

San José, martes 11 de noviembre de 2025
OFICIO N° 13221-2025-DHR

Para: Señora
Daniella Agüero Bermúdez
Comisión Especial de Discapacidad y Adulto Mayor
Asamblea Legislativa
DAB@asamblea.go.cr, adacosta@asamblea.go.cr, proyectosdeley@dhr.go.cr

De: **Juan Carlos Pereira Jiménez**
Defensor Adjunto de los Habitantes

JUAN CARLOS
PEREIRA JIMENEZ
(FIRMA)
Firmado digitalmente por JUAN
CARLOS PEREIRA JIMENEZ
(FIRMA)
Fecha: 2025.11.11 15:28:50
-06'00'

Asunto: Criterio al Proyecto de "Ley especial para el reclutamiento y la selección de la persona en condición de discapacidad en el sector público". Expediente Legislativo N° 24.990.

Estimada Señora:

Reciba un cordial saludo. En atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley, Expediente N.º 24.990, "Ley Especial para el Reclutamiento y la Selección de la Persona en Condición de Discapacidad en el Sector Público", y según el análisis efectuado por la Dirección de Igualdad y No Discriminación se procede a presentar las siguientes observaciones:

1. Resumen Ejecutivo

- Con la presente iniciativa legal, se busca establecer las normas y los procedimientos para el reclutamiento, la selección y la contratación de personas con discapacidad en el sector público, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Esta ley tiene como propósito el promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación a favor de las personas que, en condición de discapacidad, deseen ocupar un puesto en el sector público y deban participar en procesos de reclutamiento y selección, para que éste se ajuste a su condición.

Tal y como se menciona en el motivo del proyecto: *"Este marco legal no solo fomenta la promoción de derechos humanos y la igualdad de oportunidades, sino también se erige como una inversión estratégica en el desarrollo sostenible y la cohesión social del país."*

- La Defensoría de los Habitantes remite sus observaciones con respecto al texto del proyecto de ley, por lo que sugiere que se tomen en cuenta según se indicará más adelante.

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

2. Competencia del mandato de la Defensoría de los Habitantes

La función de la Defensoría de los Habitantes se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

3. Análisis del contenido del proyecto

El efectivo y pleno disfrute de derechos fundamentales de las personas con discapacidad, exigen al Estado brindar las condiciones y recursos necesarios para garantizar la realización del proyecto de vida de toda persona. Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar las debidas medidas ante actuaciones u omisiones, promoviendo y protegiendo derechos y libertades fundamentales de los individuos o grupos. Las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo. Por lo tanto, las personas en condición de vulnerabilidad, dentro de los cuales se ubican aquellas con discapacidad, tienen derecho a vivir con seguridad, ser libres de cualquier forma de discriminación en sus múltiples manifestaciones, protegidas del maltrato físico o mental y a recibir un trato digno. De este modo, tienen derecho a beneficiarse de los cuidados de su familia, así como, al disfrute de sus derechos y libertades fundamentales cuando residan en hogares o en instituciones donde se les brinde cuidados y tratamiento bajo un enfoque de derechos humanos y calidad de vida.

El reconocimiento de la igualdad y no discriminación como principio fundamental, se ha desarrollado a nivel internacional y nacional a partir de una serie de disposiciones normativas en resguardo de los derechos e intereses de las personas con discapacidad. Al respecto se trae a colación lo ampliamente



señalado por la Procuraduría General de la Republica en su opinión jurídica OJ-060-2007 del 5 de julio del 2007 al señalar:

"II. La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su regulación en Costa Rica"

El tema de los derechos de las personas con discapacidad y su regulación ha sido ampliamente debatido en nuestro medio, como respuesta a las políticas y normas internacionales que se han emitido con la finalidad de fomentar medidas que permitan a todas las personas, y en especial a las personas con discapacidad, desarrollarse en igualdad de condiciones y oportunidades en los diferentes ámbitos del quehacer diario.

En ese sentido, y a manera de ejemplo, podemos citar algunos de los instrumentos internacionales adoptados por Costa Rica entorno a este tema. Así, por ejemplo, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, también conocida como "Pacto de San José", en su artículo 24 establece el principio de igualdad de las personas ante la ley, previéndose ahí toda limitación a cualquier tipo de discriminación contraria a la dignidad humana.

Dicho principio de igualdad es reconocido en nuestra Constitución Política, concretamente en el artículo 33, al determinar que "todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana".

