forma de pago que se aplica al resto del personal en la empresa.

CUADRO N.º24
FORMA DE PAGO PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Método	Valor Relativo
Cuenta corriente (TEF)	60.00
Efectivo	40.00
Cuenta de ahorros	0.00
Cheque	0.00
Total	100.00

GRAFICO N°16
METODO DE PAGO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



h. Satisfacción con la labor desempeñada por estas personas

Como se observa en el cuadro veinticinco el 100% de las empresas en estudio se encuentran satisfechas con la labor realizada por las personas con discapacidad, cabe recalcar que el personal de la mayoría de las empresas mantiene una estabilidad alta en su trabajo, con respecto a sus años de labor.

CUADRO N°25
GRADO DE SATISFACCION CON RESPECTO A LA
LABOR REALIZADA POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

	Valor Relativo
Si	100
No	0
Total	100



i. Tipo de evaluación del desempeño empleada

El cuadro numero veintiséis señala que en la actualidad las empresas aplican el mismo tipo de evaluación del desempeño que se aplica al resto del personal, dando como resultado un 57%, adicionalmente algunas empresas evalúan por indicadores de gestión en el 29% de los casos y por productividad en el restante 14%

CUADRO N° 26
TIPO DE EVALUACION EMPLEADA PARA CONTRATACION
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

	Valor Relativo
Igual a la de todo el personal	57.14
Por indicadores de gestión	28.57
Por productividad	14.29
Total	100

GRÁFICO N°17
TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO UTILIZADA PARA LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD



j. Fuente de reclutamiento utilizada para la contratación de personas con discapacidad

Mediante el cuadro numero veintisiete se puede observar que el método de contratación utilizado con mayor frecuencia por las empresas en estudio es la contratación directa, representada por un 57%, mientras que la contratación mediante el Instituto Hellen Keller se da en 29% y en un 14% por medio del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial .

CUADRO N°27
FUENTE DE RECLUTAMIENTO EMPLEADA PARA CONTRATACION
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Fuente de contratación	Valor Relativo
Contratación directa	57.14
Instituto Hellen keller	28.57
Consejo Nacional de Rehabilitación y Educ. Especial	14.29
Total	100.00

GRÁFICO N°18
FUENTE DE RECLUTAMIENTO PARA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD



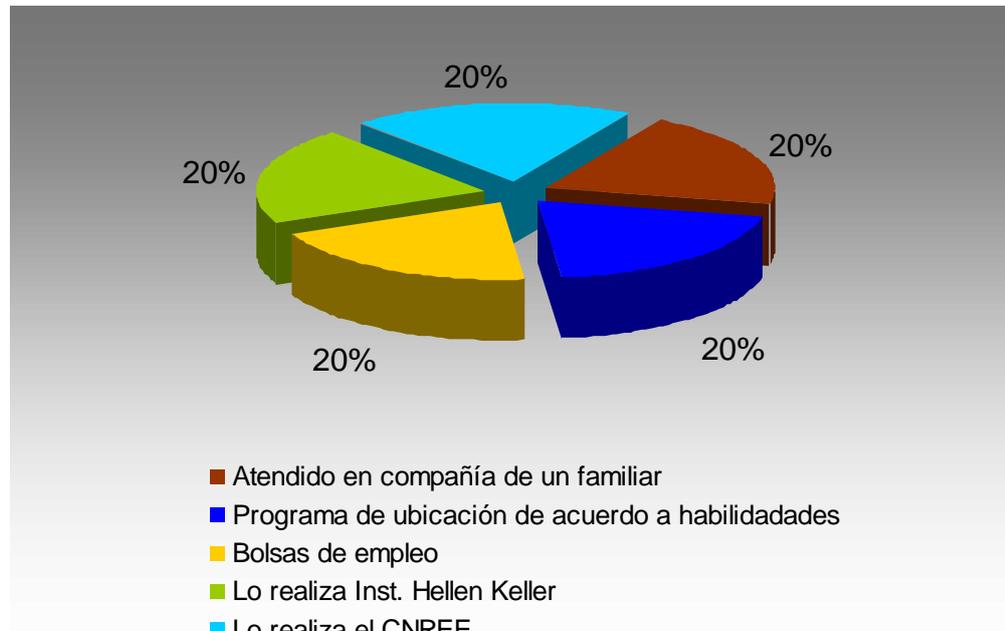
**k. Proceso de reclutamiento**

A través del cuadro veintiocho se observa que el tipo de proceso de reclutamiento utilizado en las egresas varía desde entrevista realizada en compañía de un familiar que permita obtener la información requerida en caso de problemas de comunicación en el proceso, seguido de un análisis de habilidades del candidato, mediante bolsas de empleo, además de contar con la asesoría del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y finalmente mediante el Instituto Hellen Keller, representadas todas las anteriores por un 20% cada una.

CUADRO N°28
PROCESO DE RECLUTAMIENTO EMPLEADO PARA CONTRATACION
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Proceso de reclutamiento	Valor Relativo
Atendido en compañía de un familiar	20.00
Programa de ubicación de acuerdo a habilidades	20.00
Bolsas de empleo	20.00
Lo realiza Inst. Hellen Séller	20.00
Lo realiza el CNREE	20.00
Total	100.00

GRÁFICO N°19
PROCESO DE RECLUTAMIENTO UTILIZADO PARA LA CONTRATACIÓN
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



I. Herramientas de reclutamiento y selección que utiliza la empresa

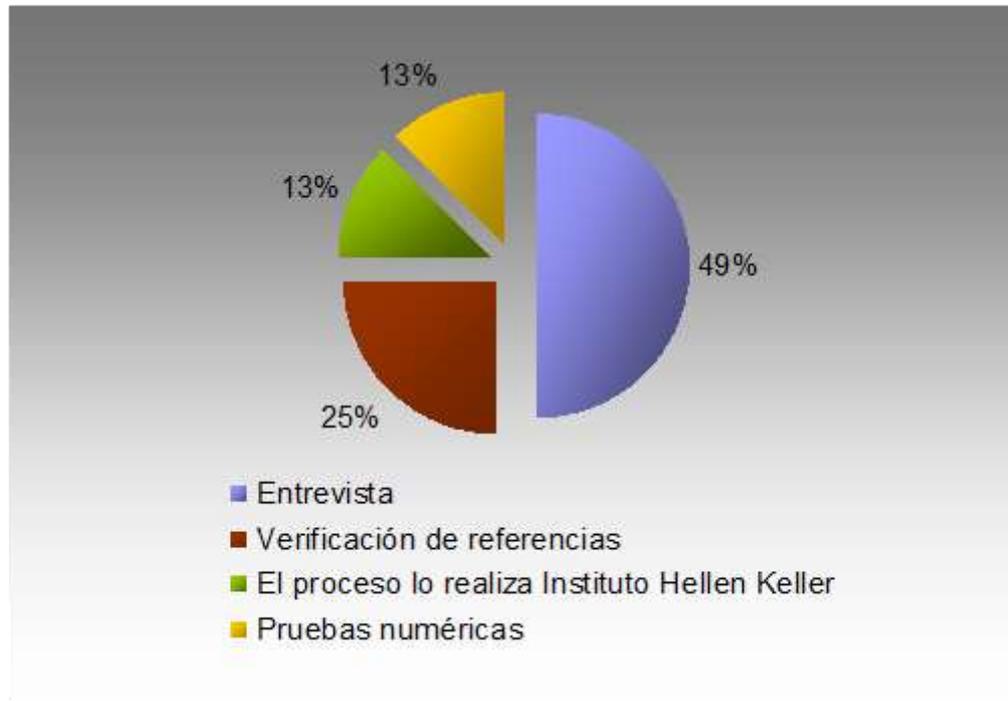
El cuadro número veintinueve muestra que las herramientas de reclutamiento y selección utilizadas con mayor frecuencia por la mayoría de las empresas son las entrevistas, representada por un 49%, adicionalmente el método de verificación de referencias esta representado por un 23%, por otra parte con un 13% se representan las pruebas numéricas y el proceso realizado por el Instituto Hellen Keller para selección de candidatos.



Cuadro N. 29
TIPO DE HERRAMIENTA DE RECLUTAMIENTO
EMPLEADA PARA CONTRATACION
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(VALORES RELATIVOS)

Tipo de herramienta	Valor Relativo
Entrevista	50.00
Verificación de referencias	25.00
El proceso lo realiza Instituto Hellen Keller	12.50
Pruebas numéricas	12.50
Total	100.00

GRAFICO N°20
HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON
DISCAPACIDAD





E. Datos relevantes suministrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ente regulador de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores , cuenta con un área para la atención de personas con discapacidad en el Departamento de Seguridad Social. Esta área esta conformada por dos personas que deben dar soporte a los requerimientos de la zona, dentro de las principales funciones que desempeñan se encuentran la divulgación y seguimiento en empresas de la contratación de personas con discapacidad, inclusión de estas en bolsas de empleo, procesos de conciliación en empresas en las que se genere algún conflicto entre patrono y trabajador, en general el área es la encargada de manejar todo los procesos en materia de discapacidad que le corresponden al ministerio.

Para efectos de la investigación el esta entidad proporciono el listado de las empresas que actualmente se encuentran acogidas a la Ley 7092 sobre el incentivo para los patronos que contraten personas con discapacidad. Además facilito información de las cuatro leyes que para efectos del estudio son de vital importancia y análisis.

Adicionalmente se suministro información sobre la deficiencia que presenta el sistema educativo de enseñanza especial para adultos, dejando en claro que esta limitante es la que mas dificulta la colocación de personas con discapacidad en puestos de mejor salario y menos operativos.

Mediante los datos suministrados se pudo determinar que existe una disposición de parte del departamento para incentivar la contratación de personas con discapacidad en las empresas, no obstante dos personas son insuficientes comparadas con la cantidad de adultos con discapacidad que requieren de sus servicios. Adicionalmente se encontró que hace falta mucha divulgación sobre los beneficios que genera el contratar a una persona con discapacidad , en este punto se hace referencia a la ley 7092.



CONCLUSIONES

- a. En los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), no existen oportunidades reales de inserción laboral en empresas, por lo que han recurrido a otros métodos de incursión en el mercado, que garantice un ingreso para el centro y los estudiantes.
- b. El Instituto de Formación y Rehabilitación Hellen Keller es la única de las instituciones en estudio que tiene una inserción laboral en empresas en la actualidad, dentro de las compañías más fuertes que utilizan sus servicios se encuentran Irex, PIPASA y El Lagar.
- c. Las oportunidades para colocación laboral de las personas con discapacidad se dan en mayor grado por los servicios de manufactura, artesanales y de reempaque promovidos por centros de atención para adultos con discapacidad, los cuales buscan la manera de administrar por si mismos la labor de los estudiantes. En menor grado se ha dado la colocación laboral en empresas debido a que existe poca divulgación sobre los alcances del trabajo que pueden realizar estas personas y los beneficios económicos que representan estas contrataciones, esto debido a que el ente rector en materia de discapacidad en este caso el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, no brinda un seguimiento adecuado para que se de el cumplimiento de las leyes en materia de formación que deben llevar los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad y otras instituciones en que deben llevar los Centros de trabajo para las personas con discapacidad, permitiendo así que las funciones que realizan estas personas se limiten a operativas y artesanales, existiendo casos como los de discapacidad visual o auditiva



que con adecuada preparación académica, podrían ubicarse en labores más estratégicas.

- d. Con base en los datos reflejados en el estudio se infiere, que existe poca regulación en los procesos de formación técnico - profesionales que brindan instituciones públicas y privadas para la formación de personas con discapacidad, no se cuenta con adecuaciones curriculares que faciliten la formación de estas personas para ejercer una carrera, lo que limita el área en la que pueden aplicar para un puesto.

- e. El Ministerio de Trabajo no cuenta con el número de personas necesario para velar porque se den los adecuados procesos de contratación de personas con discapacidad

- f. En menor porcentaje, las empresas se encargan del proceso de reclutamiento y selección de personal con discapacidad. La investigación señala, que las personas con necesidades especiales son sometidas al mismo proceso de contratación que aplica la empresa a los candidatos en general, lo que propicia la desigualdad en el momento de competir por un puesto de trabajo. Es importante señalar que la mayoría de las empresas realiza la contratación de estas personas por medio de instituciones como el Instituto Hellen Keller y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, quienes si realizan un proceso de selección con un enfoque más integral evaluando las habilidades y capacidades de la persona para la ocupación de un cargo.

- g. El grado de inserción laboral de las personas con discapacidad, tiene una relación directa con el tipo de discapacidad que presenta la persona a



razón de que a mayor discapacidad menor probabilidad de ubicarse en el mercado laboral.

- h. Las personas con discapacidad que laboran en los diferentes talleres internos de trabajo no reciben pago justo por las labores que realizan, e incluso en algunos de los Centros no reciben pago por la labor. La mayoría de las personas que asisten a estos talleres reciben un incentivo por la labor realizada.

- i. Mediante el estudio se pudo determinar que la gran mayoría de las empresas y especialmente los departamentos de Recursos Humanos han olvidado la proyección social como uno de los principales objetivos de la administración de los recursos humanos, dejando así de lado la posibilidad que se debe brindar a cualquier persona que se encuentre en posibilidad de ejercer una labor de participar en el proceso de reclutamiento y selección que lleva a cabo la organización. Esto debido a que durante la investigación se contacto con 15 empresas mencionadas durante el estudio y que actualmente se encuentran contratando personal, no obstante se obtuvo respuesta en cinco de ellas solamente, ya que el resto no dio seguimiento a la solicitud de información requerida para el estudio.

- j. Es evidente que en los procesos que llevan a cabo algunas empresas para la contratación de personas con discapacidad, existe disposición y sensibilización sobre la importancia de incorporar a todos los grupos sociales a los procesos productivos de la organización, no obstante se observa una deficiencia en la preparación de los departamentos de Recursos Humanos para vincular a estas personas con los procesos de reclutamiento y selección de personal, los cuales siguen el mismo procedimiento que para la contratación de cualquier candidato



- k. Al igual que en el sistema educativo de enseñanza superior, los departamentos de Recursos Humanos deben procurar que cualquier candidato que se encuentre en condiciones de optar por un puesto se le faciliten los medios para realizar las pruebas, se deben adecuar los procesos de contratación a las necesidades de cada persona y no trabajar con pruebas estandarizadas.

- l. Los Centros de Atención Integral para Adultos con discapacidad no aplican una evaluación del desempeño con respecto a la labor realizada dentro del taller interno de trabajo, su enfoque va más orientado a medir el grado de avance con respecto a la discapacidad que presenta la persona.



RECOMENDACIONES

- a. Los CAIPAD deben trabajar de manera conjunta con las bolsas de empleo que manejan el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de manera que aquellas personas que tengan posibilidad de laborar, tengan acceso a oportunidades de empleo.
- b. El Instituto Hellen Keller es una entidad a seguir en cuanto al manejo y seguimiento del proceso de formación que se brinda en la institución, como resultado se observa que es el único centro que en el estudio está teniendo una inserción laboral real de sus estudiantes, por lo tanto se debe realizar un análisis de los recursos y herramientas utilizadas por este centro para que se utilice el modelo en aquellas instituciones que forman personas con discapacidad con posibilidades de inserción laboral.
- c. Implementar programas de divulgación en las empresas sobre las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad, estos programas deben ser apoyados por el gobierno, a través de las entidades encargadas de dar seguimiento a los procesos de formación y colocación para estas personas, con mayor intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente del Departamento de Seguridad Social y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, los cuales deben trabajar de manera conjunta con los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad,
- d. Los centros de formación para adultos con discapacidad deben regular el hecho de que las personas que se encuentren en condición de laborar y de tener un proceso de formación tengan acceso a una preparación académica en los centros de estudio regulares, procurando que los



mismos brinden las adecuaciones curriculares y facilidades de acceso necesarias. En este punto se hace referencia al artículo 17, capítulo primero de la ley 7600.

- e. El estado debe procurar la ampliación del número de plazas para la atención de las necesidades de las personas con discapacidad del área metropolitana.
- f. Las personas con discapacidad deben de recibir por parte de las empresas un proceso de selección acorde con sus capacidades, es importante que las empresas busquen la creación de instrumentos que les permitan medir las capacidades de las personas con discapacidad y les permitan identificar las posiciones que pueden ocupar dentro de la empresa, asesorándose por medio de entidades especializadas como el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y El Ministerio de Trabajo sobre los métodos que se pueden llevar a cabo para la inclusión de este personal en la organización.
- g. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe promover la capacitación y asesoría en materia de herramientas para la contratación de personas con discapacidad que midan las capacidades y limitaciones de estas personas para efectuar un determinado puesto de trabajo.
- h. Los Centros de Atención Integral para Adultos con discapacidad deben trabajar en el desarrollo de una evaluación del desempeño que mida no solo el grado de avance en relación con la discapacidad, sino el desempeño en el trabajo.
- i. El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) debe fomentar las prácticas equitativas para las personas con discapacidad



en todos los aspectos y uno de ellos es asegurar el salario justo con respecto al trabajo realizado. El Consejo (CNREE) debe a través de sus órganos y en asesoría con el Ministerio de Trabajo establecer un lineamiento que regule las condiciones de trabajo en que los estudiantes como parte de su terapia ocupacional desarrollan un labor dentro de los CAIPAD.

- j. El estado como órgano protector de la sociedad debe seguir velando por la inclusión de las personas con discapacidad a todos los procesos de la vida diaria y exigir el cumplimiento de las disposiciones. Los Centros Enseñanza del Sistema Educativo Nacional deben exigir la inclusión de temática en relación a la discapacidad sobre todo en las carreras que tienen relación con la proyección social como es el caso de Recursos Humanos que tiene a cargo los procesos de Reclutamiento y selección de personal. Hacer énfasis en la diversidad como recurso para el logro de los objetos y no el desconocimiento del tema. Es una responsabilidad conjunta la creación de herramientas para la selección de pruebas aplicadas a las personas con discapacidad, que midan el potencial de estas personas para ocupar un puesto dentro de la organización. Para tales efectos, el Consejo Nacional de Rehabilitación y educación especial deberá asesorar a psicólogos y demás profesionales involucrados en el proceso de contratación para llevar a cabo esta labor dentro de la empresa.

- k. El Ministerio de Trabajo, debe gestionar seminarios y / o capacitación alrededor del sentido social que tenemos todas las personas en relación a la discapacidad e involucrar en este proceso a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresa, brindando como lo expresa la legislación toda la información y ayuda técnica que las empresas requieran. Se debe trabajar más en campañas de proyección y divulgación sobre la



integración de las personas con discapacidad a todos los procesos en especial al de educación y empleo.

- I. Los procesos de evaluación que se apliquen en los CAIPAD deben contemplar aspectos sobre la labor realizada en taller ocupacional, y no solo el grado de avance en cuanto a la discapacidad. Esto con el fin de poder establecer una remuneración equitativa para la labor realizada por estas personas.



BIBLIOGRAFIA

- a. Compendio de notas sobre Centros de Enseñanza Especial, suministradas por la Lic. Gilda Aguilar, Directora Departamento Educación Especial, Ministerio Educación Publica. San José, 2005.
- b. Bohlander Sherman, Administración de Recursos Humanos. International Thomson Editores, Onceava Edición. 2000.
- c. Davis Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Quinta Edición. México, 2000.
- d. Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- e. Reglamento ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad Numero 26831.
- f. Ley 7092 Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- g. Ley 7948 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- h. Ley 7219 Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la readaptación y empleo de las personas invalidas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- i. Chiavenato Idalberto, Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Quinta Edición. México, 2000.



- j. Montero Gómez Catalina, Estrategias para la inserción laboral a personas con discapacidad. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica, 2003.
- k. Serie análisis situación salud, numero 14. La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas. Organización Panamericana de la Salud.



APENDICES

APÉNDICE A CUESTIONARIO PARA INSTITUCIONES

El presente cuestionario tiene como finalidad investigar sobre las oportunidades de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad en el Área Metropolitana. Esto con el objetivo de recavar información de suma importancia para el desarrollo del proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Recursos Humanos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Agradecemos se sirva contestar las siguientes preguntas.

A. Generalidades

1. Breve descripción sobre la institución:

a. Tipo Institución:

Privada Pública Asociación de Padres

b. Numero de años de estar funcionando _____

c. Tipo de Población Atendida:

Niños Adolescentes Adultos

d. Sistema de Enseñanza:

Motora Social Emocional Laboral Otras

Especifique: _____



e. Tipo de Formación:

Profesional Académica Aprendizaje de Oficio Otro _____

f. Cantidad de personas con discapacidad que asisten a la institución

2. Que tipo de discapacidad tienen las personas que se forman en esta institución?

Ceguera Sordera Retardo mental Parálisis Trastorno Mental Otra.

Especifique _____

3. Del total de personas que asisten a la institución, que cantidad se esta colocando actualmente en el mercado laboral?

4. Cómo se colocan en el mercado laboral las personas que se forman en la institución?

Mediante contratación externa. Complete la sección B

Mediante centros de trabajo interno. Complete la sección C

Ambos. Favor complete todo el cuestionario



B. Centros de trabajo externo

5. Mencione el nombre de las empresas que actualmente contratan el personal que se forma en su institución

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____

6. Adicional a estas empresas conoce otras que estén dando trabajo a personas con discapacidad,

Si No Menciones cuales?

7. Describa el proceso de reclutamiento y selección que se lleva a cabo en la institución para colocar personas con discapacidad en las empresas?



8. En que tipo de labores se colocan con mayor frecuencia las personas con discapacidad?

9. Brinda la institución algún tipo de seguimiento a las personas con discapacidad una vez colocadas en las empresas

SÍ () NO () Especifique de que tipo:

Centros de trabajo interno

10. Del total de personas que se forman en la institución, cuantas forman parte del taller de trabajo interno?



11. Cómo es el proceso de selección de un miembro de la institución para que forme parte del taller?

12. Describa el tipo de trabajo que se desarrolla en el taller?

13. Que tipo de jornada laboral se maneja para estas personas?

14. Como realiza la fijación de salarios para estas personas.

() salario mínimo () por puesto () mérito () por políticas internas.



15. Cual es el método de pago que utiliza

() cuenta ahorros () cuenta corriente () cheque () Efectivo

16. Que tipo de evaluación de desempeño utiliza para medir el rendimiento de las personas con discapacidad?

17. Que tipo de labores realiza la institución para promover la colocación de personas con discapacidad en las empresas?

18. Mencione cuales empresas contratan actualmente los servicios del taller?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

¡Muchas Gracias por su colaboración!



APÉNDICE B

CUESTIONARIO PARA EMPRESAS

El presente cuestionario tiene como finalidad investigar sobre las Oportunidades de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad en el Área Metropolitana. Esto con el objetivo de recavar información de suma importancia para el desarrollo del proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Recursos Humanos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Agradecemos se sirva contestar las siguientes preguntas.

1. Cuenta usted con una política interna para la contratación de personas con discapacidad o contrata su empresa personas con discapacidad en la actualidad?

2. Cuantos empleados tiene la compañía en total?

3. Cuantas personas con discapacidad trabajan en la empresa?

4. Que tipo de discapacidad tienen las personas que laboran en la empresa?

() Ceguera () Sordera () Retardo mental () Parálisis () Trastorno Mental ()
Otra.



Especifique_____

5. Cuales son los puestos que desempeñan estas personas en la organización?

6. Donde desempeñan la función las personas discapacitadas?

() en la organización () en el centro de enseñanza () Otra.

Especifique_____

7. Como realiza la fijación de salarios para las personas discapacitadas

() salario mínimo () por puesto () mérito () por políticas internas

Otra_____

8. Cual es el método de pago que utiliza?

() cuenta ahorros () cuenta corriente () cheque

9. Esta satisfecho actualmente con la labor desempeñada por las personas discapacitadas?

() SI () NO COMENTE

10. Que tipo de evaluación de desempeño utiliza para medir el rendimiento de las personas con discapacidad?



11. Cual es la fuente de reclutamiento para la contratación de este tipo de personal?

12. Describa como realiza el proceso de reclutamiento para la contratación de personal con discapacidad?

13. Describa que herramientas de reclutamiento y selección que utiliza la empresa para la contratación de personas con discapacidad?