Sobre la aplicación del principio antes indicado, específicamente en relación con el tema de la "igualdad de oportunidades", esté Órgano Asesor sostuvo, al referirse al proyecto de ley denominado "Regulación del uso exclusivo del espacio de estacionamiento para las personas con discapacidad", lo siguiente:

"... En relación con el principio de igualdad previsto en la Constitución Política, este órgano técnico-consultivo mediante opinión jurídica N° OJ-127-2005 del 24 de agosto del 2005, manifestó:

"(...) El principio de igualdad es un pilar fundamental que debe inspirar en todo momento el ordenamiento jurídico, pues parte del hecho de que todos debemos ser tratados de igual manera, sin preferencias ni beneficios a favor de unos y en detrimento de otros, (...) lo que impide cualquier trato discriminatorio en perjuicio de la dignidad que es inherente a toda persona.

(...) Este principio de igualdad debe ser interpretado en el sentido de que no deben existir discriminaciones que impliquen un trato diferente o arbitrario contrario a la igualdad entre los seres humanos, discriminación que no tiene sustento alguno, resultando repulsivo por basarse en cuestiones de tipo personal o social, carente de toda justificación objetiva y razonable ..." (OJ-041-2006 de 29 de marzo del 2006).

De lo señalado supra, se puede inferir que la idea de igualdad rebasa el estricto campo de igualdad ante la ley que tradicionalmente se ha admitido, proyectándose hacia una



interpretación más amplia referida a la igualdad en las condiciones de vida y oportunidades, lo cual abarca, indudablemente, a las personas con algún tipo de discapacidad. Sobre el particular, la Sala Constitucional indicó en el voto número 8559-2001 de las quince horas con treinta y seis minutos del veintiocho de agosto del dos mil uno, retomado por este Órgano Asesor en la Opinión Jurídica número 041-2006 de 29 de marzo del 2006, lo siguiente:

*"(...) En primer término, es importante señalar que la Constitución Política de Costa Rica y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (instrumento internacional con fuerza superior a la ley por disposición del artículo 7 constitucional) consagran el principio de igualdad de las personas y la prohibición de hacer distinciones contrarias a su dignidad - artículos 33 y 24 respectivamente-. Adicionalmente, los derechos de las personas discapacitadas están reconocidos en otros instrumentos internacionales como la "Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", aprobada por la Asamblea Legislativa por ley número 7948 y la "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", número 7600, publicada en la Gaceta del veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y seis. (...) **III.-...** A la luz de lo expuesto, es evidente que existen una serie de disposiciones vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, que prohíben todo tipo de discriminación contra personas en razón de su discapacidad, las cuales deben ser respetadas tanto por sujetos de derecho público como de derecho privado, pues la tutela efectiva de los derechos de las personas discapacitadas resulta ser uno de los medios por los cuales este grupo de población puede tener una vida lo más independiente y normal posible, en aras de que su integración a la sociedad sea plena.(...)" **(Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto número 8559-2001 de las quince horas con treinta y seis minutos del veintiocho de agosto del dos mil uno. En igual sentido, Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto número 10433-2002 de las catorce horas con cincuenta y cuatro minutos del cinco de noviembre del dos mil dos. El subrayado no es del original).***

Ahora bien, propiamente sobre el reconocimiento de derechos a personas discapacitadas, nuestro país ha adoptado instrumentos internacionales relativos a la materia, como la Convención Interamericana contra la Discriminación de Discapacitados, Ley número 7948 de 22 de noviembre de 1999, cuyo objetivo se centra en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, a efecto de propiciar su plena integración en la sociedad (artículo II de dicha Convención).

Mediante la Convención dicha, los Estados parte se comprometen a establecer las disposiciones legales correspondientes en materia social, educativa, laboral, entre otras, que permitan la efectiva aplicación de esa Convención.

Asimismo, mediante Ley número 7219 de 18 de abril de 1991, se aprobó el Convenio número 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas", el cual tiene como fin el asegurar la inserción laboral de las personas discapacitadas, a través del compromiso de los Estados de poner en práctica las 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 3 del Convenio).

Además de los instrumentos internacionales antes citados, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, se promulgó la Ley número 7600 de 29 de mayo de 1996 denominada "Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad" y su Reglamento, Decreto Ejecutivo número 26831, publicado en la Gaceta número 75 de 20 de abril de 1998, que establecieron una serie de disposiciones para fomentar el proceso de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en campos como la salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes y cultura (artículo 3 de la ley), declarándose de interés público el desarrollo integral, en condiciones de igualdad, de las personas con discapacidad. Al respecto, este Órgano Asesor ha manifestado:

"... SOBRE LA PRESENCIA DEL INTERES PÚBLICO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD:

Uno de los principios fundamentales de nuestro Estado Social de Derecho es el garantizarle a toda la población y en especial a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades en ámbitos como la salud, la educación, el trabajo, la vida familiar, la recreación, los deportes, la cultura, etc.

Con el propósito de hacer realidad dicho principio se han emitido una serie de leyes que han culminado con la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, nº 7600, de 2 de mayo de 1996. En dicha ley "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 1º). Precisamente los objetivos de dicha 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 3). Además, en la citada Ley el Estado le garantiza a la población con discapacidad una serie de derechos, entre ellos: acceso a la educación (Título II, Capítulo I), acceso al trabajo (Título II, Capítulo II), acceso a los servicios de salud (Título II, Capítulo III), acceso al espacio físico (Título II, Capítulo IV), acceso a los medios de transporte (Título II, Capítulo V), acceso a la información y a la comunicación (Título II,*



Capítulo VI) y acceso a la cultura, el deporte y a las actividades recreativas (Título II, Capítulo VII).

±

No cabe duda que el bienestar y desarrollo integral de la población con discapacidad involucra un alto grado de interés público, lo cual obliga la intervención del Estado. Recordemos que el interés público constituye un pilar superior al interés particular, necesario para la adecuada convivencia y bienestar de toda la sociedad. Tal principio ha sido reconocido por la doctrina, la jurisprudencia y está contemplado en el ordenamiento jurídico de casi todas las naciones. Y, precisamente, por encontrarse la normativa en referencia inspirada en ese principio, existe un marcado interés en fiscalizar su aplicación a efecto de garantizar los objetivos fijados por el legislador y, particularmente, el efectivo cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad, labor que ha sido encomendada al órgano rector en esa materia...” (Dictamen número C-205-1998 de 7 de octubre de 1998. El subrayado no es del original).

De lo hasta aquí indicado, resulta claro que el Estado Costarricense ha realizado esfuerzos a nivel jurídico, mediante la adopción de diversos instrumentos internacionales y con el dictado de la Ley 7600 y su reglamento, a efecto de eliminar todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad de las personas con alguna discapacidad, y ha fomentado la incorporación de este sector de la población, en igualdad de oportunidades, en los diversos ámbitos de la vida social”.

Bajo dicho contexto y de conformidad con la experiencia institucional en la materia, se identifica como positiva la iniciativa. No obstante, corresponde compartir algunas observaciones específicas:

- El proyecto de ley en comentario usa el término en su título personas en condición de discapacidad. La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad parte de la idea de que la discapacidad es una relación entre una persona que presenta deficiencias en las funciones corporales y un entorno que impone barreras a la participación. Es decir, la discapacidad no es una característica intrínseca de la persona sino una construcción social. Cuando se refiere al término condición en el título del proyecto de ley como una visión individual, es contraria a dicho tratado internacional. Por lo tanto, es preciso cambiar el vocablo “condición” por el de “situación” en el título del proyecto de ley.
- El artículo 7 señala que “los estudiantes que concluyan el Ciclo Diversificado en Educación Especial tendrán derecho a recibir un título igualitario al de Bachiller en Educación Media”. Aquí el problema no es el título que otorga el Ciclo Diversificado en Educación Especial, sino el Sistema Educativo Costarricense que se caracteriza por ser dual ya que cuenta con la educación regular y la educación especial. Esta última segrega o aísla a las y los estudiantes con discapacidad y los relega a la marginación educativa. Según el artículo 24 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Costa Rica debe avanzar a la educación inclusiva en la cual todas y todos los estudiantes deben participar en las mismas aulas con los apoyos y los ajustes razonables que requiera cada quien. En ese sentido, el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Observación General 4 señala: “La inclusión implica un proceso de reforma sistémica que conlleva cambios

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes

“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”

6



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

y modificaciones en el contenido, los métodos de enseñanza, los enfoques, las estructuras y las estrategias de la educación para superar los obstáculos con la visión de que todos los alumnos de los grupos de edad pertinentes tengan una experiencia de aprendizaje equitativa y participativa y el entorno que mejor corresponda a sus necesidades y preferencias". Es decir, lo que se requiere es un sistema único educativo en el que todos los estudiantes tengan cabida con los apoyos que necesita cada uno de ellos. Sistema que establecería una única titulación.