Muchas Gracias por su colaboración!

Anexos

Anexo #1 Listado por tipo de discapacidad según residencia y sexo

ANEXO # 1

POBLACION CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN RESIDENCIA Y SEXO CENSO 2000										
RESIDENCIA Y SEXO	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN SIN DISCAPACIDAD	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	DISCAPACIDAD						
				CEGUERA PARCIAL O TOTAL	SORDERA PARCIAL O TOTAL	RETARDO MENTAL	PARÁLISIS O AMPUTACIÓN	TRASTORNO MENTAL	OTRA	NO TIENE
COSTA RICA	3,810,179	3,606,448	203,731	62,556	26,235	18,880	28,119	12,729	55,212	3,606,448
Hombres	1,902,614	1,797,343	105,271	32,784	15,178	10,899	15,779	7,288	23,343	1,797,343
Mujeres	1,907,565	1,809,105	98,460	29,772	11,057	7,981	12,340	5,441	31,869	1,809,105
SAN JOSÉ	1,345,750	1,280,264	65,486	17,632	9,168	6,629	10,141	4,864	17,052	1,280,264
Hombres	656,205	623,399	32,806	8,809	4,977	3,801	5,355	2,749	7,115	623,399
Mujeres	689,545	656,865	32,680	8,823	4,191	2,828	4,786	2,115	9,937	656,865
ALAJUELA	716,286	677,369	38,917	12,714	5,178	3,559	5,163	2,428	9,875	677,369
Hombres	361,562	341,067	20,495	6,673	3,097	2,088	3,045	1,404	4,188	341,067
Mujeres	354,724	336,302	18,422	6,041	2,081	1,471	2,118	1,024	5,687	336,302
CARTAGO	432,395	411,678	20,717	5,461	2,642	2,115	2,747	1,323	6,429	411,678
Hombres	216,357	205,733	10,624	2,796	1,507	1,205	1,509	798	2,809	205,733
Mujeres	216,038	205,945	10,093	2,665	1,135	910	1,238	525	3,620	205,945
HEREDIA	354,732	337,403	17,329	5,249	2,360	1,460	2,101	972	5,187	337,403
Hombres	176,307	167,380	8,927	2,754	1,343	813	1,248	543	2,226	167,380
Mujeres	178,425	170,023	8,402	2,495	1,017	637	853	429	2,971	170,023
GUANACASTE	264,238	245,838	18,400	5,670	2,137	1,816	2,319	985	5,473	245,838
Hombres	133,325	123,927	9,398	2,935	1,271	1,096	1,325	564	2,207	123,927
Mujeres	130,911	121,911	9,000	2,735	866	718	994	421	3,266	121,911
PUNTARENAS	357,483	335,197	22,286	7,855	2,526	1,841	3,099	1,125	5,840	335,197
Hombres	183,458	171,487	11,971	4,380	1,608	1,040	1,805	618	2,520	171,487
Mujeres	174,025	163,710	10,315	3,475	918	801	1,294	507	3,320	163,710
LIMÓN	339,295	318,699	20,596	7,975	2,224	1,470	2,549	1,032	5,346	318,699
Hombres	175,398	164,350	11,048	4,437	1,375	854	1,492	612	2,278	164,350
Mujeres	163,897	154,349	9,548	3,538	849	618	1,057	420	3,068	154,349

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos



ANEXO # 2 Población con discapacidad ocupada por provincia

Distribución porcentual de la población ocupada por provincia en Costa Rica para el año 2000

Población ocupada	Total	San José	Alajuela	Cartago	Heredia	Guanacaste	Puntarenas	Limón
Con discapacidad	4%	3.45%	4.28%	3.32%	3.58%	5.40%	5.32%	5.41%
Sin discapacidad	96%	96.55%	95.72%	96.69%	96.41%	94.6%	94.68%	94.59%

Fuente: Datos obtenidos del sistema de análisis de datos y cruce de variables de www.inec.go.cr

**ANEXO # 3 Listado de Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)**

**Ministerio de Educación Pública
Departamento de Educación Especial
Centros de Atención Integral Adultos con Discapacidad (CAIPAD)
Según nombre (2004)**

NOMBRE	ORGANIZACIÓN
1.CAIPAD- Santa Ana	Fundación Grupo de Adultos con Discapacidad (GAD)
2. CAIPAD-CAI Guadalupe	Fundación Atención Adultos con discapacidad múltiple FUNDAIS
3.CAIPAD-ASCOPA	Asociación costarricense de personas con autismo
4.CAIPAD- San José	Instituto Fundación pro Jóvenes y Adultos con Parálisis Cerebral
5.CAIPAD- Tibás	Asociación Nacional Por Rehabilitación del Enfermo Mental y la Familia AMPRENF
6. Taller laboral el Alto de Guadalupe	Asociación costarricense de padres con personas excepcionales ACOPANE
7. CAIPAD-Andrea Jimenez	Fundación Andrea Jimenez
8. CAIPAD Alajuelita	Asociación pro personas con Discapacidad del cantón de Alajuelita Mas que un Amigo
9.CAIPAD- Acosta	Asociación pro Igualdad de Oportunidades. Personas con discapacidad de Acosta. APRIOPEDA
10.CAIPAD-Paso Ancho	Asociación Abriendo Camino San Sebastián



11.CAIPAD-Gravilias	Asociación de Padres y Amigos de la persona Minusválida de Gravilias
12.Taller Laboral de la Escuela de Gravilias.	Asociación de Industrias de Buena Voluntad de Costa Rica
13.CAIPAD-CIOSA	Asociación Centro de Integración Ocupacional y Servicios afines ACIOSA
14.CAIPAD-APNAE	Asociación Pro Niño, Adolescente y Adulto Excepcional APNAE
15. Centro de Atención y Formación	Asociación Nacional de Atención Múltiple de Personal Excepcionales ANAMPE
16.Taller Laboral CNREE	ACEFO Pavas. Asociación Centro de Formación Integral para el desarrollo socio productivo de personas con discapacidad
17. Taller Laboral Atenas	Asociación Pro Personas Discapacitadas de Atenas APRODISA
18. Taller protegido de Alajuela	Asoc. Taller Protegido Alajuela
19. CAIPAD- Alajuela	Fundación Servio Flores Arroyo
20.Taller Laboral Grecia	Asociación Pro derecho de Minusválido de Grecia APRODEMI
21. CAIPAD- Paraíso	Asociación de Desarrollo Educativo de Parísp ASODEPA
22. Taller Laboral Atjala	Asociacion ATJALA
23. CAIPAD Aldeas SOS	Asociacion Aldeas SOS de Costa Rica
24. CAIPAD Puntarenas	APECODIS Asociacion pro Personas Discapacitadas Puntarenas
25. CAIPAD Perez Zeledón	ASOPAFAM. Aso. Pdres y amigos de personas discapacitadas Pérez Zeledón y Buenos Aires



26. CAIPAD- Hospital San Carlos	Asoc. Amor y Esperanza
27. CAIPAD -San Carlos	Asociación de Ayuda al minusválido de San Carlos
28. CAIPAD Upala	Asociación de personas con Discapacidad de Upala. APEDISUPA
29. CAIPAD Turrialba	Asoc. De apoyo Unidad de Rehabilitación Profesional de Turrialba
30. CAIPAD Sarchí	Asociación Sarchiseña de discapacitados ASADIS
31. CAIPAD San Ramón	Asociación El Sol Brilla para Todos.



Anexo #4 Listado de Centros de Enseñanza Especial Área Metropolitana

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIVISIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

ESCUELAS DE ENSEÑANZA ESPECIAL

SAN JOSE

Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Guell

Directora: M.Sc. Ana Lucía Ávila Durán

Teléfono: 225-54-37

Fax: 224-58-95

Apartado: 2100-2100

Departamentos:

RETRASO MENTAL

Directora: Lic Damaris Barquero

Teléfono: 224-17-29

AUDICIÓN Y LENGUAJE

Directora: Licda: Ana Alvarado Fernández

Telefax: 224-04-41, 256-17-74

DEFICIENCIA VISUAL:

Directora: Licda: Isabel Salas

Telefax: 224-41-23

Instituto Andrea Jiménez

Directora: M.Sc. Felicia Castro

Telefax: 250-50-47

Apartado: 1005- San José



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIVISIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

ESCUELA HOSPITAL NACIONAL DE NIÑOS

Directora: Licda: Gloria Paniagua

Teléfono: 222-01-22

Fax: 258-69-60

Instituto de Rehabilitación y Formación Hellen Sélter

Directora: Licda: Rocío López

Teléfono: 226-37-05, 226-25-42

Fax: 286-16-54

Apartado: 456-10-11 Y Griega- San José

Escuela Psiquiátrica Infanto Juvenil (Hospital Calderón Guardia)

Directora:

Teléfono: 221-49-10, 257-79-22 ext. 4288

Fax: 221-49-10

Apartado: 1005- San José

Escuela de Rehabilitación La Pitahaya

Directora: Licda: Gabriela Chacón

Telefax: 223-01-53

Apartado: 781- Centro Colon

DESAMPARADOS

Centro de Atención San Felipe Nery

Directora: Licda: Ana Isabel Bermúdez

Telefax: 259-62-20



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIVISIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE ACOSTA

Directora: Giselle Rivera
Teléfono: 410-38-94
Fax: 410-06-81

GUADALUPE

Centro de Atención Integral con P.C.I

Directora: Licda: Flora Bogantes
Teléfono: 225-60-18
Fax: 280-22-31
Apartado: 1388-2100 Guadalupe

SANTA ANA

Escuela Hogar de Rehabilitación Pozos de Santa Ana

Directora: Lic. Zarelli Sibaja
Telefax: 282-44-04
Apartado: 5088-1000 San José



Anexo # 5 Empresas acogidas a la ley 7092 desde año 2003 al 2005

**CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACION Y EDUCACION ESPECIAL
DEPARTAMENTO TÉCNICO
EQUIPO DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN SOCIAL**

**CERTIFICACIONES OTORGADAS LEY 7092 INCENTIVO PARA EMPLEADORES
QUE CONTRATEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

PERIODO 2003 AL 2005

TELEVISORA DE COSTA RICA S.A

Jose Joaquin Quesada Carboni

Gerente Administrativo Financiero

Certificación extendida 6 octubre 2003

Mediante oficio DE 436 2003

Cinco personas con discapacidad contratadas

CORPORACION PIPASA

Maritza Fuentes Salas

Gerente Recursos Humanos

Certificación extendida el 10 octubre del año 2003

Mediante oficio DE 452 2003

Una persona con discapacidad contratada

IREX COSTA RICA S.A

Verny Wilson Cole

Gerente Recursos Humanos

Certificación extendida el 31 de octubre 2003

Mediante oficio DE 507 2003

Siete personas con discapacidad contratadas



EMPRESA AGROINDUSTRIAL PROAVE S.A

Lic. Rafael Villalobos Campos

Gerente Recursos Humanos

Certificación otorgada el 25 de febrero 2005

Mediante oficio DE 02405

Cuatro personas con discapacidad contratadas

CORPORACION SUPERMERCADOS UNIDOS CSU

Lupita Gonzalez Quesada

Directora Desarrollo Humano

Certificación Otorgada el 28 de febrero 2005

Mediante oficio DE 035 2005

Treinta y tres personas con discapacidad contratadas

EMPRESA COFARMA

Ana Marcela Rojas Gamboa

Gerente Administrativa y Recursos Humanos

Certificación extendida el 28 de enero del 2004

Mediante oficio DE 018 2004

Dos personas con discapacidad contratadas

Correos de Costa Rica S.A

Certificación otorgada el 2 de marzo del 2004

Mediante oficio DE 067 2004

Siete personas con discapacidad contratadas



REDELECTRICA AYA S.A

Certificación otorgada el 03 de junio del 2004

Mediante oficio DE 231 2004

Una persona con discapacidad contratada

EMPRESA TORNECA S.A

Certificación otorgada el 23 de noviembre del 2004

Mediante oficio DE 498 2004

Dos personas con discapacidad contratadas



ANEXO # 6

LEY 7600

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(Publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 112, del 29 de mayo de 1996)

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Interés público

Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

ARTÍCULO 2.- Definiciones

Se establecen las siguientes definiciones:

Igualdad de oportunidades: Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

Equiparación de oportunidades: Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.



Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

Organización de personas con discapacidad: Son aquellas organizaciones dirigidas por personas con discapacidad o por sus familiares cuyos fines y objetivos están dirigidos a la promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.

Ayuda técnica: Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía.

Servicio de apoyo: Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

Necesidad educativa especial: Necesidad de una persona derivada de su capacidad o de sus dificultades de aprendizaje.

Estimulación temprana: Atención brindada al niño entre cero y siete años para potenciar y desarrollar al máximo sus posibilidades físicas, intelectuales, sensoriales y afectivas, mediante programas sistemáticos y secuenciados que abarcan todas las áreas del desarrollo humano, sin forzar el curso lógico de la maduración.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 3.- Objetivos

Los objetivos de la presente ley son:



- a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 4. Obligaciones del Estado

Para cumplir con la presente ley, le corresponde al Estado:

- a) Incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que, con base en esta ley, se presten; así como desarrollar proyectos y acciones diferenciados que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país.
- b) Garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten.
- c) Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promueven la discriminación o impiden a las personas con discapacidad tener acceso a los programas y servicios.
- d) Apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.



- e) Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucradas.
- f) Divulgar esta ley para promover su cumplimiento.
- g) Garantizar, por medio de las instituciones correspondientes, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia.
- h) Garantizar que las personas con discapacidad agredidas física, emocional o sexualmente, tratadas con negligencia, que no cuenten con una familia o se encuentren en estado de abandono, tengan acceso a los medios que les permitan ejercer su autonomía y desarrollar una vida digna.

ARTÍCULO 5.- Ayudas técnicas y servicios de apoyo

Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridos para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

ARTÍCULO 6.- Concienciación

Cuando, por cualquier razón o propósito, se trate o utilice el tema de la discapacidad, este deberá presentarse reforzando la dignidad e igualdad entre los seres humanos. Ningún medio de información deberá emitir mensajes estereotipados ni menospreciativos en relación con la discapacidad. Las organizaciones de personas con discapacidad deberán ser consultadas sobre este tema.

ARTÍCULO 7.- Información

Las instituciones públicas y las privadas que brindan servicios a personas con discapacidad y a sus familias deberán proporcionar información veraz,



comprensible y accesible en referencia a la discapacidad y los servicios que presten.

ARTÍCULO 8.- Programas y servicios

Los programas y servicios que cuenten con el financiamiento total o parcial o con el beneficio del Estado o las Municipalidades y los programas privados, tendrán la obligación de cumplir con las normas establecidas en la presente ley.

ARTÍCULO 9.- Gobiernos locales

Los gobiernos locales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 10.- Comunidad

Las personas con discapacidad tendrán la misma oportunidad para involucrarse en la definición y ejecución de las actividades que se desarrollan en las comunidades.

ARTÍCULO 11.- Familia

Todos los miembros de la familia deben contribuir a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza plenamente sus derechos y deberes.

Las personas con discapacidad que no disfruten del derecho de vivir con su familia, deberán contar con opciones para vivir, con dignidad, en ambientes no segregados.

La Procuraduría General de la República solicitará, de oficio, la curatela para la persona con discapacidad en estado de abandono de hecho, cuando así lo solicite un particular o un ente estatal. En este caso, el tribunal comprobará, de previo, el estado de abandono.



ARTÍCULO 12.- Organizaciones de personas con discapacidad

Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben:

- a) Ejercer su derecho a la autodeterminación y a participar en la toma de decisiones que les afecten directa o indirectamente.
- b) Contar con una representación permanente, en una proporción de un veinticinco por ciento (25%), en el órgano directivo de la institución pública rectora en materia de discapacidad.
- c) Disponer de recursos para reunir, reproducir, traducir y transmitir información ágil y oportuna sobre la discapacidad, con el fin de informar y asesorar a las instituciones, empresas y público en general sobre la eliminación de barreras, ayudas técnicas y servicios de apoyo. Para ello, se contará con un comité constituido por representantes de esas organizaciones.

Los recursos para este fin serán asignados por la institución pública rectora en materia de discapacidad o por cualquier fuente de ingresos que proporcionen las entidades públicas o privadas.

ARTÍCULO 13.- Obligación de consultar a organizaciones de personas con discapacidad

Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad.

TÍTULO

II

CAPÍTULO

I

ACCESO A LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO 14.- Acceso

El Estado garantizará el acceso oportuno a la educación a las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la



educación superior. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada en todas las modalidades del Sistema Educativo Nacional.

ARTÍCULO 15.- Programas educativos

El Ministerio de Educación Pública promoverá la formulación de programas que atiendan las necesidades educativas especiales y velará por ella, en todos los niveles de atención.

ARTÍCULO 16.- Participación de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad participarán en los servicios educativos que favorezcan mejor su condición y desarrollo, con los servicios de apoyo requeridos; no podrán ser excluidas de ninguna actividad.

ARTÍCULO 17.- Adaptaciones y servicios de apoyo

Los centros educativos efectuarán las adaptaciones necesarias y proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas a la educación sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, evaluaciones, metodología, recursos didácticos y planta física. Estas previsiones serán definidas por el personal del centro educativo con asesoramiento técnico-especializado.

ARTÍCULO 18.- Formas de sistema educativo

Las personas con necesidades educativas especiales podrán recibir su educación en el Sistema Educativo Regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no puedan satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial.

La educación de las personas con discapacidad deberá ser de igual calidad, impartirse durante los mismos horarios, preferentemente en el centro educativo



más cercano al lugar de residencia y basarse en las normas y aspiraciones que orientan los niveles del sistema educativo.

ARTÍCULO 19.- Materiales didácticos

Los programas de estudio y materiales didácticos que incluyan textos o imágenes sobre el tema de discapacidad, deberán presentarlos de manera que refuercen la dignidad y la igualdad de los seres humanos.

ARTÍCULO 20.- Derecho de los padres de familia

A los padres de familia o encargados de estudiantes con discapacidad, se les garantiza el derecho de participar en la selección, ubicación, organización y evaluación de los servicios educativos.

ARTÍCULO 21.- Períodos de hospitalización o convalecencia

El Ministerio de Educación Pública garantizará que los estudiantes que, por causa de hospitalización o convalecencia, se encuentren imposibilitados para asistir temporalmente a un centro educativo, cuenten con las opciones necesarias para continuar con su programa de estudios durante ese período. Estos estudios tendrán el reconocimiento oficial.

ARTÍCULO 22.- Obligaciones del Ministerio de Educación Pública

Para cumplir con lo dispuesto en este capítulo, el Ministerio de Educación Pública suministrará el apoyo, el asesoramiento, los recursos y la capacitación que se requieran.

CAPÍTULO

II

ACCESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 23.- Derecho al trabajo



El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

ARTÍCULO 24.- Actos de discriminación

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

ARTÍCULO 25.- Capacitación prioritaria

Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

ARTÍCULO 26.- Asesoramiento a los empleadores

El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.

ARTÍCULO 27.- Obligación del patrono

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

ARTÍCULO 28.- Afiliaciones

Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.



ARTÍCULO 29.- Obligaciones del Estado

Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense de Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades.

ARTÍCULO 30.- Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad.



CAPÍTULO III

ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD

ARTÍCULO 31.- Acceso

Los servicios de salud deberán ofrecerse, en igualdad de condiciones, a toda persona que los requiera. Serán considerados como actos discriminatorios, en razón de la discapacidad, el negarse a prestarlos, proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos en el centro de salud que le corresponda.

ARTÍCULO 32.- Procedimientos de coordinación y supervisión

La Caja Costarricense de Seguro Social establecerá los procedimientos de coordinación y supervisión para los centros de salud públicos que brinden servicios especializados de rehabilitación, con el fin de facilitar el establecimiento de políticas congruentes con las necesidades reales de la población.

ARTÍCULO 33.- Servicios de rehabilitación

La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros deberán ofrecer servicios de rehabilitación en todas las regiones del país, incluyendo servicios a domicilio y ambulatorios. Estos deberán ser de igual calidad, con recursos humanos y técnicos idóneos y servicios de apoyo necesarios para garantizar la atención óptima.

ARTÍCULO 34.- Disponibilidad de los servicios

Las Instituciones públicas de salud responsables de suministrar servicios de rehabilitación, deberán garantizar que los servicios a su cargo estén disponibles en forma oportuna, en todos los niveles de atención, inclusive la provisión de servicios de apoyo y las ayudas técnicas que los usuarios requieran.

ARTÍCULO 35.- Medios de transporte adaptados



Las instituciones públicas que brindan servicios de rehabilitación deberán contar con medios de transporte adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 36.- Responsabilidad del Ministerio de Salud

Es responsabilidad del Ministerio de Salud certificar la calidad y el estricto cumplimiento de las especificaciones de las ayudas técnicas que se otorguen en las instituciones estatales o se distribuyan en el mercado.

ARTÍCULO 37.- Imposibilidad de negar seguros de vida o pólizas

No podrá negarse la adquisición de un seguro de vida o una póliza de atención médica, basándose exclusivamente en la presencia de una discapacidad.

ARTÍCULO 38.- Condiciones de la hospitalización

Cuando una persona con discapacidad sea hospitalizada, no se le podrá impedir el acceso a las ayudas técnicas o servicios de apoyo que, rutinariamente, utiliza para realizar sus actividades.

ARTÍCULO 39.- Normas específicas

Los centros de salud o servicios en los cuales se brinda atención de rehabilitación, deberán establecer para los usuarios y sus familias, normas específicas para promover y facilitar el proceso de rehabilitación.

ARTÍCULO 40.- Medidas de seguridad, comodidad y privacidad

Con el fin de no lesionar la dignidad y facilitar el logro de los objetivos establecidos, los servicios de rehabilitación deberán garantizar que sus instalaciones cuentan con las medidas de seguridad, comodidad y privacidad que los usuarios requieren.



CAPÍTULO

IV

ACCESO AL ESPACIO FÍSICO

ARTÍCULO 41.- Especificaciones técnicas reglamentarias

Las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública, deberán efectuarse conforme a las especificaciones técnicas reglamentarias de los organismos públicos y privados encargados de la materia.

Las edificaciones privadas que impliquen concurrencia y brinden atención al público deberán contar con las mismas características establecidas en el párrafo anterior.

Las mismas obligaciones mencionadas regirán para los proyectos de vivienda de cualquier carácter, financiados total o parcialmente con fondos públicos. En este tipo de proyectos, las viviendas asignadas a personas con discapacidad o familias de personas en las que uno de sus miembros sea una persona con discapacidad deberán estar ubicadas en un sitio que garantice su fácil acceso.

ARTÍCULO 42.- Requisitos técnicos de los pasos peatonales

Los pasos peatonales contarán con los requisitos técnicos necesarios como: rampas, pasamanos, señalizaciones visuales, auditivas y táctiles con el fin de garantizar que sean utilizados sin riesgo alguno por las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 43.- Estacionamientos

Los establecimientos públicos y privados de servicio al público, que cuenten con estacionamiento, deberán ofrecer un cinco por ciento (5%) del total de espacios destinados expresamente a estacionar vehículos conducidos por personas con discapacidad o que las transporten. Pero, en ningún caso, podrán reservarse para ese fin menos de dos espacios. Esos vehículos deberán contar con una



identificación y autorización para el transporte y estacionamiento expedida por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Esos espacios deberán estar ubicados cerca de la entrada principal de los locales de atención al público. Las características de los espacios y servicios expresamente para personas con discapacidad serán definidas en el reglamento de esta ley.

ARTÍCULO 44.- Ascensores

Los ascensores deberán contar con facilidades de acceso, manejo, señalización visual, auditiva y táctil, y con mecanismos de emergencia, de manera que puedan ser utilizados por todas las personas.

CAPÍTULO

V

ACCESO A LOS MEDIOS DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 45 .- Medidas técnicas

Para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, deberán adoptarse medidas técnicas conducentes para adaptarlo a las necesidades de las personas con discapacidad; asimismo, se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación del espacio físico.

Los medios de transporte colectivo deberán ser totalmente accesibles y adecuados a las necesidades de todas las personas.

ARTÍCULO 46.- Permisos y concesiones

Para obtener permisos y concesiones de explotación de servicios de transporte público, será requisito que los beneficiarios de este tipo de contrato presenten la revisión técnica, aprobada por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, que compruebe que cumplen con las medidas establecidas en esta ley y su reglamento.

ARTÍCULO 47.- Taxis



En el caso del transporte público en su modalidad de taxi, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes estará obligado a incluir, en cada licitación pública de concesiones o permisos, por lo menos un diez por ciento (10 %) de vehículos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 48.- Terminales y estaciones

Las terminales y estaciones de los medios de transporte colectivo contarán con las facilidades requeridas para el ingreso de usuarios con discapacidad, así como para el abordaje y uso del medio de transporte.

ARTÍCULO 49.- Facilidades de estacionamiento

Las autoridades policiales administrativas facilitarán el estacionamiento de vehículos que transporten a personas con discapacidad, así como el acceso a los diversos medios de transporte público.

CAPÍTULO

VI

ACCESO A LA INFORMACIÓN Y A LA COMUNICACIÓN

ARTÍCULO 50.- Información accesible

Las instituciones públicas y privadas deberán garantizar que la información dirigida al público sea accesible a todas las personas, según sus necesidades particulares.

ARTÍCULO 51.- Programas informativos

Los programas informativos transmitidos por los canales de televisión, públicos o privados, deberán contar con los servicios de apoyo, inclusive intérpretes o mensajes escritos en las pantallas de televisión, para garantizarles a las personas con deficiencias auditivas el ejercicio de su derecho de informarse.

ARTÍCULO 52.- Teléfonos



El ente encargado de las telecomunicaciones deberá garantizar a todas las personas el acceso a los aparatos telefónicos. Los teléfonos públicos deberán estar instalados y ubicados de manera que sean accesibles para todas las personas.

ARTÍCULO 53.- Bibliotecas

Las bibliotecas públicas o privadas de acceso público, deberán contar con servicios de apoyo, incluyendo el personal, el equipo y el mobiliario apropiados, para permitir que puedan ser efectivamente usadas por todas las personas.

CAPÍTULO VII

ACCESO A LA CULTURA, EL DEPORTE Y LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS

ARTÍCULO 54.- Acceso

Los espacios físicos donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas deberán ser accesibles a todas las personas. Las instituciones públicas y privadas que promuevan y realicen actividades de estos tipos, deberán proporcionar los medios técnicos necesarios para que todas las personas puedan disfrutarlas.

ARTÍCULO 55.- Actos discriminatorios

Se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, se le niegue a una persona participar en actividades culturales, deportivas y recreativas que promuevan o realicen las instituciones publicas o privadas.



TÍTULO III

CAPÍTULO ÚNICO

ACCIONES

ARTÍCULO 56.- Medidas presupuestarias

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Junta de Protección Social de San José, los centros públicos de educación superior y las demás instituciones del Estado, deberán tomar las medidas presupuestarias para adquirir las ayudas técnicas y prestar los servicios de apoyo, tratamientos médicos, equipo y prótesis que se requieran para cumplir lo dispuesto por la presente ley.

ARTÍCULO 57.- Ayuda estatal a los centros de educación superior

El Estado promoverá los centros de educación superior y los apoyará para que impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas y niveles, a fin de que la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada.

ARTÍCULO 58.- Temática sobre discapacidad

Para garantizar el derecho de todos al desarrollo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles, .

ARTÍCULO 59.- Programas de capacitación

Las instituciones publicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.

ARTÍCULO 60.- Medidas institucionales para evitar la discriminación



Los educadores, patronos o jefarcas tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite.

Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos.

Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.

ARTÍCULO 61.- Divulgación

Los educadores, patronos o jefarcas serán responsables de divulgar el contenido de la presente ley.

TÍTULO IV

CAPÍTULO ÚNICO

PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES

ARTÍCULO 62.- Multa

Será sancionada con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido en la Ley NE 7337, del 5 de mayo de 1993, la persona física o jurídica que cometa cualquier tipo de discriminación determinada por distinción, exclusión o preferencias, por una discapacidad, que limite la igualdad de oportunidades, en cuanto a la accesibilidad o el trato en materia de trabajo, educación, salud, transporte u otros campos.



ARTÍCULO 63.- Sanciones por irregularidades en el reclutamiento y selección de personal

En el Estado, sus instituciones y corporaciones, será anulable, a solicitud de la parte interesada, todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimientos que se efectúen en contra de lo dispuesto en esta ley .

Los procedimientos para reclutar y seleccionar personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio contra esta ley.

Los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en esta ley serán, personalmente, responsables y responderán con su patrimonio por los daños y perjuicios que resulten.

ARTÍCULO 64.- Legislación aplicable

Para determinar la verdad real de los hechos y aplicar lo establecido en el artículo anterior, se seguirá el procedimiento ordinario contenido en la Ley General de la Administración Pública y los artículos correspondientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa.

ARTÍCULO 65.- Multa de tránsito

Se le impondrá una multa de cinco mil colones conforme lo establecido en el artículo 131 de la Ley de tránsito por vías públicas terrestres, No. 7331, al vehículo que sea estacionado en lugares exclusivos para el estacionamiento de vehículos debidamente identificados para transportar a personas con discapacidad.

ARTÍCULO 66.- Multa a los concesionarios de transporte público

Serán sancionados con una multa no menor de diez mil colones ni mayor a los treinta mil colones, los concesionarios de transporte público que incumplan las



regulaciones establecidas en esta ley sobre el derecho de toda persona de utilizar el transporte público.

Deberán corregir el problema en un lapso no mayor de tres meses; de lo contrario, la situación será justificante para suprimir la unidad hasta que se le efectúen las adaptaciones que correspondan para no conceder o prorrogar concesiones de esa clase.

ARTÍCULO 67.- Sanción por desacato de las normas de accesibilidad

Los encargados de construcciones que incumplan las reglas de accesibilidad general establecidas en esta ley o su reglamento, podrán ser obligados, a solicitud del perjudicado, a realizar a costa de ellos las obras para garantizar ese derecho. No se tramitarán permisos de construcción ni se suspenderán los ya otorgados hasta que se realicen las remodelaciones.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

REFORMAS

SECCIÓN I

Reformas del Código de Comercio

ARTÍCULO 68.- Reformas de la Ley No. 3284

Se reforma el Código de Comercio, Ley No. 3284, del 30 de abril de 1964 y sus reformas, en sus artículos 411, 412 y 413, cuyos textos dirán:

"**Artículo 411.-** Los contratos de comercio no están sujetos, para su validez, a formalidades especiales, cualesquiera que sean la forma, el lenguaje o idioma en que se celebren, las partes quedarán obligadas de manera y en los términos que aparezca que quisieron obligarse. Se exceptúan de esta disposición los contratos



que, de acuerdo con este Código o con leyes especiales, deban otorgarse en escritura pública o requieran forma o solemnidades necesarias para su eficacia."

"Artículo 412.- Cuando la ley exija consignar por escrito un contrato, esta disposición incluirá también el braille y se aplicará igualmente a todas las modificaciones del contrato."

"Artículo 413.- Los contratos que por disposición de la ley deban consignarse por escrito, llevarán las firmas originales de los contratantes. Si alguno de ellos no puede firmar, lo hará a su ruego otra persona, con la asistencia de dos testigos a su libre elección. La persona ciega o con deficiencias visuales que lo requiera firmará por sí misma en presencia de dos testigos a su libre elección. Las cartas, telegramas o facsímiles equivaldrán a la forma escrita, siempre que la carta o el original del telegrama o facsímil estén firmados por el remitente, o se pruebe que han sido debidamente autorizados por este."

SECCIÓN II

Reformas del Código Penal

ARTÍCULO 69.- Reformas de la Ley No. 4573

Se reforma el Código Penal, Ley No.4573, del 4 de mayo de 1970 y sus reformas, en las siguientes disposiciones: el artículo 101, el inciso a) del artículo 102, los artículos 144, 184, 185 y 237, el inciso 2) del artículo 395, el inciso 5) del artículo 403, los artículos 406, 407, 408 y 409. Los textos dirán:

"Artículo 101.- Son medidas curativas:

- 1) El ingreso en un hospital psiquiátrico.
- 2) El ingreso en un establecimiento de tratamiento especial educativo.
- 3) Someterse a un tratamiento psiquiátrico."

"Artículo 102.- Las medidas de seguridad se aplicarán así:



a) En servicios psiquiátricos idóneos o establecimientos de tratamiento especial educativo, se internarán los enfermos mentales, toxicómanos habituales, alcohólicos y sujetos de imputabilidad disminuida que hayan intentado suicidarse.[...]"

"**Artículo 123.-** Se impondrá prisión de tres a diez años a quien produzca una lesión que cause una disfunción intelectual, sensorial o física o un trastorno emocional severo que produzca incapacidad permanente para el trabajo, pérdida de sentido, de un órgano, de un miembro, imposibilidad de usar un órgano o un miembro, pérdida de la palabra o pérdida de la capacidad de engendrar o concebir."

"**Artículo 144.-** Quien encuentre perdido o desamparado a un menor de diez años o a una persona herida o amenazada de un peligro cualquiera y omita prestarle el auxilio necesario según las circunstancias, cuando pueda hacerlo sin riesgo personal, será reprimido con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley NE 7337, del 5 de mayo de 1993. El juez podrá aumentar esta sanción hasta en el doble, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción."

"**Artículo 184.-** Será reprimido, con prisión de seis meses a dos años, quien sustraiga a un menor de doce años o a una persona sin capacidad volitiva o cognoscitiva, del poder de sus padres, guardadores, curadores, tutores o personas encargadas o el que lo retenga contra la voluntad de estos; pero si ha prestado consentimiento y es mayor de doce años rebajará la pena prudencialmente. Igual pena tendrá quien sirva de intermediario para que un menor de edad salga de la patria potestad de sus padres sin llenar los requisitos de ley. La pena se aumentará en un tercio cuando la intervención se haga con ánimo de lucro."

"**Artículo 185.-** Se impondrá prisión de un mes a dos años o una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, al padre, adoptante, tutor o guardador de un menor de dieciocho años o de una



persona que no pueda valerse por sí misma, que deliberadamente, mediando o no sentencia civil, omite prestar los medios indispensables de subsistencia a los que está obligado.

El juez podrá aumentar esa pena hasta en el doble, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y gravedad de la acción.

La misma pena se les impondrá a los obligados a brindar alimentos. La responsabilidad del autor no queda excluida por el hecho de que otras personas hayan proveído medios de subsistencia.

Igual pena se impondrá al hijo respecto de los padres desvalidos y al cónyuge respecto del otro cónyuge, separado o no, o divorciado cuando esté obligado, y al hermano respecto del hermano incapaz."

"Artículo 237.- Será reprimido con prisión de uno a cuatro años quien con ánimo de lucro y abusando de las necesidades, pasiones o inexperiencia de un menor o de una persona con deficiencias de su capacidad cognoscitiva o volitiva, lo induzca a realizar un acto que importe efectos jurídicos perjudiciales a él o a un tercero."

"Artículo 393.- Será castigado con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, la cual podrá ser aumentada hasta en el doble a criterio del juez, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción o a tres meses de privación de libertad.[...]

2) El facultativo que, habiendo asistido a una persona que se encuentre en una situación que represente peligro para sí misma o para los demás, omite avisar a la autoridad.[...]"

"Artículo 401.- Serán reprimidos con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, la cual podrá ser



aumentada hasta en el doble a criterio del juez, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción, además de efectuar las reformas pertinentes:

[...]

5) El que viole los reglamentos de construcción sobre ornato público y accesibilidad para todas las personas."

"Artículo 404.- Será penado, con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, el encargado de una persona declarada en estado de interdicción o con evidente falta de capacidad volitiva y cognoscitiva, que descuide su vigilancia, si ello representa un peligro para sí misma o para los demás, o el encargado que no avise a la autoridad cuando la persona en mención se sustraiga a su custodia.

El juez podrá aumentar hasta en el doble la sanción, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y gravedad de la acción."

"Artículo 405.- Será penado, con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, de 5 de mayo de 1993, quien, sin dar inmediatamente aviso a la autoridad o sin autorización, cuando sea necesaria, reciba para su custodia personas con discapacidad intelectual o trastornos emocionales severos o las ponga en libertad.

El juez podrá aumentar hasta en el doble la sanción, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción."

"Artículo 406.- Se impondrá una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, a quien ponga en manos de una persona con discapacidad cognoscitiva o volitiva cualquier arma, objeto peligroso, material explosivo o sustancia venenosa o los deje a su alcance.



El juez podrá aumentar la pena hasta en el doble, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción."

"Artículo 407.- Será penado con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido por la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, y además con suspensión de su cargo por un mes, el culpable de las infracciones previstas en los tres artículos anteriores, si es el director de un hospital psiquiátrico o un centro para el desarrollo de personas que no gozan de capacidad cognoscitiva y volitiva.

El juez podrá aumentar la sanción hasta en el doble, considerando las condiciones personales del autor, sus posibilidades económicas, los efectos y la gravedad de la acción de inseguridad."

SECCIÓN III

Reformas del Código de Procedimientos Penales

ARTÍCULO 70.- Reformas de la Ley No. 5377

Se reforma el artículo 241 del Código de Procedimientos Penales, Ley No. 5377, del 19 de octubre de 1973, y sus reformas, cuyo texto dirá:

"Artículo 241.- No podrán ser peritos los menores de edad, los declarados en estado de interdicción, quienes deban o puedan abstenerse de declarar como testigos o quienes hayan sido citados como tales, los condenados ni los inhabilitados."

SECCIÓN

IV

Reformas del Código Procesal Civil

ARTÍCULO 71.- Reformas de la Ley No. 7130



Se reforma el Código Procesal Civil, Ley No. 7130, del 17 de agosto de 1989, en sus artículos 115 y 844, así como los incisos 1) y 4) del artículo 824. Los textos dirán:

"Artículo 115.- Si la parte no sabe firmar o si pese a saber no puede hacerlo por una discapacidad, firmará a su ruego otra persona, en presencia de dos testigos de libre escogencia de la primera. La persona ciega o con deficiencias visuales que lo requiera, firmará por sí misma, en presencia de dos testigos a su libre elección."

"Artículo 824.- La solicitud de declaratoria de interdicción de una persona deberá reunir los siguientes requisitos:

1)El nombre y las calidades del solicitante y de la presunta persona cuya declaratoria en estado de interdicción se solicita.

4)El dictamen médico en el que se diagnostique la falta de capacidad cognoscitiva o volitiva."

"Artículo 844.- La Procuraduría General de la República podrá pedir el nombramiento o la remoción de un curador para una persona declarada en estado de interdicción."

SECCIÓN V

Reformas de la Ley Orgánica del Notariado

ARTÍCULO 72.- Reformas de la Ley No. 39, del 5 de enero de 1943

Se reforman los artículos 16 bis, 18, 59, 60 y 86 de la Ley Orgánica del Notariado, NE 39, del 5 de enero de 1943, cuyos textos dirán:

"Artículo 16 bis.- Están absolutamente impedidos para ser testigos instrumentales:



- 1) Los declarados en estado de interdicción.
- 2) Las personas inhabilitadas para ejercer cargos públicos.
- 3) Quien haya sido condenado por perjurio o falso testimonio o por delito contra la propiedad.

Están relativamente impedidos:

- 1) Quienes estén directamente interesados en el acto o contrato a que se refiere la escritura.
- 2) El ascendiente, descendiente, cónyuge, hermano, tío o sobrino, por consanguinidad o afinidad, y el empleado del notario.
- 3) Quienes estén ligados por matrimonio o por cualquiera de los otros vínculos especificados en el inciso anterior, con el otorgante que adquiera derechos en virtud del acto o contrato objeto de la escritura."

"**Artículo 18.-** Están legalmente impedidos para ejercer el notariado:

- 1) El que tenga impedimento para dar fe.
- 2) El declarado en estado de interdicción."

"**Artículo 59.-** Cuando quienes concurren como interesados al otorgamiento de una escritura o alguno de ellos, no comprenda el idioma o el lenguaje de que se trate, intervendrá un intérprete oficial o un intérprete designado o aceptado por las partes. Si el notario comprende el idioma extranjero o el lenguaje de que se trate, no habrá necesidad de intérprete y, en tal caso, el notario, bajo su responsabilidad, traducirá en forma verbal la escritura, a fin de que se enteren debidamente del contenido las partes que no comprenden el idioma o lenguaje.

Para su capacidad, condiciones y prohibiciones, se considerará al intérprete como un testigo instrumental."

"**Artículo 60.-** En los casos del artículo anterior, se consignará en la escritura quién de los interesados no comprende el idioma o lenguaje, cuál es el idioma o lenguaje que comprende, si el notario comprende ese idioma o lenguaje, en qué



idioma o idiomas fue leída la escritura por el intérprete o por el notario en su caso; también se consignarán el nombre, los apellidos y las generales del intérprete cuando intervenga."

"Artículo 86.- Los testimonios serán extendidos en papel común o papel para escritura en braille, pero los que contengan operaciones destinadas a inscribirse en el Registro Público, se extenderán en papel de oficio. El funcionario que los expida deberá tasar, al pie de ellos, el valor del papel sellado, los timbres y los derechos de inscripción que hayan de pagarse."

SECCIÓN VI

Reformas de la Ley Fundamental de Educación

ARTÍCULO 73.- Reformas de la Ley No. 2160

Se modifica la Ley Fundamental de Educación, No. 2160, del 25 de setiembre de 1957, en sus artículos 27 y 29, cuyos textos dirán:

"Artículo 27.- La educación especial es el conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanentemente."

"Artículo 29.- Los centros educativos deberán suministrar a sus alumnos y a los padres, la información necesaria para que participen, comprendan y apoyen el proceso educativo."

SECCIÓN

VII

Reformas de la Ley General de Salud

ARTÍCULO 74.- Reformas de la Ley No. 5395

Se reforma la Ley General de Salud, No. 5395, del 30 de octubre de 1973, en sus artículos 13, 20, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 69, cuyos textos dirán:



"**Artículo 13.-** Los niños tienen derecho a que sus padres y el Estado velen por su salud y su desarrollo social, físico y psicológico. Por tanto, tendrán derecho a las prestaciones de salud estatales desde su nacimiento hasta la mayoría de edad.

Los niños que presenten discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y emocionales gozarán de servicios especializados."

"**Artículo 20.-** Las personas deben proveer al restablecimiento de su salud y la de los dependientes de su núcleo familiar y tienen derecho a recurrir a los servicios de salud estatales; para ello contribuirán económicamente, en la forma fijada por las leyes y los reglamentos pertinentes."

"**Artículo 29.-** Las personas con trastornos emocionales severos así como las personas con dependencia del uso de drogas u otras sustancias, incluidos los alcohólicos, podrán someterse voluntariamente a tratamiento especializado ambulatorio o de internamiento en los servicios de salud y deberán hacerlo cuando lo ordene la autoridad competente, por estimarlo necesario, según los requisitos que los reglamentos pertinentes determinen."

"**Artículo 30.-** Cuando la internación de personas con trastornos emocionales severos o deficiencias, toxicómanos y alcohólicos, no es voluntaria ni judicial, deberá ser comunicada por el director del establecimiento al juzgado de familia de su jurisdicción, en forma inmediata y deberá cumplir con las obligaciones y los requisitos de la curatela."

"**Artículo 31.-** Las personas con trastornos emocionales severos, los toxicómanos y los alcohólicos que no se encuentren internados en un hospital por orden judicial, podrán salir del establecimiento de conformidad con las disposiciones reglamentarias pertinentes, por egreso médico o por alta exigida a petición del paciente o de sus familiares, cuando su salida no involucre peligro para la salud o la vida del paciente o de terceros."



"**Artículo 32.-** Queda prohibido mantener a personas con trastornos emocionales severos y a toxicómanos en establecimientos públicos o privados que no estén autorizados para tal efecto por el Ministerio."

"**Artículo 33.-** Los familiares de la persona con trastornos emocionales severos o con deficiencia intelectual, física y sensorial o los familiares del toxicómano sometido a tratamiento, podrán requerir atención médico-social de los servicios de salud, con sujeción a las normas reglamentarias para los miembros del hogar del paciente."

"**Artículo 34.-** Se prohíbe a las personas comerciar con los medicamentos y otros bienes que las instituciones entreguen."

"**Artículo 69.-** Son establecimientos de atención médica, para los efectos legales y reglamentarios, aquellos que realicen actividades de promoción de la salud, prevención de enfermedades o presten atención general o especializada, en forma ambulatoria o interna, a las personas para su tratamiento y consecuente rehabilitación física o mental.

Se incluyen en esta consideración, las maternidades, las casas de reposo para convalecientes y ancianos, las clínicas de recuperación nutricional, los centros para la atención de toxicómanos, alcohólicos o pacientes con trastornos de conducta y los consultorios profesionales particulares."

SECCIÓN

VIII

Reformas de la Ley de impuesto sobre la renta

ARTÍCULO 75.- Reformas de la Ley No. 7092

Se reforma el segundo párrafo del inciso b) del artículo 8 de la Ley de impuesto sobre la renta, No. 7092, del 21 de abril de 1988, cuyo texto dirá:

"ARTÍCULO 8.- Gastos deducibles

[...]



Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

[...]"



SECCIÓN IX

Reformas de la Ley de tránsito por vías públicas terrestres

ARTÍCULO 76.- Reformas de la Ley No. 7331

Se reforma el inciso c) del artículo 67 y se adiciona el artículo 67 bis a la Ley de tránsito por vías públicas terrestres, No. 7331, del 13 de abril de 1993, cuyos textos dirán:

"Artículo 67.-

[...]

c) Presentar un examen médico que verifique la idoneidad del conductor para el manejo de vehículos o del vehículo específico que se pretende conducir."

"Artículo 67 bis.- En el caso de una persona con discapacidad, el procedimiento para obtener el certificado de idoneidad para conducir un vehículo, no podrá ser diferente del que utilice el resto de los conductores."

SECCIÓN

X

Reformas de la Ley de Migración y Extranjería

ARTÍCULO 77.- Reformas de la Ley No. 7033

Se reforma el inciso 6) del artículo 60 de la Ley de Migración y Extranjería, No. 7033, del 4 de agosto de 1986, cuyo texto dirá:

"Artículo 60.-

[...]

6) Los reconocidos internacionalmente como traficantes de drogas y que lucren con la prostitución."



SECCIÓN XI

Reformas de la Ley de Pensiones Alimenticias

ARTÍCULO 78.- Se reforman los artículos 10 y 11 de la Ley de Pensiones Alimenticias, No. 1620, del 5 de agosto de 1953 y sus reformas, cuyos textos dirán:

"**Artículo 10.-** Tienen personería para demandar alimentos en favor de menores de edad o de mayores que por su discapacidad no tienen acceso a la presentación personal de los trámites judiciales, tanto sus representantes legales como sus simples guardadores; en tal caso, estas circunstancias deberán probarse junto con la demanda."

"**Artículo 11.-** En caso de menores y de personas con discapacidad abandonadas que no tengan acceso a la presentación personal de los trámites judiciales los agentes judiciales podrán actuar de oficio o a instancia o denuncia del Patronato Nacional de la Infancia, de sus juntas provinciales, la Procuraduría de la Familia o los jefes de los establecimientos que tengan la guarda, custodia o protección de los demandantes."