- Con fundamento en el artículo 24 de la CDPD, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N° 40955-MEP denominado *"Establecimiento de la Inclusión y la Accesibilidad al Sistema Educativo Costarricense"*, en cuyo artículo 1° se indica que *"el Ministerio de Educación Pública garantizará, el ingreso equitativo y en igualdad de oportunidades, de todos los niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad y en riesgo de desarrollo en el sistema educativo."* El derecho a la Educación reviste de gran relevancia, toda vez que es un medio de movilidad social ascendente, dado que las personas que mayor acceso tienen a éste, cuentan con más oportunidades de mejorar su condición económica. Sin embargo, no sólo se debe ver el acceso a este derecho desde la perspectiva del bienestar material, que ya de por sí es importante, sino que se debe ver también desde la perspectiva del bienestar emocional, habida cuenta de que el adquirir conocimientos es una experiencia muy grata que contribuye al crecimiento integral de la persona.
- El Derecho a la Educación ha sido reconocido en múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos. El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 13 señala que:

"1.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre".

- Por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño en sus artículos 28 y 29, señala:

"Artículo 28

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

a) Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;

b) Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes

"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"

7



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

c) Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;

d) Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;

e) Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

2. Los Estados Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención.

3. Los Estados Partes fomentarán y alentarán la cooperación internacional en cuestiones de educación, en particular a fin de contribuir a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y de facilitar el acceso a los conocimientos técnicos y a los métodos modernos de enseñanza. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

"Artículo 29.

Los Estados Partes convienen en que la educación del niño deberá estar encaminada a:

a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades;

b) Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas;

c) Inculcar al niño el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales del país en que viven, del país de que sea originario y de las civilizaciones distintas de la suya;

d) Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena;

e) Inculcar al niño el respeto del medio ambiente natural".

- También reviste relevancia la Observación General N° 1 del Comité de los Derechos del Niño (2001) sobre Los Propósitos de la Educación, el Comité ahonda en el espíritu del artículo 29 de la Convención de los Derechos del Niño, y señala: *"Los propósitos de la educación que en él se enuncian y que han sido acordados por todos los Estados Partes, promueven, apoyan y protegen el valor supremo de la Convención: la dignidad humana innata a todo niño y sus*

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes

"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"

8



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

derechos iguales e inalienables. Estos propósitos, enunciados en los cinco incisos del párrafo 1 del artículo 29 están directamente vinculados con el ejercicio de la dignidad humana y los derechos del niño, habida cuenta de sus necesidades especiales de desarrollo y las diversas capacidades en evolución. Los objetivos son el desarrollo holístico del niño hasta el máximo de sus posibilidades (29, 1), a)), lo que incluye inculcarle el respeto de los derechos humanos (29, 1), b)), potenciar su sensación de identidad y pertenencia (29, 1), c)) y su integración en la sociedad e interacción con otros (29, 1), d)) y con el medio ambiente (29, 1), (e)).”