SECCIÓN

XII

Reformas del Código Civil

ARTÍCULO 79.- Reformas de la Ley XXX del 28 de setiembre de 1887 y sus reformas

Se reforman los artículos 41, 47, 48, 36, 545 y 595 del Código Civil, Ley XXX del 28 de setiembre de 1887 y sus reformas; asimismo los incisos 1) y 2) de su artículo 587. Los textos dirán:

"**Artículo 41.-** Los actos o contratos que se realicen sin capacidad volitiva y cognoscitiva serán relativamente nulos, salvo que la incapacidad esté declarada judicialmente, en cuyo caso serán absolutamente nulos."



"Artículo 47.- La fotografía o la imagen de una persona no puede ser publicada, reproducida, expuesta ni vendida en forma alguna si no es con su consentimiento, a menos que la reproducción esté justificada por la notoriedad de aquella, la función pública que desempeñe, las necesidades de justicia o de policía, o cuando tal reproducción se relacione con hechos, acontecimientos o ceremonias de interés público o que tengan lugar en público. Las imágenes y fotografías con roles estereotipados que refuercen actitudes discriminantes hacia sectores sociales no pueden ser publicadas, reproducidas, expuestas ni vendidas en forma alguna."

"Artículo 48.- Si la imagen o fotografía de una persona se publica sin su consentimiento y no se encuentra dentro de alguno de los casos de excepción previstos en el artículo anterior, aquella puede solicitarle al Juez como medida cautelar sin recursos, suspender la publicación, exposición o venta de las fotografías o de las imágenes, sin perjuicio de lo que resuelva en definitiva. Igual medida podrán solicitar la persona directamente afectada, sus representantes o grupos de interés acreditados, en el caso de imagen o fotografías que estereotipen actitudes discriminantes."

"Artículo 63.- La capacidad jurídica es inherente a las personas durante su existencia de un modo absoluto y general. Respecto de las personas físicas, se modifica o se limita conforme a la ley por su estado civil, su capacidad volitiva o cognoscitiva o su incapacidad legal. En las personas jurídicas, por la ley que las regula."

"Artículo 545.- No podrán ser albaceas:

- 1) Quienes no puedan obligarse
- 2) Quien tenga domicilio fuera de la República y quien haya sido condenado una vez o haya sido removido por dolo en la administración de cosa ajena."

"Artículo 587.- El testamento cerrado puede no estar escrito por el testador, pero siempre ha de estar firmado por él. Lo presentará después, cerrado y sellado, al



cartulario quien extenderá en la cubierta del testamento una escritura en la cual conste:

- 1) Que el testamento encerrado en la cubierta le fue presentado por el mismo testador.
- 2) Las declaraciones de este en cuanto al número de hojas del testamento y sobre si está escrito y firmado por él; además, constará si el testamento contiene algún borrón, enmienda, entrerrenglonadura o nota marginal. Esta escritura será firmada por el cartulario, el testador y tres testigos presenciales de todo el acto. Si el testador, en el acto de extender la cubierta, se halla impedido para firmar, el cartulario lo hará constar. Concluida la diligencia, deberá devolverse el testamento al testador.

Quien no sepa escribir no podrá hacer testamento cerrado."

"Artículo 595.- El testador podrá disponer libremente de sus bienes, con tal de que deje asegurados los alimentos de su hijo hasta la mayoría de edad si es menor y por toda la vida si el hijo tiene una discapacidad que le impida valerse por sí mismo; además, deberá asegurar la manutención de sus padres y la de su consorte mientras la necesiten.

Si el testador omite cumplir con la obligación de proveer alimentos, el heredero solo recibirá de los bienes lo que sobre, después de dar al alimentario, previa estimación de peritos, una cantidad suficiente para asegurar sus alimentos.

Si los hijos, los padres o el consorte poseen, al morir el testador, bienes suficientes, el testador no estará obligado a dejarles alimentos."

SECCIÓN XIII

Reformas del Código de Familia

ARTÍCULO 80.- Reformas de la Ley No. 5476



Se reforma el Código de Familia, Ley No. 5476, del 21 de diciembre de 1973 y sus reformas, en las siguientes disposiciones: el inciso 2) del artículo 15, el artículo 18, el inciso b) del artículo 65, el inciso 3) del artículo 169, los incisos 1) y 2) del artículo 187, el inciso 2) del artículo 189 y el artículo 230. Los textos dirán:

"Artículo 15.- Es anulable el matrimonio:

[...]

2) De quien carezca, en el acto de celebrarlo, de capacidad volitiva o cognoscitiva."

"Artículo 18.- El matrimonio celebrado por las personas a quienes se refieren los incisos 1) y 2) del artículo 15, quedará revalidado sin necesidad de declaratoria expresa por el hecho de que los cónyuges no se separen durante el mes siguiente al descubrimiento del error, al cese del miedo grave o la violencia, o a que la persona recupere su capacidad volitiva o cognoscitiva."

"Artículo 65.- La nulidad de los matrimonios a la que se refiere el artículo 15 podrá ser demandada:

[...]

b) Al celebrarse el matrimonio de cualquier persona que carezca de capacidad volitiva o cognoscitiva, por el cónyuge que no la carezca y por los padres o el curador de la persona que carezca de capacidad volitiva o cognoscitiva."

"Artículo 169.- Deberá proveer alimentos:

[...]

3) Los hermanos a los hermanos menores o a los que padezcan una discapacidad que les impida valerse por sí mismos; los abuelos a los nietos menores y a los que por tener una discapacidad, no puedan valerse por sí mismos; y los bisabuelos a los bisnietos menores y a los que, por una discapacidad no puedan valerse por sí mismos, cuando los parientes más



inmediatos del alimentario antes señalado no puedan darles alimentos o en el tanto en que no puedan hacerlo; y los nietos y bisnietos a los abuelos y bisabuelos, en las mismas condiciones indicadas en este párrafo."

"**Artículo 187.-** No podrá ser tutor:

- 1) El menor de edad y la persona declarada en estado de interdicción.
- 2) La persona que presente una discapacidad que le dificulte tratar personalmente los negocios propios."

"**Artículo 189.-** Será separado de la tutela:

[...]

- 2) El declarado en estado de interdicción, el inhábil o impedido para ejercer la tutela, desde que sobrevenga su incapacidad o impedimento.

[...]"

"**Artículo 230.-** Están sujetos a curatela, los mayores de edad que presenten una discapacidad intelectual, mental, sensorial o física que les impida atender sus propios intereses, aunque en el primer caso tengan intervalos de lucidez."

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

ARTÍCULO 81.- Derogaciones

Se deroga la siguiente normativa:

- a) El artículo 415 del Código de Comercio, Ley No. 3284, del 30 de abril de 1964 y sus reformas.
- b) Los incisos 2), 3), 4), 5) y 7) del artículo 60 de la Ley de Migración y Extranjería, N? 7033, del 4 de agosto de 1986.



c) El inciso c) del numeral 2 del artículo 378 del Código Penal, Ley No. 4573, del 4 de mayo de 1970 y sus reformas.

d) El artículo 42 del Código Civil, Ley No. XXX, del 28 de setiembre de 1887.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 82.- Reglamento

En el lapso de un año a partir de la vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo reglamentará su operacionalización.

ARTÍCULO 83.- Aplicación

La presente ley es de orden público.

ARTÍCULO 84.- Vigencia

Esta ley rige a partir de su publicación en el diario oficial.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.- El Ministerio de Educación Pública iniciará, de inmediato y con los recursos existentes, la ejecución de las obligaciones señaladas en la presente ley y la completará en un plazo que no exceda de siete años.

TRANSITORIO II.- El espacio físico construido, sea de propiedad pública o privada, que implique concurrencia o atención al público, deberá ser modificado en un plazo no mayor a diez años a partir de la vigencia de esta ley. Estas modificaciones quedarán estipuladas en el contrato de arrendamiento y correrán a cargo del propietario, o del arrendatario cuando se trate de oficinas públicas o establecimientos comerciales.



TRANSITORIO III.- La Dirección General de Servicio Civil adaptará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y selección de personal, en un plazo máximo de dos años, para cumplir con lo dispuesto en el artículo 24 de esta ley.

TRANSITORIO IV.- La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros iniciarán, de inmediato y con los recursos existentes la ejecución de las obligaciones señaladas en la presente ley y la completará en un plazo máximo de siete años.

TRANSITORIO V.- Para cumplir con lo dispuesto en el artículo 41 de esta ley, las instituciones públicas y privadas de servicio público iniciarán, de inmediato y con los recursos existentes, la ejecución de sus obligaciones y la completará en un plazo máximo de siete años.

TRANSITORIO VI.- El Ministerio de Obras Públicas y Transportes iniciará, de inmediato y con los recursos existentes, la ejecución de las obligaciones señaladas en la presente ley y la completará en un plazo máximo de siete años.

TRANSITORIO VII.- Se otorgará un plazo de cinco años para que las telefonías existentes sean adaptadas para cumplir con lo dispuesto en el artículo 52.

Dada en la Sala de la Comisión Permanente Especial de Redacción a los dieciocho días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

Carmen Ma. Valverde Acosta María Luisa Ortiz Meseguer

Presidenta Secretaria

Mary Albán López Alberto Cañas Escalante

Diputados



ANEXO # 7

Ley 7092

Presentada por el Gobierno de la República de Costa Rica, de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período que vence el 31 de mayo de 1999, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVALIDAS), 1983 (NUM. 159), cuya ratificación ha sido registrada el 23 de julio de 1991.

I. Lista de las principales declaraciones de política, leyes, reglamentos administrativos, o cualquier otra medida destinada a dar efecto al Convenio.

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar las principales disposiciones normativas que dan efecto al Convenio en examen:

Ley No.7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para la persona con Discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 112 del 29 de mayo de 1996.

Decreto No. 26831-MP sobre el Reglamento a la Ley 7600 sobre la "Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 75 del 20 de abril de 1998.

Ley No. 7219 (1991) Ley de Aprobación del Convenio 159 de la O.I.T., sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad.

Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contratan personas con discapacidad del 19 de mayo de 1988. Se puede deducir del pago de renta hasta un 50% de los salarios pagados a los trabajadores con discapacidad,



Ley No. 7676 sobre Pensión para los discapacitados con dependientes, del 14 de octubre de 1996, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1996.

Ley No. 5347 sobre la Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de fecha 3 de septiembre de 1973.

Artículo 1: Créase el Consejo nacional de Rehabilitación y Educación Especial, encargado de orientar la política general en materia de Rehabilitación y Educación Especial en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública y Trabajo y Seguridad Social, así como la Planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas físicas o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país

II. Indicaciones detalladas respecto la aplicación de cada uno de los artículos del convenio

Artículo 1: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la definición de "persona inválida" prevista en el artículo 1 del instrumento en examen, se encuentra incorporada en el ordenamiento jurídico nacional de conformidad con el numeral 7 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y, con lo resuelto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, máximo órgano jurisdiccional, de cuyas resoluciones son de carácter "erga omnes", al señalar que "las disposiciones constitucionales y de los convenios internacionales ratificados son de aplicación directa; esto es, que aún en el caso de que no dieran leyes ordinarias, para desarrollar los principios que contempla la Constitución Política, los ciudadanos pueden acudir a los tribunales y a las autoridades administrativas, para pedir la aplicación de dicha normativa."

A mayor abundamiento, y conteste con lo dispuesto supra, el Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que según el Reglamento del



Seguro Salud, de fecha 22 de julio de 1997, el artículo 10 define " Persona Inválida", en los siguiente términos:

"Persona, hombre o mujer, que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, perdiera dos terceras partes o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual o en otra compatible con su capacidad residual"

Por su parte, en la Ley No. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", define en su artículo 2 la discapacidad como:

"Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo."

Artículo 2: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en el mes de abril de 1998, se publicó el Decreto Núm. 26831-MP sobre reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad. Dicho cuerpo normativo dispone en su artículo 184 la derogatoria de las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y la Rehabilitación Integral.

Dado lo anterior, durante el año 1999 se inició un proceso consultivo para la elaboración de las nuevas políticas nacionales. Durante el pasado mes de agosto de 1999 y con la participación del señor Bengt Lindqvist, Relator Especial de las Naciones Unidas en materia de discapacidad, se llevó a cabo el Foro Nacional de formulación de políticas públicas en discapacidad que incluyó nueve ámbitos diferentes, entre ellos el de Educación y el de Trabajo.

Se espera que para el 03 de diciembre de 1999, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, y después de haber sido aprobadas por consulta nacional, el señor Presidente de la República firme las nuevas Políticas Públicas en Discapacidad, acordes no sólo con el Convenio núm. 159, sino con la moderna política de igualdad de oportunidades.



A mayor abundamiento y como referencia, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo Humano", los principios generales de la "Política Nacional Sobre Readaptación Profesional Y Empleo De Personas Inválidas" están fundamentados en los datos aportados por la Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples durante el decenio de 1990.

Dicha Encuesta arrojó que la discapacidad representa el 8,9% de la población total del país. La infantil y adolescente representa cerca de la cuarta parte de la población discapacitada, a saber 71.474 personas; mientras tanto en 1998 la población con lesión e impedimento representaba un 9.3% del total de la población del país.

La desagregación de la información por tipo de discapacidad refleja la alta persistencia que tiene los problemas de tipo cerebral o neurológico como causa de discapacidad, uno de cada dos pertenece a esas categorías. Las discapacidades originadas en el sistema osteomuscular, así como las afecciones visuales y auditivas también afectan casi a una tercera parte de esa población. Según la Organización Mundial de la Salud, los trastornos afectivos constituyen la primera causa de discapacidad en el mundo, seguida del retardo mental y la epilepsia.

En el campo del accionar institucional, los esfuerzos más relevantes por enfrentar la situación de la población discapacitada se centran en la ejecución de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, aprobada en abril de 1996.



Cuadro No. 1. Acciones en el ámbito institucional

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
1. Fortalecimiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, como entidad rectora en materia de discapacidad.	CNREE
2. Cumplir las políticas, definir y ejecutar, planes y programas en el ámbito de las instituciones públicas y gobiernos locales, bajo el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	CNREE CCSS INS

La Ley de rito incluye una serie de disposiciones orientadas a garantizar el libre tránsito de la población discapacitada, lo cual implica acciones tendentes a eliminar barreras arquitectónicas. En términos institucionales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS), deben abrir servicios de rehabilitación en todas las regiones y los centros educativos deben realizar adaptaciones en las plantas físicas y ofrecer los recursos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades a los discapacitados.

En el ámbito de la Educación, se plantean importantes retos tanto para las Universidades dedicadas a la formación de Recursos Humanos, como para las Instituciones que se encargan de contratarlos. También para la población infantil, el proceso de integración resultará una experiencia enriquecedora en la medida



que los niños sin problemas, aprenderán a compartir, a ser más tolerantes y a entender que a pesar de las diferencias individuales, todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades.

Cuadro No. 2. Acciones en el ámbito de la educación

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN	
1. Promoción de programas de educación preventiva y de servicios de salud orientadas a la madre gestante y al niño para disminuir el riesgo de discapacidad	CCSS
2. Desarrollo de campañas de información masivas que contribuyan a crear una cultura de respeto y apoyo a las personas con discapacidad	CNREE
3. Inserción de los menores que presentan algún tipo de discapacidad dentro del sistema educativo formal	CNREE MEP
4. Apoyo a las municipalidades y comunidades para el desarrollo de programas de capacitación y recreación y deporte, adecuados a la población con discapacidad	MEP CNREE
5. Campañas permanentes de prevención de accidentes de tránsito	MOPT INS
6. Facilitar el acceso al Sistema Educativo Regular de la población con necesidades especiales en Centros Educativos Integradores, los cuales recibirán capacitación y servicios de apoyo.	MEP CNREE



7. Desarrollar programas de actualización y capacitación a docentes y administrativos de instituciones educativas que den atención a población discapacitada.	MEP CNREE Ministerio de Salud
8. Apertura de nuevos servicios educativos especializados	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación y Enseñanza Especial
9. Formación y capacitación permanente de docentes	MEP Universidades Consejo Nacional de Rehabilitación
10. Integrar población con necesidades especiales a las aulas regulares.	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
11. Dotar de recursos especiales a los centros educativos que participan en el Programa de Integración	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
12. Reducir la matrícula por grupo en las instituciones que participan en el Programa de Integración.	MEP



13. Apoyar la labor del docente regular que atiende población con necesidades especiales	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación
14. Promoción y apoyo a proyectos universitarios y de centros de investigación que permitan el desarrollo de metodologías y mecanismos de asistencia técnica para el mejoramiento de la educación a la población discapacitada	INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de Rehabilitación
15. Facilitar el acceso de población con discapacidad a los servicios de orientación vocacional, capacitación técnica y profesional del INA y otros modos de formación profesional públicos o privados.	INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de Rehabilitación

Cuadro No. 3. Acción Integral

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
1. Establecimiento de servicios de guardería para menores de 6 años que presenten condiciones especiales (problemas de aprendizaje, desnutrición, discapacidad).	MEP CONAREE IMAS
2. Desarrollar una estrategia integral que considere la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades en todas las	CNREE CCSS



áreas para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.	
3. Desarrollar el Programa Nacional de Prevención sobre la incidencia de la discapacidad, causas, secuelas, etc.	CNREE CCSS
4. Desarrollar programa contra riesgos del trabajo para prevenir la discapacidad de los productores y la protección de éstos de los efectos de enfermedades y accidentes.	CNREE CCSS INS
5. Apoyar los programas existentes y promover iniciativas novedosas en el campo de los servicios integrales de rehabilitación, fomentando su efectiva desconcentración.	CNREE CCSS
6. Impulsar los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para garantizar su permanencia en la familia.	CNREE
7. Brindar capacitación y orientación a familias con el fin de prevenir la institucionalización, el abuso, el maltrato y la negligencia hacia las personas con discapacidad.	CNREE
8. Brindar capacitación, actualización y equipamiento al personal profesional y técnico que ejecuta programas de atención en los diferentes tipos de discapacidad.	CNREE CCSS
9. Promover y divulgar las normas vigentes sobre diseño urbano y transporte orientadas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los espacios físicos y a las instituciones públicas.	CNREE MOPT



10. Habilitar los parques y áreas recreativas para facilitar el acceso y derecho a su aprovechamiento por las personas con discapacidad.	MCJD MOPT INVU Municipalidades
11. Velar porque los programas de vivienda respeten los requisitos arquitectónicos y respondan a los intereses y necesidades particulares de las personas con discapacidad.	MIVAH INS INVU MS Municipalidades
12. Eliminar los trompos en los autobuses	MOPT
13. Ampliación y mejoramiento de los servicios integrales de rehabilitación para la población menor de edad con discapacidad, particularmente para los que se encuentran en situación de pobreza	CNREE CCSS

Artículo 3: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley 7600 en referencia, establece en su artículo 1, que el desarrollo de la población con discapacidad es de interés público. En este sentido, el numeral 5 ibídem establece la obligación de las instituciones públicas o privadas de brindar apoyo y ayuda técnica a las personas discapacitadas.

Así pues, los numerales de citan rezan lo siguiente:

Artículo 1.-

"Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.



Artículo 5.-

"Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes."

De esta forma vemos como el orden jurídico vigente define la readaptación profesional como una obligación que debe ser asumida por las Instituciones de Formación profesional del país -colegios de secundaria, universidades, instituciones de educación técnica y profesional- y en los mismos centros de enseñanza, en igualdad de oportunidades y con las adecuaciones de acceso y adaptaciones curriculares necesarias.

En el caso de personas con mayores discapacidades, éstas reciben servicios en aulas integradas a colegios regulares o en escuelas de educación especial con programas adecuados a su nivel de discapacidad.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto No. 26831-MP relativo al Reglamento de la referida Ley No. 7600, se prevé la asistencia técnica de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la colocación de personas discapacitados en centros o lugares de trabajo.

Dentro de este marco de acción, como referencia tenemos a bien informar que mediante oficio DNE-328-99, suscrito por el Director de la Dirección Nacional e Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se informa que dicha dependencia mantiene una acción denominada de "PROMOCIÓN DE EMPLEO", que consiste en visitas periódicas a las Empresas, donde se promueven las oportunidades laborales para personas con discapacidad, además de ofrecer a los responsables de los Departamento u Oficinas de Recursos Humanos de las Empresas la posibilidad de hacer un Estudio de Puesto para definir el perfil y, o referirle el mejor candidato o candidata al puesto que ofrezca. (Ver Anexo)



Cabe señalar, que el servicio de colocación de la Dirección en mención mantiene un servicio de atención integral, no diferenciando las situaciones de las personas con discapacidad. De esta manera ingresan sus ofertas y se relacionan con los pedimentos o perfiles de puestos de trabajo que demandan las empresas privadas.

Artículo 4: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la pluricitada Ley núm. 7600, otorga la protección a la persona inválida de gozar la igualdad de oportunidades con respecto a otras personas inválidas y demás trabajadores.

En este sentido, la referida Ley 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y servicios, tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica.

Así pues, el cuerpo normativo en cuestión y Reglamento, contienen disposiciones y acciones en diversas áreas, como las que a continuación se detallan:

Artículo 23: Derecho al Trabajo.

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Artículo 24: Actos de discriminación

Se considerará actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 25: Capacitación Prioritaria



Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Artículo 26: Asesoramiento a los empleadores.

El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.

Artículo 27: Obligación del Patrono

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

Artículo 28: Afiliaciones.

Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.

Artículo 29: Obligaciones del Estado

Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense del Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les



impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades.

Artículo 30: Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad.

Artículo 60.- Medidas institucionales para evitar la discriminación

Los educadores, patronos o jefarcas tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite.

Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos.

Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.

Artículo 63.- Sanciones por irregularidades en el reclutamiento y selección de personal



En el Estado, sus instituciones y corporaciones, será anulable, a solicitud de la parte interesada, todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimientos que se efectúen en contra de lo dispuesto en esta ley

Los procedimientos para reclutar y seleccionar personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio contra esta ley.

Los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en esta ley serán, personalmente, responsables y responderán con su patrimonio por los daños y perjuicios que resulten.

Artículo 66: Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.

Artículo 67: Acto discriminatorio en el empleo

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considerará un acto discriminatorio que, en razón de su discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 68: Comisión permanente

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrará, internamente, una comisión permanente con la participación de todas las direcciones, dicha comisión se encargará de definir estrategias, planes y proyectos para promover la equiparación de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad.



Artículo 69: Readaptación, colocación y reubicación en el empleo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de las instancias correspondientes, organizará y prestará, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y reubicación en el empleo. Tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas.

Artículo 70.- Coordinación interinstitucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Artículo 71: Funciones de la Dirección Nacional de Empleo Corresponderá a la Dirección Nacional de Empleo las siguientes funciones:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.
- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.
- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.



- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral
- h) Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- i) Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 72: Inspección en el empleo

Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá control por medio de su Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo y su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales.

Artículo 73.- Prevención de la discriminación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá la prevención respectiva al patrono que asuma actitudes discriminatorias en la contratación o que incumpla con los alcances de la Ley 7600 en materia de empleo.

Artículo 74: Necesidades de formación técnica y profesional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

Artículo 75.- Consultas y reclamos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Asuntos Laborales, brindará y prestará sus servicios de manera accesible,



adecuada, efectiva y oportuna, para atender consultas y reclamos a trabajadores con alguna discapacidad.

La Dirección General de Asuntos Laborales, ofrecerá en sus instalaciones todas las facilidades necesarias para la comodidad, seguridad y privacidad de las personas con discapacidad, que requieran de los servicios de atención de reclamos, conciliaciones y otros.

Artículo 76: Cobertura de la seguridad social

La Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, por medio de su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales, fiscalizará que todos los trabajadores activos con discapacidad, estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

Artículo 77: Contratación de trabajadores principiantes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Artículo 78: Asistencia técnica para la colocación

La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona

Artículo 79: Información y asesoría sobre servicios de apoyo



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 80: Adaptación al puesto de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurará subvenciones temporales y préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo ayudas técnicas y servicios de apoyo, la eliminación de barreras arquitectónicas y modificación del entorno y otras acciones que promuevan la creación de fuentes de empleo y de ingresos para las personas con discapacidad.

Artículo 81: Contratos con información accesible

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, garantizará que los contratos de trabajo sean accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 82: Salario mínimo

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la formación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Artículo 83: Incorporación al empleo en el sector público

La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad

Artículo 84: Adecuación de pruebas



Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.

Artículo 85: Concurso y elegibilidad

Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

Artículo 86: Adaptación al puesto de trabajo en el régimen del Servicio civil

La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomiendan las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.

Artículo 87: Información y Capacitación

La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.

Artículo 88: Superación en el empleo.

La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de



Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.

Para ello todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las provisiones presupuestarias requeridas.

Artículo 89.- Reinserción laboral

Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.

Por otro lado, en mayo de 1988, se emitió la Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, en la cual se establece lo siguiente:

Se reducirá de la renta bruta de los empleadores que contraten personas con discapacidad, aquellos sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, etc., pagados a sus empleados discapacitados;

Se reducirá una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior, si se contratan personas a la que se les dificulte tener un puesto competitivo.



Asimismo se reducirá una cantidad igual adicional a la establecida en el primer párrafo por los costos de las adecuaciones hechas a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

Dado que en la actualidad Costa Rica se encuentra en un momento de transición entre las viejas y nuevas políticas, éstas aún no han sido puestas en práctica. Si se puede adelantar que una de las políticas de apoyo afirmativo o de equiparación de oportunidades, incluirá el establecimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas

Artículo 5: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial inició el pasado 8 de agosto de 1999, un proceso de elaboración de las nuevas políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por el Decreto 26831 relativo al Reglamento de la Ley 7600.

Con relación a la consulta a las organizaciones de personas con discapacidad o las que se ocupan de ellos, tenemos a bien informar que fueron los primeros en ser consultados a la hora de realizar el Foro Nacional de Formulación de Políticas Públicas realizada en el pasado mes de agosto de 1999 y que serán las primeras en ser invitadas para la Consulta Nacional de noviembre de 1999.

En todo caso, de conformidad con el Transitorio VIII del referido Decreto 26831, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal". El plazo en mención de 18 meses vence en el mes próximo de octubre de 1999.



Para la elaboración de las políticas en cuestión, figuran Ministerios del Gobierno y la participación de cinco grandes grupos, a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales.

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas, entre otras).

Representantes de Organismos Internacionales.

Representantes de la Empresa Privada.

El Gobierno de Costa Rica se compromete en mantener informada a la Oficina Internacional del Trabajo en relación con el documento final que están elaborando los entes citados, el cual se espera para un futuro próximo.

Artículo 7: La Dirección Nacional de Empleo ha venido trabajando conjuntamente con el CIPET (Centro de Investigación y Perfeccionamiento Para La Educación Técnica) en la aplicación de Estudios de Prospección de Empleo y en las Comisiones Técnicas con el SINETEC (Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica) para establecer una red de información sobre las necesidades de formación.

En materia de servicios de orientación y formación profesional el Ministerio de Educación Pública, a través de los colegios de secundaria académica y técnica de todo el país, deben recibir a la población estudiantil con discapacidad y ofrecer las adecuaciones curriculares, así como los apoyos necesarios para que puedan realizar sus estudios en dichos centros.

Cada institución que tenga estudiantes con discapacidad matriculados, deberá nombrar un Comité de Apoyo, conformado por Maestros y Profesores, Padres de Familia, Estudiantes con discapacidad y Representantes Administrativos, que les



ayude a desarrollar su potencial y que se encargue de la capacitación a los Docentes que así lo soliciten, así como de propiciar la accesibilidad física a los servicios.

La colocación de los estudiantes en un empleo es parte de la última etapa de los servicios educativos. El Ministerio de Educación Pública ofrece, adicionalmente, servicios especializados para población con mayores desventajas cuales son los servicios del III y IV ciclo de Educación Especial o Talleres Vocacionales.

En el caso del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con sede en todas las Regiones del país, y que ofrece Educación Técnica a estudiantes mayores de 15 años, actualmente reciben estudiantes con discapacidad en sus diferentes modalidades.

Para atender lo dispuesto supra, el INA ha venido brindado capacitación a los Profesores con el fin de que realicen en forma correcta las adecuaciones curriculares que los estudiantes discapacitados requieran. Cada Unidad establecerá en un corto plazo, Comités de Apoyo conformados por Estudiantes con discapacidad, Profesores con estudiantes con discapacidad así como el Director de la Unidad o su Representante. El fin es que estos Comités de Apoyo, apoyen el desarrollo de los estudiantes con discapacidad.

En este sentido, el Instituto Nacional de Aprendizaje cuenta con servicios de colocación y seguimiento en el empleo que se ofrece a todos sus estudiantes, incluidos los que tienen alguna discapacidad.

Por su parte, en el caso de las cuatro Universidades Públicas del país, existen Comités de Apoyo o Comisiones Institucionales para Estudiantes con Discapacidad. Estas Comisiones se encargan de ofrecer a los Estudiantes y sus Profesores los apoyos necesarios para el desarrollo de los Estudiantes con discapacidad. Estos Comités también tiene a cargo la adecuación de las Plantas Físicas, así como proporcionar Personal de Apoyo, a saber intérpretes, lectores, etc., a los estudiantes que así lo soliciten.



Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de conformidad con el numeral 23 de la Ley 7600 de repetida cita "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales."

Así pues y en cumplimiento con la Ley 7600 de repetida cita, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo ha fomentado la empleabilidad mediante una acción intensiva de promoción de nuevas oportunidades laborales.

Esta actividad en sus orígenes, estaba programada para la Región Central, sin embargo, a partir del mes de junio de 1999, se amplió a las restantes regiones del país, incluidas las zonas rurales.

Asimismo, el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), en el cual participan instituciones públicas y privadas, diseña un Plan de Prospección Empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A mayor abundamiento, todas las instituciones públicas de educación del país, en todas sus modalidades- académicas, técnicas, colegios universitarios, universidades, etc.-, tienen centros en todas las regiones del país. Todas ellas deben garantizar la educación de sus estudiantes con discapacidad en igualdad de oportunidades que el resto de la población estudiantil.

Artículo 9: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, entidad rectora en materia de discapacidad del país, en coordinación con entidades internacionales como el GLARP -Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional- y otras instancias nacionales, ha venido ofreciendo desde hace ya varios años, capacitación a personal que labora en la rehabilitación profesional.

Asimismo, el Consejo de cita coordina con el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y las Universidades y Colegios Universitarios del país, la capacitación de su personal en temas relacionados con la adaptación de



los currículum y de los materiales y espacios físicos para que sean accesibles a toda su población.

III. Indicar la autoridad o autoridades encargadas de aplicar las leyes, reglamentos y otras medidas que se mencionan en el párrafo 1.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Instituciones públicas y privadas que conforman el Consejo.

Dirección General del Servicio Civil.

Agrupaciones de personas discapacitadas y de padres.

Agrupaciones de empleadores y trabajadores.

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

III. Indicar si los tribunales judiciales u otros han dictado resoluciones sobre las cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio.

El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que revisado el Digesto de los Tribunales de Justicia, no se encontró resolución alguna en la que se invocara la aplicación del Convenio en examen.

V. Indicaciones generales sobre la forma en que se aplica el Convenio:

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien remitir su respuesta a la información vertida en el párrafo 2 del presente Memorial

VI. Indicación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se ha enviado copia de la presente memoria:

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum



Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses.

Confederación Unitaria de Trabajadores

Unión de Costarricenses de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

Consejo Superior de Trabajo.

SOLICITUD DIRECTA 1995 bis

Costa Rica (ratificación: 1991)

La Comisión toma nota con gran interés de la primera y segunda memorias de Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Toma nota, en particular, de la información detallada de política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, aplicada por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la creación del cargo de Asesor Presidencia; para la Población con Discapacidad. La Comisión también toma nota de la próxima revisión de la ley núm. 5347, de 1973, sobre la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la elaboración de un proyecto de ley general para el desarrollo, integración y promoción de la persona con discapacidad en Costa Rica. Toma nota además de la información sobre las medidas adoptadas a nivel nacional en virtud del proyecto RLA/89/MO6/SPA elaborado por la OIT para la región centroamericana. La Comisión agradecería al Gobierno que siguiera comunicándole información sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Sírvase proporcionar los textos de la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en su tenor modificado, y de la ley general mencionada con anterioridad tan pronto como sean adoptadas. Sírvase también suministrar información adicional sobre los puntos siguientes:

Artículo 5 del Convenio. El Gobierno indica que la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial antes mencionada no prevé la



representación de las organizaciones de trabajadores en ese organismo. Declara también que si bien la ley antes mencionada no incluye a los representantes de las organizaciones de personas con discapacidad en el Consejo Nacional, en la práctica dichas organizaciones están representadas en ese organismo y que la reforma de la ley sobre el Consejo Nacional proveerá una participación más activa de los representantes de las organizaciones de las personas con discapacidad. La Comisión agradecería que el Gobierno indicara, en su próxima memoria, si también se incluirán a los representantes de las organizaciones de trabajadores en el Consejo Nacional como resultado de la reforma de la ley, y de no ser ese el caso, qué otras medidas se adopten o se prevé adoptar para garantizar que se consulte a las organizaciones representativas de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas, inválidas. Sírvase asimismo describir más detalladamente las consultas con las organizaciones de personas con discapacidad a través del Consejo Nacional.

Artículo 8. De la primera memoria del Gobierno, la Comisión toma nota de que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, ha puesto en funcionamiento en algunas regiones del país el modelo SELOR (Servicios Integrados Locales de Rehabilitación). La Comisión agradecería al Gobierno que indicara, en su próxima memoria, si el SELOR también funcionará en zonas rurales, y de no ser así, que describiera otras medidas adoptadas o previstas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas, de conformidad con este artículo.

Respuesta del Gobierno de Costa Rica:

El Gobierno de Costa Rica recibe con agrado los comentarios de esa Comisión y aprovecha la oportunidad para informar que la Ley núm. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", de fecha 02 de mayo de 1996, crea una política moderna sobre la discapacidad, es una herramienta eficaz



al servicio de las personas con discapacidad y de sus padres y madres, para poder ejercer sus derechos humanos y constitucionales y crear las condiciones necesarias para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas.

Esta Ley se basa en cuatro principios básicos aplicados a las personas con discapacidad: equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal.

La referida Ley núm. 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y servicios, tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica, en los términos descritos en el presente memorial.

Ahora bien, en relación con la reforma a la Ley 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial aludida por la CEACR, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley núm. 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, al día de hoy aún no ha sido reformada.

En efecto, la reforma a la ley en cuestión, comunicada por el Gobierno en su Memoria anterior, no se ha realizado dado que la Ley núm. 7600 de repetida cita sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", incluye en su texto artículos rectores sobre el Consejo en referencia así como para la población con discapacidad.

En este sentido, vemos como el artículo 12, inciso b. ibídem define que "las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben contar con una representación permanente en una proporción de un 25% en el órgano directivo del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial ". Esto ha permitido, que a partir del mes de julio de 1996, hacer efectiva la participación plena -voz y voto- de las personas con discapacidad en las decisiones que se toman a nivel del Consejo.



Por otro lado, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien mantener informado a la OIT sobre las Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en ese sentido comunica que durante 1999, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, con el apoyo del Señor Presidente de la República, se inició el proceso de elaboración de las nuevas políticas públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por Decreto 26831 -Reglamento a la Ley 7600-

De acuerdo al Transitorio VIII del Decreto 2683 1, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal ". El citado plazo de 18 meses vence en el mes de octubre de 1999.

El proceso de elaboración de estas nuevas políticas, se incluye ámbitos principales en materia de formación laboral y empleo para las personas con discapacidad.

Para la elaboración de estas políticas se contará con el apoyo de los Ministros del Gobierno y con la participación de 5 grandes grupos a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas entre otras).

Representantes de Organismos Internacionales



Representantes de la Empresa Privada.

Con el fin de contar con información básica para la elaboración de las políticas públicas en materia de formación laboral y empleo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial desarrolló junto con la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, el Módulo de Discapacidad que se aplicó con la Encuesta de Hogares en el mes de Julio de 1998.

Esta información se encuentra actualmente en proceso de análisis, pudiendo indicarse por el momento que de acuerdo a la información obtenida, el 9,32% de la población costarricense tiene algún tipo de discapacidad y que el 11% de la Población Económicamente Activa (PEA) Nacional tiene discapacidad.



Cuadro No. 1 COSTA RICA

Población Económicamente Activa con y sin lesión o impedimento

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998

	Población Total		Población con lesión o impedimento	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Población total	3.340.909	100.00%	311.359	9.3%
PEA (12-59 años)	2.488.771	100.00%	270.845	10.9%

Por otra parte, del PEA con discapacidad de Costa Rica, solamente el 36,1% está ocupada: 1 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar está ocupada.

Cuadro No. 2 COSTA RICA

Población con discapacidad: Condición de Actividad y Deseo de Trabajar

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998



	Población con lesión o impedimento	
	Absoluto	Relativo
PEA (12-59 años)		270,845 100%
Población ocupada		97,690 36.1%
Independientes	35.508	
Asalariados	59.554	
No remunerados	2.628	

A mayor abundamiento, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el año 1998, se estableció el Sistema Nacional de Educación Técnica - SINETEC- con el fin de fortalecer la Educación Técnica Nacional, vía de desarrollo futuro del país.

Así pues, el SINETEC, durante el presente año 1999, ha establecido 37 áreas prioritarias, entre ellas "Acceso a la Educación Técnica y la Formación Profesional de las personas con discapacidad". Las instituciones que participan en esta área incluyen al: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, quien preside, el Sistema de Educación Superior Estatal, la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa Privada, los Colegios Universitarios, el Ministerio de Economía Industria y Comercio, las personas con discapacidad.



Como insumo de este grupo, se han utilizado los dos Estudios de Prospección de Empleo realizados por un conjunto de organizaciones, entre ellas el Consejo Nacional de Rehabilitación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo-.

Los resultados a la fecha han sido positivos y su principal recomendación, de incluir en las otras 36 áreas el tema discapacidad, ha sido acatada y empieza a surtir efectos. Las otras áreas incluyen entre otros: Bolsa Electrónica de Intermediación de Empleo, Banco de Información de las Instituciones de Educación Técnica y Formación Profesional, Educación Dual, Acreditación de Centros de Educación Técnica y Certificación de Competencias laborales, Teletrabajo, Fomento de Técnicos en Software, Incorporación de un mayor porcentaje de mujeres a la Educación Técnica, entre otros.

Para finalizar, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el período comprendido entre los años 1996 y 1998, el Consejo Nacional de Rehabilitación junto con la Asesoría Presidencial en Materia de Discapacidad, desarrollaron el proyecto "Mejoramiento de imagen de la persona con discapacidad en Costa Rica".

El objetivo general del proyecto era el de informar y sensibilizar a la sociedad costarricense para inducir a modificar su percepción y actitud respecto a las personas con discapacidad a fin de facilitar su proceso de integración.

Uno de los objetivos específicos del programa en cuestión, se dirigió a los empleadores y trabajadores: "Sensibilizar e informar a empleadores y trabajadores sobre la capacidad productiva del trabajador con discapacidad y los derechos que le asisten, a fin de facilitar su inserción sociolaboral".

Como actividades se realizaron las siguientes:

a. Desarrollo de una campaña en los medios de comunicación dirigida a empleadores, mostrando la funcionalidad y la capacidad productiva del trabajador con discapacidad. Dicha campaña se dirigió también a los trabajadores, con el fin



de promover la solidaridad con compañeros discapacitados. La campaña publicitaria contó con dos spots televisivos que se transmitieron durante un período de 1 año, así como cortos radiales que transmitieron radioemisoras a nivel nacional, regional y local. Al evaluar el impacto de la campaña, mediante un sondeo telefónico con 416 personas, se encontró que ha habido un avance en la ciudadanía costarricense en la percepción de la persona con discapacidad, no sólo como titular de derechos, sino como sujetos activos de su propio desarrollo.

b. Producción de impresos de información a los empleadores y trabajadores. Uno de ellos divulga el incentivo fiscal al empleo de estos trabajadores y otro promociona a las personas con discapacidad como posibles trabajadores de una empresa.

c. Producción de un video promocionar para empleadores. Aprovechando los resultados obtenidos en el marco del Proyecto RLA/89/MO6/SPA de Apoyo a la Inserción Laboral y al Desarrollo de Actividades Generadoras de Ingreso de las Personas con Discapacidad, se produjo un video de las experiencias alcanzadas con los empleadores que sirvió como material de apoyo en las acciones de concientización.

d. Jornadas de concientización con grupos de empleadores. Se realizaron 12 jornadas con empleadores de diferentes regiones del país. Los encuentros tuvieron dos horas de duración como promedio y logró impactar al sector empresarial en asuntos relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

e. Jornadas de concientización y capacitación para dirigentes de organizaciones de trabajadores. Se realizaron 2 jornadas con trabajadores de sindicatos y asociaciones solidaristas.

f. Fortalecimiento y capitalización del Fondo Rotatorio de Préstamos para personas con discapacidad que permitió la ampliación de la cartera crediticia.



Artículo 5: En relación con la inquietud de la CEACR, sobre la Ley núm. 5347 de creación del Consejo Nacional de Rehabilitación, la cual no incluyó a los representantes de las organizaciones de trabajadores, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en todo caso, la Ley en referencia incluye -entre muchas otras- la representación de la empresa privada.

Ahora bien, en relación con la consulta que el Consejo de Rehabilitación realiza a las organizaciones de personas con discapacidad, se informa que ésta se realiza de varias formas:

A través de la participación de los representantes en la mesa directiva del Consejo, que fueron electos en Asamblea General de las organizaciones de personas con discapacidad.

A través de su participación en reuniones de trabajo

A través de nombramientos por parte del Consejo Nacional en diferentes Comisiones.

En este sentido, el artículo 13 de la pluricitada Ley 7600 resulta claro: "Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad".

Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar, tal y como lo indica el Informe de la CEACR, que por intermedio del Consejo Nacional de Rehabilitación se ha promovido a través de los Sistemas Integrados Locales de Rehabilitación - SILOR- el funcionamiento de programas desconcentrados de formación laboral y empleo.

Estos servicios están ubicados en 7 distintas regiones del país, incluidas las rurales, conjugando esfuerzos y recursos tanto del Gobierno así como de organizaciones no gubernamentales de las comunidades en donde están ubicadas.



En este sentido, por intermedio de los funcionarios del Consejo Nacional de Rehabilitación, se han venido apoyando distintas figuras a nivel comunitario:

Apoyo técnico, por medio de funcionarios regionales y nacionales, a servicios de formación profesional para la población costarricense (especialmente el Instituto Nacional de Aprendizaje -INA-), con la finalidad de favorecer la integración, a través de todos sus programas comunitarios y regionales, de la población con discapacidad.

Apoyo técnico y material a los 56 servicios de IV Ciclo de Educación Especial cuyo programa incluye formación profesional y culmina con la colocación de los estudiantes en empresas de 56 comunidades del país.

Apoyo técnico a funcionarios de la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, con el fin de que un mayor número de personas con discapacidad se integren a los programas regulares de educación técnica en todo el país.

Intensificación de otorgamiento de créditos a través del Fondo Rotatorio de Préstamos especialmente a mujeres con discapacidad y a personas de comunidades alejadas. Sólo en 1998 se otorgaron más de 170 créditos para generación de autoempleo y empleo asociativo.



ANEXO # 8

Ley 7948

**APROBACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA
ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- Apruébase, en cada una de sus partes, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 8 de junio de 1999. El texto es el siguiente:

**“CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE
TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

LOS ESTADOS PARTE EN LA PRESENTE CONVENCION,

REAFIRMANDO que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la



discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

CONSIDERANDO que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 3, inciso j) establece como principio que “la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera”;

PREOCUPADOS por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad;

TENIENDO PRESENTE el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (AG. 26/2856, del 20 de diciembre de 1971); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución No. 3447, del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG. 46/119, del 17 de diciembre de 1991); la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES. 1249 (XXIII-0/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG. 48/96, del 20 de diciembre de 1993); la



Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES. 1356 (XXV-0/95)); y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-0/96); y

COMPROMETIDOS a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad,

HAN CONVENIDO lo siguiente:

ARTÍCULO I

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1.- **Discapacidad**

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

2.- **Discriminación contra las personas con discapacidad**



a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

ARTÍCULO II

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.



ARTÍCULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1.- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la



finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitadas para hacerlo.

2.- Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.



ARTÍCULO IV

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

- 1.- Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.
- 2.- Colaborar de manera efectiva en:
 - a) la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y
 - b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.



ARTÍCULO V

1.- Los Estados parte promoverán, en la medida en que sea compatible con sus respectivas legislaciones nacionales, la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o, si no existieren dichas organizaciones, personas con discapacidad, en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente Convención.

2.- Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

ARTÍCULO VI

1.- Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.

2.- El Comité celebrará su primera reunión dentro de los 90 días siguientes al depósito del décimo primer instrumento de ratificación. Esta



reunión será convocada por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y la misma se celebrará en su sede, a menos que un Estado parte ofrezca la sede.

3.- Los Estados parte se comprometen en la primera reunión a presentar un informe al Secretario General de la Organización para que lo transmita al Comité para ser analizado y estudiado. En lo sucesivo, los informes se presentarán cada cuatro años.

4.- Los informes preparados en virtud del párrafo anterior deberán incluir las medidas que los Estados miembros hayan adoptado en la aplicación de esta Convención y cualquier progreso que hayan realizado los Estados parte en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Los informes también contendrán cualquier circunstancia o dificultad que afecte el grado de cumplimiento derivado de la presente Convención.

5.- El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención e intercambiar experiencias entre los Estados parte. Los informes que elabore el Comité recogerán el debate e incluirán información sobre las medidas que los Estados parte hayan adoptado en aplicación de esta Convención, los progresos que hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de la Convención, así como las conclusiones, observaciones



y sugerencias generales del Comité para el cumplimiento progresivo de la misma.

6.- El Comité elaborará su reglamento interno y lo aprobará por mayoría absoluta.

7.- El Secretario General brindará al Comité el apoyo que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO VII

No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado parte está obligado.



ARTÍCULO VIII

- 1.- La presente Convención estará abierta a todos los Estados miembros para su firma, en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 8 de junio de 1999 y, a partir de esa fecha, permanecerá abierta a la firma de todos los Estados en la sede de la Organización de los Estados Americanos hasta su entrada en vigor.
- 2.- La presente Convención está sujeta a ratificación.
- 3.- La presente Convención entrará en vigor para los Estados ratificantes el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación de un Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos.

ARTÍCULO IX

Después de su entrada en vigor, la presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados que no la hayan firmado.



ARTÍCULO X

- 1.- Los instrumentos de ratificación y adhesión se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.
- 2.- Para cada Estado que ratifique o adhiera a la Convención después de que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

ARTÍCULO XI

- 1.- Cualquier Estado parte podrá formular propuestas de enmienda a esta Convención. Dichas propuestas serán presentadas a la Secretaría General de la OEA para su distribución a los Estados parte.
- 2.- Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que dos tercios de los Estados parte hayan depositado el respectivo instrumento de ratificación. En cuanto al resto de los Estados parte, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.



ARTÍCULO XII

Los Estados podrán formular reservas a la presente Convención al momento de ratificarla o adherirse a ella, siempre que no sean incompatibles con el objeto y propósito de la Convención y versen sobre una o más disposiciones específicas.

ARTÍCULO XIII

La presente Convención permanecerá en vigor indefinidamente, pero cualquiera de los Estados parte podrá denunciarla. El instrumento de denuncia será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Transcurrido un año, contado a partir de la fecha de depósito del instrumento de denuncia, la Convención cesará en sus efectos para el Estado denunciante, y permanecerá en vigor para los demás Estados parte. Dicha denuncia no eximirá al Estado parte de las obligaciones que le impone la presente Convención con respecto a toda acción u omisión ocurrida antes de la fecha en que haya surtido efecto la denuncia.



ARTÍCULO XIV

1.- El instrumento original de la presente Convención, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que enviará copia auténtica de su texto, para su registro y publicación, a la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

2.- La Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos notificará a los Estados miembros de dicha Organización y a los Estados que se hayan adherido a la Convención, las firmas, los depósitos de instrumentos de ratificación, adhesión y denuncia, así como las reservas que hubiesen.

ARTÍCULO 2.- Para cumplir lo dispuesto en los incisos 3 y 4 del artículo VI de la presente Convención, le corresponderá al Consejo Nacional de Rehabilitación y de Educación Especial, creado por la Ley No. 5347, de 3 de setiembre de 1973, elaborar el informe de Costa Rica.

Rige a partir de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los dieciocho días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.



ANEXO # 9

Ley 7219

CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

(Fecha de entrada en vigor 20 de junio de 1985)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad; Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales



nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

1. 1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. 2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. 3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. 4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.



Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones



representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Parte III. Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.



Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.



Artículo 13

1. 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones



contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



ANEXO # 10
REGLAMENTO DE LEY 7600
REGLAMENTO 26831 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Presentada por el Gobierno de la República de Costa Rica, de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período que vence el 31 de mayo de 1999, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVALIDAS), 1983 (NUM. 159), cuya ratificación ha sido registrada el 23 de julio de 1991.

I. Lista de las principales declaraciones de política, leyes, reglamentos administrativos, o cualquier otra medida destinada a dar efecto al Convenio.

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar las principales disposiciones normativas que dan efecto al Convenio en examen:

Ley No.7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para la persona con Discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 112 del 29 de mayo de 1996.

Decreto No. 26831-MP sobre el Reglamento a la Ley 7600 sobre la "Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 75 del 20 de abril de 1998.

Ley No. 7219 (1991) Ley de Aprobación del Convenio 159 de la O.I.T., sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad.

Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contratan personas con discapacidad del 19 de mayo de 1988. Se puede deducir del pago de renta hasta un 50% de los salarios pagados a los trabajadores con discapacidad,



Ley No. 7676 sobre Pensión para los discapacitados con dependientes, del 14 de octubre de 1996, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1996.

Ley No. 5347 sobre la Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de fecha 3 de septiembre de 1973.

Artículo 1: Créase el Consejo nacional de Rehabilitación y Educación Especial, encargado de orientar la política general en materia de Rehabilitación y Educación Especial en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública y Trabajo y Seguridad Social, así como la Planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas físicas o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país

II. Indicaciones detalladas respecto la aplicación de cada uno de los artículos del convenio

Artículo 1: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la definición de "persona inválida" prevista en el artículo 1 del instrumento en examen, se encuentra incorporada en el ordenamiento jurídico nacional de conformidad con el numeral 7 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y, con lo resuelto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, máximo órgano jurisdiccional, de cuyas resoluciones son de carácter "erga omnes", al señalar que "las disposiciones constitucionales y de los convenios internacionales ratificados son de aplicación directa; esto es, que aún en el caso de que no dieran leyes ordinarias, para desarrollar los principios que contempla la Constitución Política, los ciudadanos pueden acudir a los tribunales y a las autoridades administrativas, para pedir la aplicación de dicha normativa."

A mayor abundamiento, y conteste con lo dispuesto supra, el Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que según el Reglamento del



Seguro Salud, de fecha 22 de julio de 1997, el artículo 10 define " Persona Inválida", en los siguiente términos:

"Persona, hombre o mujer, que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, perdiera dos terceras partes o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual o en otra compatible con su capacidad residual"

Por su parte, en la Ley No. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", define en su artículo 2 la discapacidad como:

"Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo."

Artículo 2: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en el mes de abril de 1998, se publicó el Decreto Núm. 26831-MP sobre reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad. Dicho cuerpo normativo dispone en su artículo 184 la derogatoria de las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y la Rehabilitación Integral.

Dado lo anterior, durante el año 1999 se inició un proceso consultivo para la elaboración de las nuevas políticas nacionales. Durante el pasado mes de agosto de 1999 y con la participación del señor Bengt Lindqvist, Relator Especial de las Naciones Unidas en materia de discapacidad, se llevó a cabo el Foro Nacional de formulación de políticas públicas en discapacidad que incluyó nueve ámbitos diferentes, entre ellos el de Educación y el de Trabajo.

Se espera que para el 03 de diciembre de 1999, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, y después de haber sido aprobadas por consulta nacional, el señor Presidente de la República firme las nuevas Políticas Públicas en Discapacidad, acordes no sólo con el Convenio núm. 159, sino con la moderna política de igualdad de oportunidades.



A mayor abundamiento y como referencia, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo Humano", los principios generales de la "Política Nacional Sobre Readaptación Profesional Y Empleo De Personas Inválidas" están fundamentados en los datos aportados por la Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples durante el decenio de 1990.

Dicha Encuesta arrojó que la discapacidad representa el 8,9% de la población total del país. La infantil y adolescente representa cerca de la cuarta parte de la población discapacitada, a saber 71.474 personas; mientras tanto en 1998 la población con lesión e impedimento representaba un 9.3% del total de la población del país.

La desagregación de la información por tipo de discapacidad refleja la alta persistencia que tiene los problemas de tipo cerebral o neurológico como causa de discapacidad, uno de cada dos pertenece a esas categorías. Las discapacidades originadas en el sistema osteomuscular, así como las afecciones visuales y auditivas también afectan casi a una tercera parte de esa población. Según la Organización Mundial de la Salud, los trastornos afectivos constituyen la primera causa de discapacidad en el mundo, seguida del retardo mental y la epilepsia.

En el campo del accionar institucional, los esfuerzos más relevantes por enfrentar la situación de la población discapacitada se centran en la ejecución de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, aprobada en abril de 1996.

Cuadro No. 1. Acciones en el ámbito institucional

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
----------	--------------------



FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
1. Fortalecimiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, como entidad rectora en materia de discapacidad.	CNREE
2. Cumplir las políticas, definir y ejecutar, planes y programas en el ámbito de las instituciones públicas y gobiernos locales, bajo el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	CNREE CCSS INS

La Ley de rito incluye una serie de disposiciones orientadas a garantizar el libre tránsito de la población discapacitada, lo cual implica acciones tendentes a eliminar barreras arquitectónicas. En términos institucionales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS), deben abrir servicios de rehabilitación en todas las regiones y los centros educativos deben realizar adaptaciones en las plantas físicas y ofrecer los recursos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades a los discapacitados.

En el ámbito de la Educación, se plantean importantes retos tanto para las Universidades dedicadas a la formación de Recursos Humanos, como para las Instituciones que se encargan de contratarlos. También para la población infantil, el proceso de integración resultará una experiencia enriquecedora en la medida que los niños sin problemas, aprenderán a compartir, a ser más tolerantes y a entender que a pesar de las diferencias individuales, todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades.

Cuadro No. 2. Acciones en el ámbito de la educación



ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN	
1. Promoción de programas de educación preventiva y de servicios de salud orientadas a la madre gestante y al niño para disminuir el riesgo de discapacidad	CCSS
2. Desarrollo de campañas de información masivas que contribuyan a crear una cultura de respeto y apoyo a las personas con discapacidad	CNREE
3. Inserción de los menores que presentan algún tipo de discapacidad dentro del sistema educativo formal	CNREE MEP
4. Apoyo a las municipalidades y comunidades para el desarrollo de programas de capacitación y recreación y deporte, adecuados a la población con discapacidad	MEP CNREE
5. Campañas permanentes de prevención de accidentes de tránsito	MOPT INS
6. Facilitar el acceso al Sistema Educativo Regular de la población con necesidades especiales en Centros Educativos Integradores, los cuales recibirán capacitación y servicios de apoyo.	MEP CNREE
7. Desarrollar programas de actualización y capacitación a docentes y administrativos de instituciones educativas que den atención a población discapacitada.	MEP CNREE Ministerio de Salud
8. Apertura de nuevos servicios educativos especializados	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación y Enseñanza



	Especial
9. Formación y capacitación permanente de docentes	MEP Universidades Consejo Nacional de Rehabilitación
10. Integrar población con necesidades especiales a las aulas regulares.	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
11. Dotar de recursos especiales a los centros educativos que participan en el Programa de Integración	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
12. Reducir la matrícula por grupo en las instituciones que participan en el Programa de Integración.	MEP
13. Apoyar la labor del docente regular que atiende población con necesidades especiales	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación
14. Promoción y apoyo a proyectos universitarios y de centros de investigación que permitan el desarrollo de metodologías y mecanismos de asistencia técnica para el mejoramiento de la educación a la población discapacitada	INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de Rehabilitación



<p>15. Facilitar el acceso de población con discapacidad a los servicios de orientación vocacional, capacitación técnica y profesional del INA y otros modos de formación profesional públicos o privados.</p>	<p>INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de Rehabilitación</p>
--	---

Cuadro No. 3. Acción Integral

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
<p>1. Establecimiento de servicios de guardería para menores de 6 años que presenten condiciones especiales (problemas de aprendizaje, desnutrición, discapacidad).</p>	<p>MEP CONAREE IMAS</p>
<p>2. Desarrollar una estrategia integral que considere la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades en todas las áreas para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.</p>	<p>CNREE CCSS</p>
<p>3. Desarrollar el Programa Nacional de Prevención sobre la incidencia de la discapacidad, causas, secuelas, etc.</p>	<p>CNREE CCSS</p>
<p>4. Desarrollar programa contra riesgos del trabajo para prevenir la discapacidad de los productores y la protección de éstos de los efectos de enfermedades y accidentes.</p>	<p>CNREE CCSS INS</p>
<p>5. Apoyar los programas existentes y promover iniciativas novedosas en el campo de los servicios integrales de rehabilitación, fomentando su efectiva</p>	<p>CNREE CCSS</p>



desconcentración.	
6. Impulsar los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para garantizar su permanencia en la familia.	CNREE
7. Brindar capacitación y orientación a familias con el fin de prevenir la institucionalización, el abuso, el maltrato y la negligencia hacia las personas con discapacidad.	CNREE
8. Brindar capacitación, actualización y equipamiento al personal profesional y técnico que ejecuta programas de atención en los diferentes tipos de discapacidad.	CNREE CCSS
9. Promover y divulgar las normas vigentes sobre diseño urbano y transporte orientadas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los espacios físicos y a las instituciones públicas.	CNREE MOPT
10. Habilitar los parques y áreas recreativas para facilitar el acceso y derecho a su aprovechamiento por las personas con discapacidad.	MCJD MOPT INVU Municipalidades
11. Velar porque los programas de vivienda respeten los requisitos arquitectónicos y respondan a los intereses y necesidades particulares de las personas con discapacidad.	MIVAH INS INVU MS Municipalidades
12. Eliminar los trompos en los autobuses	MOPT
13. Ampliación y mejoramiento de los servicios integrales de rehabilitación para la población menor de edad con discapacidad, particularmente para los que se	CNREE



encuentran en situación de pobreza

CCSS

Artículo 3: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley 7600 en referencia, establece en su artículo 1, que el desarrollo de la población con discapacidad es de interés público. En este sentido, el numeral 5 ibídem establece la obligación de las instituciones públicas o privadas de brindar apoyo y ayuda técnica a las personas discapacitadas.

Así pues, los numerales de citan rezan lo siguiente:

Artículo 1.-

"Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

Artículo 5.-

"Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes."

De esta forma vemos como el orden jurídico vigente define la readaptación profesional como una obligación que debe ser asumida por las Instituciones de Formación profesional del país -colegios de secundaria, universidades, instituciones de educación técnica y profesional- y en los mismos centros de enseñanza, en igualdad de oportunidades y con las adecuaciones de acceso y adaptaciones curriculares necesarias.

En el caso de personas con mayores discapacidades, éstas reciben servicios en aulas integradas a colegios regulares o en escuelas de educación especial con programas adecuados a su nivel de discapacidad.



Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto No. 26831-MP relativo al Reglamento de la referida Ley No. 7600, se prevé la asistencia técnica de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la colocación de personas discapacitados en centros o lugares de trabajo.

Dentro de este marco de acción, como referencia tenemos a bien informar que mediante oficio DNE-328-99, suscrito por el Director de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se informa que dicha dependencia mantiene una acción denominada de "PROMOCIÓN DE EMPLEO", que consiste en visitas periódicas a las Empresas, donde se promueven las oportunidades laborales para personas con discapacidad, además de ofrecer a los responsables de los Departamento u Oficinas de Recursos Humanos de las Empresas la posibilidad de hacer un Estudio de Puesto para definir el perfil y, o referirle el mejor candidato o candidata al puesto que ofrezca. (Ver Anexo)

Cabe señalar, que el servicio de colocación de la Dirección en mención mantiene un servicio de atención integral, no diferenciando las situaciones de las personas con discapacidad. De esta manera ingresan sus ofertas y se relacionan con los pedimentos o perfiles de puestos de trabajo que demandan las empresas privadas.

Artículo 4: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la pluricitada Ley núm. 7600, otorga la protección a la persona inválida de gozar la igualdad de oportunidades con respecto a otras personas inválidas y demás trabajadores.

En este sentido, la referida Ley 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y servicios, tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica.



Así pues, el cuerpo normativo en cuestión y Reglamento, contienen disposiciones y acciones en diversas áreas, como las que a continuación se detallan:

Artículo 23: Derecho al Trabajo.

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Artículo 24: Actos de discriminación

Se considerará actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 25: Capacitación Prioritaria

Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Artículo 26: Asesoramiento a los empleadores.

El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.



Artículo 27: Obligación del Patrono

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

Artículo 28: Afiliaciones.

Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.

Artículo 29: Obligaciones del Estado

Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense del Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades.

Artículo 30: Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para



facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad.

Artículo 60.- Medidas institucionales para evitar la discriminación

Los educadores, patronos o jefes tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite.

Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos.

Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.

Artículo 63.- Sanciones por irregularidades en el reclutamiento y selección de personal

En el Estado, sus instituciones y corporaciones, será anulable, a solicitud de la parte interesada, todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimientos que se efectúen en contra de lo dispuesto en esta ley

Los procedimientos para reclutar y seleccionar personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio contra esta ley.

Los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en esta ley serán, personalmente, responsables y responderán con su patrimonio por los daños y perjuicios que resulten.

Artículo 66: Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo.



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.

Artículo 67: Acto discriminatorio en el empleo

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considerará un acto discriminatorio que, en razón de su discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 68: Comisión permanente

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrará, internamente, una comisión permanente con la participación de todas las direcciones, dicha comisión se encargará de definir estrategias, planes y proyectos para promover la equiparación de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 69: Readaptación, colocación y reubicación en el empleo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de las instancias correspondientes, organizará y prestará, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y renunciación en el empleo. Tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas.



Artículo 70.- Coordinación interinstitucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Artículo 71: Funciones de la Dirección Nacional de Empleo Corresponderá a la Dirección Nacional de Empleo las siguientes funciones:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.
- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.
- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.
- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral



h) Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

i) Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 72: Inspección en el empleo

Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá control por medio de su Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo y su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales.

Artículo 73.- Prevención de la discriminación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá la prevención respectiva al patrono que asuma actitudes discriminatorias en la contratación o que incumpla con los alcances de la Ley 7600 en materia de empleo.

Artículo 74: Necesidades de formación técnica y profesional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

Artículo 75.- Consultas y reclamos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Asuntos Laborales, brindará y prestará sus servicios de manera accesible, adecuada, efectiva y oportuna, para atender consultas y reclamos a trabajadores con alguna discapacidad.

La Dirección General de Asuntos Laborales, ofrecerá en sus instalaciones todas las facilidades necesarias para la comodidad, seguridad y privacidad de las personas con discapacidad, que requieran de los servicios de atención de reclamos, conciliaciones y otros.



Artículo 76: Cobertura de la seguridad social

La Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, por medio de su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales, fiscalizará que todos los trabajadores activos con discapacidad, estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

Artículo 77: Contratación de trabajadores principiantes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Artículo 78: Asistencia técnica para la colocación

La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona

Artículo 79: Información y asesoría sobre servicios de apoyo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 80: Adaptación al puesto de trabajo



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurará subvenciones temporales y préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo ayudas técnicas y servicios de apoyo, la eliminación de barreras arquitectónicas y modificación del entorno y otras acciones que promuevan la creación de fuentes de empleo y de ingresos para las personas con discapacidad.

Artículo 81: Contratos con información accesible

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, garantizará que los contratos de trabajo sean accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 82: Salario mínimo

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la formación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Artículo 83: Incorporación al empleo en el sector público

La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad

Artículo 84: Adecuación de pruebas

Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.

Artículo 85: Concurso y elegibilidad



Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

Artículo 86: Adaptación al puesto de trabajo en el régimen del Servicio civil

La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomiendan las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.

Artículo 87: Información y Capacitación

La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.

Artículo 88: Superación en el empleo.

La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.

Para ello todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las provisiones presupuestarias requeridas.



Artículo 89.- Reinserción laboral

Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.

Por otro lado, en mayo de 1988, se emitió la Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, en la cual se establece lo siguiente:

Se reducirá de la renta bruta de los empleadores que contraten personas con discapacidad, aquellos sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, etc., pagados a sus empleados discapacitados;

Se reducirá una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior, si se contratan personas a la que se les dificulte tener un puesto competitivo.

Asimismo se reducirá una cantidad igual adicional a la establecida en el primer párrafo por los costos de las adecuaciones hechas a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

Dado que en la actualidad Costa Rica se encuentra en un momento de transición entre las viejas y nuevas políticas, éstas aún no han sido puestas en práctica. Si se puede adelantar que una de las políticas de apoyo afirmativo o de equiparación de oportunidades, incluirá el establecimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas



Artículo 5: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial inició el pasado 8 de agosto de 1999, un proceso de elaboración de las nuevas políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por el Decreto 26831 relativo al Reglamento de la Ley 7600.

Con relación a la consulta a las organizaciones de personas con discapacidad o las que se ocupan de ellos, tenemos a bien informar que fueron los primeros en ser consultados a la hora de realizar el Foro Nacional de Formulación de Políticas Públicas realizada en el pasado mes de agosto de 1999 y que serán las primeras en ser invitadas para la Consulta Nacional de noviembre de 1999.

En todo caso, de conformidad con el Transitorio VIII del referido Decreto 26831, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal". El plazo en mención de 18 meses vence en el mes próximo de octubre de 1999.

Para la elaboración de las políticas en cuestión, figuran Ministerios del Gobierno y la participación de cinco grandes grupos, a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales.

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas, entre otras).



Representantes de Organismos Internacionales.

Representantes de la Empresa Privada.

El Gobierno de Costa Rica se compromete en mantener informada a la Oficina Internacional del Trabajo en relación con el documento final que están elaborando los entes citados, el cual se espera para un futuro próximo.

Artículo 7: La Dirección Nacional de Empleo ha venido trabajando conjuntamente con el CIPET (Centro de Investigación y Perfeccionamiento Para La Educación Técnica) en la aplicación de Estudios de Prospección de Empleo y en las Comisiones Técnicas con el SINETEC (Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica) para establecer una red de información sobre las necesidades de formación.

En materia de servicios de orientación y formación profesional el Ministerio de Educación Pública, a través de los colegios de secundaria académica y técnica de todo el país, deben recibir a la población estudiantil con discapacidad y ofrecer las adecuaciones curriculares, así como los apoyos necesarios para que puedan realizar sus estudios en dichos centros.

Cada institución que tenga estudiantes con discapacidad matriculados, deberá nombrar un Comité de Apoyo, conformado por Maestros y Profesores, Padres de Familia, Estudiantes con discapacidad y Representantes Administrativos, que les ayude a desarrollar su potencial y que se encargue de la capacitación a los Docentes que así lo soliciten, así como de propiciar la accesibilidad física a los servicios.

La colocación de los estudiantes en un empleo es parte de la última etapa de los servicios educativos. El Ministerio de Educación Pública ofrece, adicionalmente, servicios especializados para población con mayores desventajas cuales son los servicios del III y IV ciclo de Educación Especial o Talleres Vocacionales.



En el caso del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con sede en todas las Regiones del país, y que ofrece Educación Técnica a estudiantes mayores de 15 años, actualmente reciben estudiantes con discapacidad en sus diferentes modalidades.

Para atender lo dispuesto supra, el INA ha venido brindado capacitación a los Profesores con el fin de que realicen en forma correcta las adecuaciones curriculares que los estudiantes discapacitados requieran. Cada Unidad establecerá en un corto plazo, Comités de Apoyo conformados por Estudiantes con discapacidad, Profesores con estudiantes con discapacidad así como el Director de la Unidad o su Representante. El fin es que estos Comités de Apoyo, apoyen el desarrollo de los estudiantes con discapacidad.

En este sentido, el Instituto Nacional de Aprendizaje cuenta con servicios de colocación y seguimiento en el empleo que se ofrece a todos sus estudiantes, incluidos los que tienen alguna discapacidad.

Por su parte, en el caso de las cuatro Universidades Públicas del país, existen Comités de Apoyo o Comisiones Institucionales para Estudiantes con Discapacidad. Estas Comisiones se encargan de ofrecer a los Estudiantes y sus Profesores los apoyos necesarios para el desarrollo de los Estudiantes con discapacidad. Estos Comités también tiene a cargo la adecuación de las Plantas Físicas, así como proporcionar Personal de Apoyo, a saber intérpretes, lectores, etc., a los estudiantes que así lo soliciten.

Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de conformidad con el numeral 23 de la Ley 7600 de repetida cita "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales."

Así pues y en cumplimiento con la Ley 7600 de repetida cita, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo ha



fomentado la empleabilidad mediante una acción intensiva de promoción de nuevas oportunidades laborales.

Esta actividad en sus orígenes, estaba programada para la Región Central, sin embargo, a partir del mes de junio de 1999, se amplió a las restantes regiones del país, incluidas las zonas rurales.

Asimismo, el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), en el cual participan instituciones públicas y privadas, diseña un Plan de Prospección Empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A mayor abundamiento, todas las instituciones públicas de educación del país, en todas sus modalidades- académicas, técnicas, colegios universitarios, universidades, etc.-, tienen centros en todas las regiones del país. Todas ellas deben garantizar la educación de sus estudiantes con discapacidad en igualdad de oportunidades que el resto de la población estudiantil.

Artículo 9: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, entidad rectora en materia de discapacidad del país, en coordinación con entidades internacionales como el GLARP -Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional- y otras instancias nacionales, ha venido ofreciendo desde hace ya varios años, capacitación a personal que labora en la rehabilitación profesional.

Asimismo, el Consejo de cita coordina con el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y las Universidades y Colegios Universitarios del país, la capacitación de su personal en temas relacionados con la adaptación de los currículum y de los materiales y espacios físicos para que sean accesibles a toda su población.

III. Indicar la autoridad o autoridades encargadas de aplicar las leyes, reglamentos y otras medidas que se mencionan en el párrafo 1.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Instituciones públicas y privadas que conforman el Consejo.



Dirección General del Servicio Civil.

Agrupaciones de personas discapacitadas y de padres.

Agrupaciones de empleadores y trabajadores.

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

III. Indicar si los tribunales judiciales u otros han dictado resoluciones sobre las cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio.

El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que revisado el Digesto de los Tribunales de Justicia, no se encontró resolución alguna en la que se invocara la aplicación del Convenio en examen.

V. Indicaciones generales sobre la forma en que se aplica el Convenio:

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien remitir su respuesta a la información vertida en el párrafo 2 del presente Memorial

VI. Indicación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se ha enviado copia de la presente memoria:

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum

Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses.

Confederación Unitaria de Trabajadores

Unión de Costarricenses de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

Consejo Superior de Trabajo.

SOLICITUD DIRECTA 1995 bis

Costa Rica (ratificación: 1991)



La Comisión toma nota con gran interés de la primera y segunda memorias de; Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Toma nota, en particular, de la información detallada de política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, aplicada por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la creación del cargo de Asesor Presidencia; para la Población con Discapacidad. La Comisión también toma nota de la próxima revisión de la ley núm. 5347, de 1973, sobre la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la elaboración de un proyecto de ley general para el desarrollo, integración y promoción de la persona con discapacidad en Costa Rica. Toma nota además de la información sobre las medidas adoptadas a nivel nacional en virtud del proyecto RLA/89/MO6/SPA elaborado por la OIT para la región centroamericana. La Comisión agradecería al Gobierno que siguiera comunicándole información sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Sírvase proporcionar los textos de la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en su tenor modificado, y de la ley general mencionada con anterioridad tan pronto como sean adoptadas. Sírvase también suministrar información adicional sobre los puntos siguientes:

Artículo 5 del Convenio. El Gobierno indica que la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial antes mencionada no prevé la representación de las organizaciones de trabajadores en ese organismo. Declara también que si bien la ley antes mencionada no incluye a los representantes de las organizaciones de personas con discapacidad en el Consejo Nacional, en la práctica dichas organizaciones están representadas en ese organismo y que la reforma de la ley sobre el Consejo Nacional proveerá una participación más activa de los representantes de las organizaciones de las personas con discapacidad. La Comisión agradecería que el Gobierno indicara, en su próxima memoria, si también se incluirán a los representantes de las organizaciones de trabajadores en el Consejo Nacional como resultado de la reforma de la ley, y de no ser ese el caso, qué otras medidas se adopten o se prevé adoptar para garantizar que se



consulte a las organizaciones representativas de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas, inválidas. Sírvase asimismo describir más detalladamente las consultas con las organizaciones de personas con discapacidad a través del Consejo Nacional.

Artículo 8. De la primera memoria del Gobierno, la Comisión toma nota de que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, ha puesto en funcionamiento en algunas regiones del país el modelo SELOR (Servicios Integrados Locales de Rehabilitación). La Comisión agradecería al Gobierno que indicara, en su próxima memoria, si el SELOR también funcionará en zonas rurales, y de no ser así, que describiera otras medidas adoptadas o previstas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas, de conformidad con este artículo.

Respuesta del Gobierno de Costa Rica:

El Gobierno de Costa Rica recibe con agrado los comentarios de esa Comisión y aprovecha la oportunidad para informar que la Ley núm. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", de fecha 02 de mayo de 1996, crea una política moderna sobre la discapacidad, es una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad y de sus padres y madres, para poder ejercer sus derechos humanos y constitucionales y crear las condiciones necesarias para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas.

Esta Ley se basa en cuatro principios básicos aplicados a las personas con discapacidad: equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal.

La referida Ley núm. 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y servicios,



tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica, en los términos descritos en el presente memorial.

Ahora bien, en relación con la reforma a la Ley 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial aludida por la CEACR, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley núm. 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, al día de hoy aún no ha sido reformada.

En efecto, la reforma a la ley en cuestión, comunicada por el Gobierno en su Memoria anterior, no se ha realizado dado que la Ley núm. 7600 de repetida cita sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", incluye en su texto artículos rectores sobre el Consejo en referencia así como para la población con discapacidad.

En este sentido, vemos como el artículo 12, inciso b. ibídem define que "las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben contar con una representación permanente en una proporción de un 25% en el órgano directivo del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial ". Esto ha permitido, que a partir del mes de julio de 1996, hacer efectiva la participación plena -voz y voto- de las personas con discapacidad en las decisiones que se toman a nivel del Consejo.

Por otro lado, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien mantener informado a la OIT sobre las Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en ese sentido comunica que durante 1999, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, con el apoyo del Señor Presidente de la República, se inició el proceso de elaboración de las nuevas políticas públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por Decreto 26831 -Reglamento a la Ley 7600-



De acuerdo al Transitorio VIII del Decreto 2683 1, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal ". El citado plazo de 18 meses vence en el mes de octubre de 1999.

El proceso de elaboración de estas nuevas políticas, se incluye ámbitos principales en materia de formación laboral y empleo para las personas con discapacidad.

Para la elaboración de estas políticas se contará con el apoyo de los Ministros del Gobierno y con la participación de 5 grandes grupos a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas entre otras).

Representantes de Organismos Internacionales

Representantes de la Empresa Privada.

Con el fin de contar con información básica para la elaboración de las políticas públicas en materia de formación laboral y empleo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial desarrolló junto con la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, el Módulo de Discapacidad que se aplicó con la Encuesta de Hogares en el mes de Julio de 1998.



Esta información se encuentra actualmente en proceso de análisis, pudiendo indicarse por el momento que de acuerdo a la información obtenida, el 9,32% de la población costarricense tiene algún tipo de discapacidad y que el 11% de la Población Económicamente Activa (PEA) Nacional tiene discapacidad.



Cuadro No. 1 COSTA RICA

Población Económicamente Activa con y sin lesión o impedimento

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998

	Población Total		Población con lesión o impedimento	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Población total	3.340.909	100.00%	311.359	9.3%
PEA (12-59 años)	2.488.771	100.00%	270.845	10.9%

Por otra parte, del PEA con discapacidad de Costa Rica, solamente el 36,1% está ocupada: 1 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar está ocupada.



Cuadro No. 2 COSTA RICA

Población con discapacidad: Condición de Actividad y Deseo de Trabajar

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998

	Población con lesión o impedimento	
	Absoluto	Relativo
PEA (12-59 años)	270,845	100%
Población ocupada	97,690	36.1%
Independientes	35.508	
Asalariados	59.554	
No remunerados	2.628	

A mayor abundamiento, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el año 1998, se estableció el Sistema Nacional de Educación Técnica - SINETEC- con el fin de fortalecer la Educación Técnica Nacional, vía de desarrollo futuro del país.



Así pues, el SINETEC, durante el presente año 1999, ha establecido 37 áreas prioritarias, entre ellas "Acceso a la Educación Técnica y la Formación Profesional de las personas con discapacidad". Las instituciones que participan en esta área incluyen al: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, quien preside, el Sistema de Educación Superior Estatal, la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa Privada, los Colegios Universitarios, el Ministerio de Economía Industria y Comercio, las personas con discapacidad.

Como insumo de este grupo, se han utilizado los dos Estudios de Prospección de Empleo realizados por un conjunto de organizaciones, entre ellas el Consejo Nacional de Rehabilitación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo-.

Los resultados a la fecha han sido positivos y su principal recomendación, de incluir en las otras 36 áreas el tema discapacidad, ha sido acatada y empieza a surtir efectos. Las otras áreas incluyen entre otros: Bolsa Electrónica de Intermediación de Empleo, Banco de Información de las Instituciones de Educación Técnica y Formación Profesional, Educación Dual, Acreditación de Centros de Educación Técnica y Certificación de Competencias laborales, Teletrabajo, Fomento de Técnicos en Software, Incorporación de un mayor porcentaje de mujeres a la Educación Técnica, entre otros.

Para finalizar, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el período comprendido entre los años 1996 y 1998, el Consejo Nacional de Rehabilitación junto con la Asesoría Presidencial en Materia de Discapacidad, desarrollaron el proyecto "Mejoramiento de imagen de la persona con discapacidad en Costa Rica".



El objetivo general del proyecto era el de informar y sensibilizar a la sociedad costarricense para inducirle a modificar su percepción y actitud respecto a las personas con discapacidad a fin de facilitar su proceso de integración.

Uno de los objetivos específicos del programa en cuestión, se dirigió a los empleadores y trabajadores: "Sensibilizar e informar a empleadores y trabajadores sobre la capacidad productiva del trabajador con discapacidad y los derechos que le asisten, a fin de facilitar su inserción sociolaboral".

Como actividades se realizaron las siguientes:

- a. Desarrollo de una campaña en los medios de comunicación dirigida a empleadores, mostrando la funcionalidad y la capacidad productiva del trabajador con discapacidad. Dicha campaña se dirigió también a los trabajadores, con el fin de promover la solidaridad con compañeros discapacitados. La campaña publicitaria contó con dos spots televisivos que se transmitieron durante un período de 1 año, así como cortos radiales que transmitieron radioemisoras a nivel nacional, regional y local. Al evaluar el impacto de la campaña, mediante un sondeo telefónico con 416 personas, se encontró que ha habido un avance en la ciudadanía costarricense en la percepción de la persona con discapacidad, no sólo como titular de derechos, sino como sujetos activos de su propio desarrollo.
- b. Producción de impresos de información a los empleadores y trabajadores. Uno de ellos divulga el incentivo fiscal al empleo de estos trabajadores y otro promociona a las personas con discapacidad como posibles trabajadores de una empresa.
- c. Producción de un video promocionar para empleadores. Aprovechando los resultados obtenidos en el marco del Proyecto RLA/89/MO6/SPA de Apoyo a la Inserción Laboral y al Desarrollo de Actividades Generadoras de Ingreso de las Personas con Discapacidad, se produjo un video de las experiencias alcanzadas con los empleadores que sirvió como material de apoyo en las acciones de concientización.



d. Jornadas de concientización con grupos de empleadores. Se realizaron 12 jornadas con empleadores de diferentes regiones del país. Los encuentros tuvieron dos horas de duración como promedio y logró impactar al sector empresarial en asuntos relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

e. Jornadas de concientización y capacitación para dirigentes de organizaciones de trabajadores. Se realizaron 2 jornadas con trabajadores de sindicatos y asociaciones solidaristas.

f. Fortalecimiento y capitalización del Fondo Rotatorio de Préstamos para personas con discapacidad que permitió la ampliación de la cartera crediticia.

Artículo 5: En relación con la inquietud de la CEACR, sobre la Ley núm. 5347 de creación del Consejo Nacional de Rehabilitación, la cual no incluyó a los representantes de las organizaciones de trabajadores, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en todo caso, la Ley en referencia incluye -entre muchas otras- la representación de la empresa privada.

Ahora bien, en relación con la consulta que el Consejo de Rehabilitación realiza a las organizaciones de personas con discapacidad, se informa que ésta se realiza de varias formas:

A través de la participación de los representantes en la mesa directiva del Consejo, que fueron electos en Asamblea General de las organizaciones de personas con discapacidad.

A través de su participación en reuniones de trabajo

A través de nombramientos por parte del Consejo Nacional en diferentes Comisiones.

En este sentido, el artículo 13 de la pluricitada Ley 7600 resulta claro: "Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser



consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad".

Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar, tal y como lo indica el Informe de la CEACR, que por intermedio del Consejo Nacional de Rehabilitación se ha promovido a través de los Sistemas Integrados Locales de Rehabilitación - SILOR- el funcionamiento de programas desconcentrados de formación laboral y empleo.

Estos servicios están ubicados en 7 distintas regiones del país, incluidas las rurales, conjugando esfuerzos y recursos tanto del Gobierno así como de organizaciones no gubernamentales de las comunidades en donde están ubicadas.

En este sentido, por intermedio de los funcionarios del Consejo Nacional de Rehabilitación, se han venido apoyando distintas figuras a nivel comunitario:

Apoyo técnico, por medio de funcionarios regionales y nacionales, a servicios de formación profesional para la población costarricense (especialmente el Instituto Nacional de Aprendizaje -INA-), con la finalidad de favorecer la integración, a través de todos sus programas comunitarios y regionales, de la población con discapacidad.

Apoyo técnico y material a los 56 servicios de IV Ciclo de Educación Especial cuyo programa incluye formación profesional y culmina con la colocación de los estudiantes en empresas de 56 comunidades del país.

Apoyo técnico a funcionarios de la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, con el fin de que un mayor número de personas con discapacidad se integren a los programas regulares de educación técnica en todo el país.

Intensificación de otorgamiento de créditos a través del Fondo Rotatorio de Préstamos especialmente a mujeres con discapacidad y a personas de



comunidades alejadas. Sólo en 1998 se otorgaron más de 170 créditos para generación de autoempleo y empleo asociativo.

ANEXO # 10

REGLAMENTO DE LEY 7600 REGLAMENTO 26831 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Presentada por el Gobierno de la República de Costa Rica, de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período que vence el 31 de mayo de 1999, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVALIDAS), 1983 (NUM. 159), cuya ratificación ha sido registrada el 23 de julio de 1991.

I. Lista de las principales declaraciones de política, leyes, reglamentos administrativos, o cualquier otra medida destinada a dar efecto al Convenio.

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar las principales disposiciones normativas que dan efecto al Convenio en examen:

Ley No.7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para la persona con Discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 112 del 29 de mayo de 1996.

Decreto No. 26831-MP sobre el Reglamento a la Ley 7600 sobre la "Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 75 del 20 de abril de 1998.

Ley No. 7219 (1991) Ley de Aprobación del Convenio 159 de la O.I.T., sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad.



Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contratan personas con discapacidad del 19 de mayo de 1988. Se puede deducir del pago de renta hasta un 50% de los salarios pagados a los trabajadores con discapacidad,

Ley No. 7676 sobre Pensión para los discapacitados con dependientes, del 14 de octubre de 1996, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1996.

Ley No. 5347 sobre la Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de fecha 3 de septiembre de 1973.

Artículo 1: Créase el Consejo nacional de Rehabilitación y Educación Especial, encargado de orientar la política general en materia de Rehabilitación y Educación Especial en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública y Trabajo y Seguridad Social, así como la Planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas físicas o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país

II. Indicaciones detalladas respecto la aplicación de cada uno de los artículos del convenio

Artículo 1: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la definición de "persona inválida" prevista en el artículo 1 del instrumento en examen, se encuentra incorporada en el ordenamiento jurídico nacional de conformidad con el numeral 7 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y, con lo resuelto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, máximo órgano jurisdiccional, de cuyas resoluciones son de carácter "erga omnes", al señalar que "las disposiciones constitucionales y de los convenios internacionales ratificados son de aplicación directa; esto es, que aún en el caso de que no dieran leyes ordinarias, para desarrollar los principios que contempla la Constitución Política, los ciudadanos



pueden acudir a los tribunales y a las autoridades administrativas, para pedir la aplicación de dicha normativa."

A mayor abundamiento, y conteste con lo dispuesto supra, el Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que según el Reglamento del Seguro Salud, de fecha 22 de julio de 1997, el artículo 10 define " Persona Inválida", en los siguiente términos:

"Persona, hombre o mujer, que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, perdiera dos terceras partes o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual o en otra compatible con su capacidad residual"

Por su parte, en la Ley No. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", define en su artículo 2 la discapacidad como:

"Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que límite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo."

Artículo 2: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en el mes de abril de 1998, se publicó el Decreto Núm. 26831-MP sobre reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad. Dicho cuerpo normativo dispone en su artículo 184 la derogatoria de las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y la Rehabilitación Integral.

Dado lo anterior, durante el año 1999 se inició un proceso consultivo para la elaboración de las nuevas políticas nacionales. Durante el pasado mes de agosto de 1999 y con la participación del señor Bengt Lindqvist, Relator Especial de las Naciones Unidas en materia de discapacidad, se llevó a cabo el Foro Nacional de formulación de políticas públicas en discapacidad que incluyó nueve ámbitos diferentes, entre ellos el de Educación y el de Trabajo.

Se espera que para el 03 de diciembre de 1999, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, y después de haber sido aprobadas por consulta



nacional, el señor Presidente de la República firme las nuevas Políticas Públicas en Discapacidad, acordes no sólo con el Convenio núm. 159, sino con la moderna política de igualdad de oportunidades.

A mayor abundamiento y como referencia, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo Humano", los principios generales de la "Política Nacional Sobre Readaptación Profesional Y Empleo De Personas Inválidas" están fundamentados en los datos aportados por la Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples durante el decenio de 1990.

Dicha Encuesta arrojó que la discapacidad representa el 8,9% de la población total del país. La infantil y adolescente representa cerca de la cuarta parte de la población discapacitada, a saber 71.474 personas; mientras tanto en 1998 la población con lesión e impedimento representaba un 9.3% del total de la población del país.

La desagregación de la información por tipo de discapacidad refleja la alta persistencia que tiene los problemas de tipo cerebral o neurológico como causa de discapacidad, uno de cada dos pertenece a esas categorías. Las discapacidades originadas en el sistema osteomuscular, así como las afecciones visuales y auditivas también afectan casi a una tercera parte de esa población. Según la Organización Mundial de la Salud, los trastornos afectivos constituyen la primera causa de discapacidad en el mundo, seguida del retardo mental y la epilepsia.

En el campo del accionar institucional, los esfuerzos más relevantes por enfrentar la situación de la población discapacitada se centran en la ejecución de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, aprobada en abril de 1996.

Cuadro No. 1. Acciones en el ámbito institucional



ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
2. Fortalecimiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, como entidad rectora en materia de discapacidad.	CNREE
3. Cumplir las políticas, definir y ejecutar, planes y programas en el ámbito de las instituciones públicas y gobiernos locales, bajo el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	CNREE CCSS INS

La Ley de rito incluye una serie de disposiciones orientadas a garantizar el libre tránsito de la población discapacitada, lo cual implica acciones tendentes a eliminar barreras arquitectónicas. En términos institucionales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS), deben abrir servicios de rehabilitación en todas las regiones y los centros educativos deben realizar adaptaciones en las plantas físicas y ofrecer los recursos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades a los discapacitados.

En el ámbito de la Educación, se plantean importantes retos tanto para las Universidades dedicadas a la formación de Recursos Humanos, como para las Instituciones que se encargan de contratarlos. También para la población infantil, el proceso de integración resultará una experiencia enriquecedora en la medida que los niños sin problemas, aprenderán a compartir, a ser más tolerantes y a entender que a pesar de las diferencias individuales, todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades.



Cuadro No. 2. Acciones en el ámbito de la educación

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN	
2. Promoción de programas de educación preventiva y de servicios de salud orientadas a la madre gestante y al niño para disminuir el riesgo de discapacidad	CCSS
3. Desarrollo de campañas de información masivas que contribuyan a crear una cultura de respeto y apoyo a las personas con discapacidad	CNREE
4. Inserción de los menores que presentan algún tipo de discapacidad dentro del sistema educativo formal	CNREE MEP
5. Apoyo a las municipalidades y comunidades para el desarrollo de programas de capacitación y recreación y deporte, adecuados a la población con discapacidad	MEP CNREE
6. Campañas permanentes de prevención de accidentes de tránsito	MOPT INS
7. Facilitar el acceso al Sistema Educativo Regular de la población con necesidades especiales en Centros Educativos Integradores, los cuales recibirán capacitación y servicios de apoyo.	MEP CNREE
8. Desarrollar programas de actualización y capacitación a docentes y administrativos de instituciones educativas que den atención a población discapacitada.	MEP CNREE Ministerio de Salud



9. Apertura de nuevos servicios educativos especializados	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación y Enseñanza Especial
10. Formación y capacitación permanente de docentes	MEP Universidades Consejo Nacional de Rehabilitación
11. Integrar población con necesidades especiales a las aulas regulares.	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
12. Dotar de recursos especiales a los centros educativos que participan en el Programa de Integración	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación Ministerio de Salud
13. Reducir la matrícula por grupo en las instituciones que participan en el Programa de Integración.	MEP
14. Apoyar la labor del docente regular que atiende población con necesidades especiales	MEP Consejo Nacional de Rehabilitación
15. Promoción y apoyo a proyectos universitarios y de centros de investigación que permitan el desarrollo de metodologías y mecanismos de	INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de



asistencia técnica para el mejoramiento de la educación a la población discapacitada	Rehabilitación
16. Facilitar el acceso de población con discapacidad a los servicios de orientación vocacional, capacitación técnica y profesional del INA y otros modos de formación profesional públicos o privados.	INA Ministerio de Salud Consejo Nacional de Rehabilitación

Cuadro No. 3. Acción Integral

ACCIONES	OTROS RESPONSABLES
2. Establecimiento de servicios de guardería para menores de 6 años que presenten condiciones especiales (problemas de aprendizaje, desnutrición, discapacidad).	MEP CONAREE IMAS
3. Desarrollar una estrategia integral que considere la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades en todas las áreas para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.	CNREE CCSS
4. Desarrollar el Programa Nacional de Prevención sobre la incidencia de la discapacidad, causas, secuelas, etc.	CNREE CCSS
5. Desarrollar programa contra riesgos del trabajo para prevenir la discapacidad de los productores y la protección de éstos de los efectos de enfermedades y accidentes.	CNREE CCSS INS



6. Apoyar los programas existentes y promover iniciativas novedosas en el campo de los servicios integrales de rehabilitación, fomentando su efectiva desconcentración.	CNREE CCSS
7. Impulsar los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para garantizar su permanencia en la familia.	CNREE
8. Brindar capacitación y orientación a familias con el fin de prevenir la institucionalización, el abuso, el maltrato y la negligencia hacia las personas con discapacidad.	CNREE
9. Brindar capacitación, actualización y equipamiento al personal profesional y técnico que ejecuta programas de atención en los diferentes tipos de discapacidad.	CNREE CCSS
10. Promover y divulgar las normas vigentes sobre diseño urbano y transporte orientadas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los espacios físicos y a las instituciones públicas.	CNREE MOPT
11. Habilitar los parques y áreas recreativas para facilitar el acceso y derecho a su aprovechamiento por las personas con discapacidad.	MCJD MOPT INVU Municipalidades
12. Velar porque los programas de vivienda respeten los requisitos arquitectónicos y respondan a los intereses y necesidades particulares de las personas con discapacidad.	MIVAH INS INVU MS Municipalidades
13. Eliminar los trompos en los autobuses	MOPT



14. Ampliación y mejoramiento de los servicios integrales de rehabilitación para la población menor de edad con discapacidad, particularmente para los que se encuentran en situación de pobreza	CNREE CCSS
--	---------------

Artículo 3: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley 7600 en referencia, establece en su artículo 1, que el desarrollo de la población con discapacidad es de interés público. En este sentido, el numeral 5 ibídem establece la obligación de las instituciones públicas o privadas de brindar apoyo y ayuda técnica a las personas discapacitadas.

Así pues, los numerales de citan rezan lo siguiente:

Artículo 1.-

"Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

Artículo 5.-

"Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes."

De esta forma vemos como el orden jurídico vigente define la readaptación profesional como una obligación que debe ser asumida por las Instituciones de Formación profesional del país -colegios de secundaria, universidades, instituciones de educación técnica y profesional- y en los mismos centros de enseñanza, en igualdad de oportunidades y con las adecuaciones de acceso y adaptaciones curriculares necesarias.



En el caso de personas con mayores discapacidades, éstas reciben servicios en aulas integradas a colegios regulares o en escuelas de educación especial con programas adecuados a su nivel de discapacidad.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto No. 26831-MP relativo al Reglamento de la referida Ley No. 7600, se prevé la asistencia técnica de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la colocación de personas discapacitados en centros o lugares de trabajo.

Dentro de este marco de acción, como referencia tenemos a bien informar que mediante oficio DNE-328-99, suscrito por el Director de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se informa que dicha dependencia mantiene una acción denominada de "PROMOCIÓN DE EMPLEO", que consiste en visitas periódicas a las Empresas, donde se promueven las oportunidades laborales para personas con discapacidad, además de ofrecer a los responsables de los Departamento u Oficinas de Recursos Humanos de las Empresas la posibilidad de hacer un Estudio de Puesto para definir el perfil y, o referirle el mejor candidato o candidata al puesto que ofrezca. (Ver Anexo)

Cabe señalar, que el servicio de colocación de la Dirección en mención mantiene un servicio de atención integral, no diferenciando las situaciones de las personas con discapacidad. De esta manera ingresan sus ofertas y se relacionan con los pedimentos o perfiles de puestos de trabajo que demandan las empresas privadas.

Artículo 4: El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que la pluricitada Ley núm. 7600, otorga la protección a la persona inválida de gozar la igualdad de oportunidades con respecto a otras personas inválidas y demás trabajadores.

En este sentido, la referida Ley 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y



servicios, tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica.

Así pues, el cuerpo normativo en cuestión y Reglamento, contienen disposiciones y acciones en diversas áreas, como las que a continuación se detallan:

Artículo 23: Derecho al Trabajo.

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Artículo 24: Actos de discriminación

Se considerará actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 25: Capacitación Prioritaria

Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Artículo 26: Asesoramiento a los empleadores.

El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.



Artículo 27: Obligación del Patrono

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

Artículo 28: Afiliaciones.

Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.

Artículo 29: Obligaciones del Estado

Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense del Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades.

Artículo 30: Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para



facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad.

Artículo 60.- Medidas institucionales para evitar la discriminación

Los educadores, patronos o jefarcas tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite.

Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos.

Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.

Artículo 63.- Sanciones por irregularidades en el reclutamiento y selección de personal

En el Estado, sus instituciones y corporaciones, será anulable, a solicitud de la parte interesada, todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimientos que se efectúen en contra de lo dispuesto en esta ley

Los procedimientos para reclutar y seleccionar personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio contra esta ley.

Los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en esta ley serán, personalmente, responsables y responderán con su patrimonio por los daños y perjuicios que resulten.

Artículo 66: Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo.



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.

Artículo 67: Acto discriminatorio en el empleo

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considerará un acto discriminatorio que, en razón de su discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 68: Comisión permanente

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrará, internamente, una comisión permanente con la participación de todas las direcciones, dicha comisión se encargará de definir estrategias, planes y proyectos para promover la equiparación de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 69: Readaptación, colocación y reubicación en el empleo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de las instancias correspondientes, organizará y prestará, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y renunciación en el empleo. Tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas.



Artículo 70.- Coordinación interinstitucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Artículo 71: Funciones de la Dirección Nacional de Empleo Corresponderá a la Dirección Nacional de Empleo las siguientes funciones:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.
- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.
- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.
- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral



h) Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

i) Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 72: Inspección en el empleo

Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá control por medio de su Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo y su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales.

Artículo 73.- Prevención de la discriminación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá la prevención respectiva al patrono que asuma actitudes discriminatorias en la contratación o que incumpla con los alcances de la Ley 7600 en materia de empleo.

Artículo 74: Necesidades de formación técnica y profesional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

Artículo 75.- Consultas y reclamos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Asuntos Laborales, brindará y prestará sus servicios de manera accesible, adecuada, efectiva y oportuna, para atender consultas y reclamos a trabajadores con alguna discapacidad.

La Dirección General de Asuntos Laborales, ofrecerá en sus instalaciones todas las facilidades necesarias para la comodidad, seguridad y privacidad de las personas con discapacidad, que requieran de los servicios de atención de reclamos, conciliaciones y otros.



Artículo 76: Cobertura de la seguridad social

La Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, por medio de su Oficina Central, provinciales, cantónales y regionales, fiscalizará que todos los trabajadores activos con discapacidad, estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

Artículo 77: Contratación de trabajadores principiantes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Artículo 78: Asistencia técnica para la colocación

La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona

Artículo 79: Información y asesoría sobre servicios de apoyo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 80: Adaptación al puesto de trabajo



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurará subvenciones temporales y préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo ayudas técnicas y servicios de apoyo, la eliminación de barreras arquitectónicas y modificación del entorno y otras acciones que promuevan la creación de fuentes de empleo y de ingresos para las personas con discapacidad.

Artículo 81: Contratos con información accesible

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, garantizará que los contratos de trabajo sean accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 82: Salario mínimo

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la formación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Artículo 83: Incorporación al empleo en el sector público

La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad

Artículo 84: Adecuación de pruebas

Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.

Artículo 85: Concurso y elegibilidad



Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

Artículo 86: Adaptación al puesto de trabajo en el régimen del Servicio civil

La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomiendan las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.

Artículo 87: Información y Capacitación

La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.

Artículo 88: Superación en el empleo.

La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.

Para ello todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las provisiones presupuestarias requeridas.



Artículo 89.- Reinserción laboral

Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.

Por otro lado, en mayo de 1988, se emitió la Ley No. 7092 sobre Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, en la cual se establece lo siguiente:

Se reducirá de la renta bruta de los empleadores que contraten personas con discapacidad, aquellos sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, etc., pagados a sus empleados discapacitados;

Se reducirá una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior, si se contratan personas a la que se les dificulte tener un puesto competitivo.

Asimismo se reducirá una cantidad igual adicional a la establecida en el primer párrafo por los costos de las adecuaciones hechas a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

Dado que en la actualidad Costa Rica se encuentra en un momento de transición entre las viejas y nuevas políticas, éstas aún no han sido puestas en práctica. Si se puede adelantar que una de las políticas de apoyo afirmativo o de equiparación de oportunidades, incluirá el establecimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas



Artículo 5: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial inició el pasado 8 de agosto de 1999, un proceso de elaboración de las nuevas políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por el Decreto 26831 relativo al Reglamento de la Ley 7600.

Con relación a la consulta a las organizaciones de personas con discapacidad o las que se ocupan de ellos, tenemos a bien informar que fueron los primeros en ser consultados a la hora de realizar el Foro Nacional de Formulación de Políticas Públicas realizada en el pasado mes de agosto de 1999 y que serán las primeras en ser invitadas para la Consulta Nacional de noviembre de 1999.

En todo caso, de conformidad con el Transitorio VIII del referido Decreto 26831, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal". El plazo en mención de 18 meses vence en el mes próximo de octubre de 1999.

Para la elaboración de las políticas en cuestión, figuran Ministerios del Gobierno y la participación de cinco grandes grupos, a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales.

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas, entre otras).



Representantes de Organismos Internacionales.

Representantes de la Empresa Privada.

El Gobierno de Costa Rica se compromete en mantener informada a la Oficina Internacional del Trabajo en relación con el documento final que están elaborando los entes citados, el cual se espera para un futuro próximo.

Artículo 7: La Dirección Nacional de Empleo ha venido trabajando conjuntamente con el CIPET (Centro de Investigación y Perfeccionamiento Para La Educación Técnica) en la aplicación de Estudios de Prospección de Empleo y en las Comisiones Técnicas con el SINETEC (Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica) para establecer una red de información sobre las necesidades de formación.

En materia de servicios de orientación y formación profesional el Ministerio de Educación Pública, a través de los colegios de secundaria académica y técnica de todo el país, deben recibir a la población estudiantil con discapacidad y ofrecer las adecuaciones curriculares, así como los apoyos necesarios para que puedan realizar sus estudios en dichos centros.

Cada institución que tenga estudiantes con discapacidad matriculados, deberá nombrar un Comité de Apoyo, conformado por Maestros y Profesores, Padres de Familia, Estudiantes con discapacidad y Representantes Administrativos, que les ayude a desarrollar su potencial y que se encargue de la capacitación a los Docentes que así lo soliciten, así como de propiciar la accesibilidad física a los servicios.

La colocación de los estudiantes en un empleo es parte de la última etapa de los servicios educativos. El Ministerio de Educación Pública ofrece, adicionalmente, servicios especializados para población con mayores desventajas cuales son los servicios del III y IV ciclo de Educación Especial o Talleres Vocacionales.



En el caso del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con sede en todas las Regiones del país, y que ofrece Educación Técnica a estudiantes mayores de 15 años, actualmente reciben estudiantes con discapacidad en sus diferentes modalidades.

Para atender lo dispuesto supra, el INA ha venido brindado capacitación a los Profesores con el fin de que realicen en forma correcta las adecuaciones curriculares que los estudiantes discapacitados requieran. Cada Unidad establecerá en un corto plazo, Comités de Apoyo conformados por Estudiantes con discapacidad, Profesores con estudiantes con discapacidad así como el Director de la Unidad o su Representante. El fin es que estos Comités de Apoyo, apoyen el desarrollo de los estudiantes con discapacidad.

En este sentido, el Instituto Nacional de Aprendizaje cuenta con servicios de colocación y seguimiento en el empleo que se ofrece a todos sus estudiantes, incluidos los que tienen alguna discapacidad.

Por su parte, en el caso de las cuatro Universidades Públicas del país, existen Comités de Apoyo o Comisiones Institucionales para Estudiantes con Discapacidad. Estas Comisiones se encargan de ofrecer a los Estudiantes y sus Profesores los apoyos necesarios para el desarrollo de los Estudiantes con discapacidad. Estos Comités también tiene a cargo la adecuación de las Plantas Físicas, así como proporcionar Personal de Apoyo, a saber intérpretes, lectores, etc., a los estudiantes que así lo soliciten.

Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que de conformidad con el numeral 23 de la Ley 7600 de repetida cita "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales."

Así pues y en cumplimiento con la Ley 7600 de repetida cita, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo ha



fomentado la empleabilidad mediante una acción intensiva de promoción de nuevas oportunidades laborales.

Esta actividad en sus orígenes, estaba programada para la Región Central, sin embargo, a partir del mes de junio de 1999, se amplió a las restantes regiones del país, incluidas las zonas rurales.

Asimismo, el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), en el cual participan instituciones públicas y privadas, diseña un Plan de Prospección Empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A mayor abundamiento, todas las instituciones públicas de educación del país, en todas sus modalidades- académicas, técnicas, colegios universitarios, universidades, etc.-, tienen centros en todas las regiones del país. Todas ellas deben garantizar la educación de sus estudiantes con discapacidad en igualdad de oportunidades que el resto de la población estudiantil.

Artículo 9: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, entidad rectora en materia de discapacidad del país, en coordinación con entidades internacionales como el GLARP -Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional- y otras instancias nacionales, ha venido ofreciendo desde hace ya varios años, capacitación a personal que labora en la rehabilitación profesional.

Asimismo, el Consejo de cita coordina con el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y las Universidades y Colegios Universitarios del país, la capacitación de su personal en temas relacionados con la adaptación de los currículum y de los materiales y espacios físicos para que sean accesibles a toda su población.

III. Indicar la autoridad o autoridades encargadas de aplicar las leyes, reglamentos y otras medidas que se mencionan en el párrafo 1.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Instituciones públicas y privadas que conforman el Consejo.



Dirección General del Servicio Civil.

Agrupaciones de personas discapacitadas y de padres.

Agrupaciones de empleadores y trabajadores.

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

III. Indicar si los tribunales judiciales u otros han dictado resoluciones sobre las cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio.

El Gobierno de la República de Costa Rica tiene a bien informar que revisado el Digesto de los Tribunales de Justicia, no se encontró resolución alguna en la que se invocara la aplicación del Convenio en examen.

V. Indicaciones generales sobre la forma en que se aplica el Convenio:

El Gobierno de Costa Rica tiene a bien remitir su respuesta a la información vertida en el párrafo 2 del presente Memorial

VI. Indicación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se ha enviado copia de la presente memoria:

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum

Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses.

Confederación Unitaria de Trabajadores

Unión de Costarricenses de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

Consejo Superior de Trabajo.

SOLICITUD DIRECTA 1995 bis

Costa Rica (ratificación: 1991)



La Comisión toma nota con gran interés de la primera y segunda memorias de; Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Toma nota, en particular, de la información detallada de política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, aplicada por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la creación del cargo de Asesor Presidencia; para la Población con Discapacidad. La Comisión también toma nota de la próxima revisión de la ley núm. 5347, de 1973, sobre la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, así como de la elaboración de un proyecto de ley general para el desarrollo, integración y promoción de la persona con discapacidad en Costa Rica. Toma nota además de la información sobre las medidas adoptadas a nivel nacional en virtud del proyecto RLA/89/MO6/SPA elaborado por la OIT para la región centroamericana. La Comisión agradecería al Gobierno que siguiera comunicándole información sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Sírvase proporcionar los textos de la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en su tenor modificado, y de la ley general mencionada con anterioridad tan pronto como sean adoptadas. Sírvase también suministrar información adicional sobre los puntos siguientes:

Artículo 5 del Convenio. El Gobierno indica que la ley sobre el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial antes mencionada no prevé la representación de las organizaciones de trabajadores en ese organismo. Declara también que si bien la ley antes mencionada no incluye a los representantes de las organizaciones de personas con discapacidad en el Consejo Nacional, en la práctica dichas organizaciones están representadas en ese organismo y que la reforma de la ley sobre el Consejo Nacional proveerá una participación más activa de los representantes de las organizaciones de las personas con discapacidad. La Comisión agradecería que el Gobierno indicara, en su próxima memoria, si también se incluirán a los representantes de las organizaciones de trabajadores en el Consejo Nacional como resultado de la reforma de la ley, y de no ser ese el caso, qué otras medidas se adopten o se prevé adoptar para garantizar que se



consulte a las organizaciones representativas de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas, inválidas. Sírvase asimismo describir más detalladamente las consultas con las organizaciones de personas con discapacidad a través del Consejo Nacional.

Artículo 8. De la primera memoria del Gobierno, la Comisión toma nota de que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, ha puesto en funcionamiento en algunas regiones del país el modelo SELOR (Servicios Integrados Locales de Rehabilitación). La Comisión agradecería al Gobierno que indicara, en su próxima memoria, si el SELOR también funcionará en zonas rurales, y de no ser así, que describiera otras medidas adoptadas o previstas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas, de conformidad con este artículo.

Respuesta del Gobierno de Costa Rica:

El Gobierno de Costa Rica recibe con agrado los comentarios de esa Comisión y aprovecha la oportunidad para informar que la Ley núm. 7600 sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", de fecha 02 de mayo de 1996, crea una política moderna sobre la discapacidad, es una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad y de sus padres y madres, para poder ejercer sus derechos humanos y constitucionales y crear las condiciones necesarias para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas.

Esta Ley se basa en cuatro principios básicos aplicados a las personas con discapacidad: equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal.

La referida Ley núm. 7600 se propone lograr en forma progresiva la eliminación de las discriminaciones y la ampliación del acceso a los programas y servicios,



tanto de instituciones públicas como de organizaciones privadas del Costa Rica, en los términos descritos en el presente memorial.

Ahora bien, en relación con la reforma a la Ley 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial aludida por la CEACR, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que la Ley núm. 5347 de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, al día de hoy aún no ha sido reformada.

En efecto, la reforma a la ley en cuestión, comunicada por el Gobierno en su Memoria anterior, no se ha realizado dado que la Ley núm. 7600 de repetida cita sobre "Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", incluye en su texto artículos rectores sobre el Consejo en referencia así como para la población con discapacidad.

En este sentido, vemos como el artículo 12, inciso b. ibídem define que "las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben contar con una representación permanente en una proporción de un 25% en el órgano directivo del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial ". Esto ha permitido, que a partir del mes de julio de 1996, hacer efectiva la participación plena -voz y voto- de las personas con discapacidad en las decisiones que se toman a nivel del Consejo.

Por otro lado, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien mantener informado a la OIT sobre las Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en ese sentido comunica que durante 1999, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, con el apoyo del Señor Presidente de la República, se inició el proceso de elaboración de las nuevas políticas públicas para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que las anteriores fueron derogadas por Decreto 26831 -Reglamento a la Ley 7600-



De acuerdo al Transitorio VIII del Decreto 2683 1, "en un plazo máximo de 18 meses a partir de la publicación del presente reglamento, las instituciones públicas, con el asesoramiento del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y las organizaciones de personas con discapacidad, formularán y promulgarán políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad considerando los principios de equiparación de oportunidades, no discriminación, participación y autonomía personal ". El citado plazo de 18 meses vence en el mes de octubre de 1999.

El proceso de elaboración de estas nuevas políticas, se incluye ámbitos principales en materia de formación laboral y empleo para las personas con discapacidad.

Para la elaboración de estas políticas se contará con el apoyo de los Ministros del Gobierno y con la participación de 5 grandes grupos a saber:

Representantes de Instituciones Gubernamentales

Representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad.

Representantes de Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos, Asociaciones Solidaristas entre otras).

Representantes de Organismos Internacionales

Representantes de la Empresa Privada.

Con el fin de contar con información básica para la elaboración de las políticas públicas en materia de formación laboral y empleo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial desarrolló junto con la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, el Módulo de Discapacidad que se aplicó con la Encuesta de Hogares en el mes de Julio de 1998.



Esta información se encuentra actualmente en proceso de análisis, pudiendo indicarse por el momento que de acuerdo a la información obtenida, el 9,32% de la población costarricense tiene algún tipo de discapacidad y que el 11% de la Población Económicamente Activa (PEA) Nacional tiene discapacidad.



Cuadro No. 1 COSTA RICA

Población Económicamente Activa con y sin lesión o impedimento

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998

	Población Total		Población con lesión o impedimento
	Absoluto	Relativo	Absoluto Relativo
Población total	3.340.909	100.00%	311.359 9.3%
PEA (12-59 años)	2.488.771	100.00%	270.845 10.9%

Por otra parte, del PEA con discapacidad de Costa Rica, solamente el 36,1% está ocupada: 1 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar está ocupada.



Cuadro No. 2 COSTA RICA

Población con discapacidad: Condición de Actividad y Deseo de Trabajar

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Encuesta de Hogares, Julio 1998

	Población con lesión o impedimento	
	Absoluto	Relativo
PEA (12-59 años)	270,845	100%
Población ocupada	97,690	36.1%
Independientes	35.508	
Asalariados	59.554	
No remunerados	2.628	

A mayor abundamiento, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el año 1998, se estableció el Sistema Nacional de Educación Técnica - SINETEC- con el fin de fortalecer la Educación Técnica Nacional, vía de desarrollo futuro del país.



Así pues, el SINETEC, durante el presente año 1999, ha establecido 37 áreas prioritarias, entre ellas "Acceso a la Educación Técnica y la Formación Profesional de las personas con discapacidad". Las instituciones que participan en esta área incluyen al: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, quien preside, el Sistema de Educación Superior Estatal, la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa Privada, los Colegios Universitarios, el Ministerio de Economía Industria y Comercio, las personas con discapacidad.

Como insumo de este grupo, se han utilizado los dos Estudios de Prospección de Empleo realizados por un conjunto de organizaciones, entre ellas el Consejo Nacional de Rehabilitación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo-.

Los resultados a la fecha han sido positivos y su principal recomendación, de incluir en las otras 36 áreas el tema discapacidad, ha sido acatada y empieza a surtir efectos. Las otras áreas incluyen entre otros: Bolsa Electrónica de Intermediación de Empleo, Banco de Información de las Instituciones de Educación Técnica y Formación Profesional, Educación Dual, Acreditación de Centros de Educación Técnica y Certificación de Competencias laborales, Teletrabajo, Fomento de Técnicos en Software, Incorporación de un mayor porcentaje de mujeres a la Educación Técnica, entre otros.

Para finalizar, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que durante el período comprendido entre los años 1996 y 1998, el Consejo Nacional de Rehabilitación junto con la Asesoría Presidencial en Materia de Discapacidad, desarrollaron el proyecto "Mejoramiento de imagen de la persona con discapacidad en Costa Rica".



El objetivo general del proyecto era el de informar y sensibilizar a la sociedad costarricense para inducirle a modificar su percepción y actitud respecto a las personas con discapacidad a fin de facilitar su proceso de integración.

Uno de los objetivos específicos del programa en cuestión, se dirigió a los empleadores y trabajadores: "Sensibilizar e informar a empleadores y trabajadores sobre la capacidad productiva del trabajador con discapacidad y los derechos que le asisten, a fin de facilitar su inserción sociolaboral".

Como actividades se realizaron las siguientes:

- a. Desarrollo de una campaña en los medios de comunicación dirigida a empleadores, mostrando la funcionalidad y la capacidad productiva del trabajador con discapacidad. Dicha campaña se dirigió también a los trabajadores, con el fin de promover la solidaridad con compañeros discapacitados. La campaña publicitaria contó con dos spots televisivos que se transmitieron durante un período de 1 año, así como cortos radiales que transmitieron radioemisoras a nivel nacional, regional y local. Al evaluar el impacto de la campaña, mediante un sondeo telefónico con 416 personas, se encontró que ha habido un avance en la ciudadanía costarricense en la percepción de la persona con discapacidad, no sólo como titular de derechos, sino como sujetos activos de su propio desarrollo.
- b. Producción de impresos de información a los empleadores y trabajadores. Uno de ellos divulga el incentivo fiscal al empleo de estos trabajadores y otro promociona a las personas con discapacidad como posibles trabajadores de una empresa.
- c. Producción de un video promocionar para empleadores. Aprovechando los resultados obtenidos en el marco del Proyecto RLA/89/MO6/SPA de Apoyo a la Inserción Laboral y al Desarrollo de Actividades Generadoras de Ingreso de las Personas con Discapacidad, se produjo un video de las experiencias alcanzadas con los empleadores que sirvió como material de apoyo en las acciones de concientización.



d. Jornadas de concientización con grupos de empleadores. Se realizaron 12 jornadas con empleadores de diferentes regiones del país. Los encuentros tuvieron dos horas de duración como promedio y logró impactar al sector empresarial en asuntos relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

e. Jornadas de concientización y capacitación para dirigentes de organizaciones de trabajadores. Se realizaron 2 jornadas con trabajadores de sindicatos y asociaciones solidaristas.

f. Fortalecimiento y capitalización del Fondo Rotatorio de Préstamos para personas con discapacidad que permitió la ampliación de la cartera crediticia.

Artículo 5: En relación con la inquietud de la CEACR, sobre la Ley núm. 5347 de creación del Consejo Nacional de Rehabilitación, la cual no incluyó a los representantes de las organizaciones de trabajadores, el Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar que en todo caso, la Ley en referencia incluye -entre muchas otras- la representación de la empresa privada.

Ahora bien, en relación con la consulta que el Consejo de Rehabilitación realiza a las organizaciones de personas con discapacidad, se informa que ésta se realiza de varias formas:

A través de la participación de los representantes en la mesa directiva del Consejo, que fueron electos en Asamblea General de las organizaciones de personas con discapacidad.

A través de su participación en reuniones de trabajo

A través de nombramientos por parte del Consejo Nacional en diferentes Comisiones.

En este sentido, el artículo 13 de la pluricitada Ley 7600 resulta claro: "Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser



consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad".

Artículo 8: El Gobierno de Costa Rica tiene a bien informar, tal y como lo indica el Informe de la CEACR, que por intermedio del Consejo Nacional de Rehabilitación se ha promovido a través de los Sistemas Integrados Locales de Rehabilitación - SILOR- el funcionamiento de programas desconcentrados de formación laboral y empleo.

Estos servicios están ubicados en 7 distintas regiones del país, incluidas las rurales, conjugando esfuerzos y recursos tanto del Gobierno así como de organizaciones no gubernamentales de las comunidades en donde están ubicadas.

En este sentido, por intermedio de los funcionarios del Consejo Nacional de Rehabilitación, se han venido apoyando distintas figuras a nivel comunitario:

Apoyo técnico, por medio de funcionarios regionales y nacionales, a servicios de formación profesional para la población costarricense (especialmente el Instituto Nacional de Aprendizaje -INA-), con la finalidad de favorecer la integración, a través de todos sus programas comunitarios y regionales, de la población con discapacidad.

Apoyo técnico y material a los 56 servicios de IV Ciclo de Educación Especial cuyo programa incluye formación profesional y culmina con la colocación de los estudiantes en empresas de 56 comunidades del país.

Apoyo técnico a funcionarios de la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, con el fin de que un mayor número de personas con discapacidad se integren a los programas regulares de educación técnica en todo el país.

Intensificación de otorgamiento de créditos a través del Fondo Rotatorio de Préstamos especialmente a mujeres con discapacidad y a personas de



comunidades alejadas. Sólo en 1998 se otorgaron más de 170 créditos para generación de autoempleo y empleo asociativo.