- El Capítulo V denominado Reclutamiento y Selección establece que se debe ofrecer en formatos accesibles información sobre las vacantes y oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Asimismo, se agrega que los entes públicos deben implementar procesos de selección que garanticen la igualdad de oportunidades, proporcionando ajustes razonables en cada etapa. Todas estas obligaciones ya están contempladas en la Ley N°7600 de Igualdad de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad, así como en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya sea de forma explícita o implícita. Así que el aporte es mínimo.
- Específicamente, el artículo 13 del mencionado Capítulo indica que “durante el proceso de selección, se garantizarán ajustes razonables para asegurar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, de manera equitativa y sin discriminación”. Pone como ejemplos de ajustes razonables “accesibilidad física, servicios de interpretación en lengua de señas, adaptación de materiales en formatos accesibles, tecnologías de apoyo”. En el texto del artículo citado se incurre en un error porque los ejemplos de ajustes razonables no son tales, son más bien ejemplos de medidas de accesibilidad. Los ajustes razonables son cambios en el entorno para atender las necesidades de una persona con discapacidad en particular. Ejemplo de lo anterior, sería una persona sorda que no conozca la lengua de señas; pero ha desarrollado un sistema alternativo de comunicación con un familiar que se puede utilizar para la comunicación con otras personas. Si se confunde los ajustes razonables con la accesibilidad se pierden una serie de medidas complementarias a la accesibilidad que beneficiarían a unas personas con discapacidad en su especificidad.
- Se está de acuerdo con el fuero especial de protección que se pretende crear en el Capítulo VI, ya que las personas con discapacidad tienen muchas dificultades para alcanzar un trabajo. Se debe ofrecer garantías para su permanencia. Obviamente, la prohibición opera hasta que la persona con discapacidad incurre en una falta que merezca el despido. Es decir, este fuero especial no es absoluto, sino que lo que se pretende es establecer una prohibición de los actos discriminatorios.
- El artículo 16 dispone que “Todo servidor público en condición de discapacidad, que ocupe una plaza interina o en propiedad, tendrá derecho a la reserva de su plaza”. Esta norma tendría como supuesto una persona con discapacidad que ocupe una plaza de forma interina o en propiedad. En el primer caso se entiende la intención de garantizar a la persona con discapacidad interina que se reserve la plaza, para que precisamente tenga acceso a la misma. Sin embargo, en el caso de la persona con discapacidad que ocupa una plaza en propiedad pareciera innecesario que se reserve la plaza porque ya tiene una situación



consolidada. Agrega este artículo 16 que se "le otorgará prioridad en procesos de reclasificación, recalificación, reasignación y reestructuración de puestos, con el fin de garantizar sus derechos laborales, judiciales y extrajudiciales. Se está de acuerdo en otorgar prioridad a los procesos de recalificación, reasignación y reestructuración de puestos en los cuales participen personas con discapacidad. Sin embargo, no se entiende qué se quiere decir con derechos laborales judiciales o extrajudiciales. Esto es necesario aclararlo.

- En relación con el artículo 18: *"ARTÍCULO 18- Promoción interna Las entidades deberán crear políticas internas de desarrollo profesional para personas en condición de discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión en los procesos de promoción y crecimiento dentro de la organización."* El contenido del artículo queda abierto, sin establecer la forma en que se implementará esa política ni el seguimiento del cumplimiento de ésta ni una fecha límite para hacerlo. Por lo tanto, se debe valorar si en el mismo artículo, se pueden indicar los aspectos señalados o, tenerlo presente al momento de la redacción del reglamento a la ley.
- En el artículo 19 se indica que se debe introducir la perspectiva de género a los procesos de reclutamiento y selección de plazas para personas con discapacidad. Es acertada la introducción de esta norma en el proyecto de ley por cuanto las mujeres con discapacidad experimentan vivencias diferentes a los hombres con discapacidad, producto del doble motivo de discriminación que enfrentan, lo cual debe ser tomado en consideración en los procesos de reclutamiento y selección, para su acceso efectivo al trabajo.
- El artículo 23 señala causales de responsabilidad administrativa de las personas servidoras públicas. Estas requieren de mayor precisión por cuanto la descripción es muy ambigua.
- Por último, acotar que, la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes, atendió una solicitud de consulta realizada por la Dirección General de Servicio Civil, según oficio N° ARSP-OF-279-2024, donde se solicitó criterio sobre el procedimiento establecido en la Dirección General, para el registro de ofertas de servicio para personas con discapacidad, con la finalidad de optar por un puesto en el sector público. Durante el proceso de reclutamiento, en la oferta de servicios a la persona con discapacidad se le solicita marcar con una X, si tiene alguna discapacidad; además puede indicar su condición, si requiere de ajustes para realizar la evaluación y el tipo de puesto para el cual está ofertando, todas estas preguntas son de carácter voluntario, la persona no está obligada a responderlo si no lo desea. Tampoco se le solicita ningún otro requisito o documentación, en esta parte del proceso.

Considerando que, en dicho criterio, se desarrollaron temas de importancia sobre la materia, se transcribe el mismo para su valoración.

"Derecho al trabajo:

La discapacidad es cualquier deficiencia física, mental, o sensorial, que limite sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo (Ley 7600).



La Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 56 establece que "el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad", por lo tanto, el Estado tiene la obligación de incluir a todos los individuos de la sociedad, en el mercado laboral, velando por que se elimine cualquier tipo de discriminación.

Además, en el artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, se reconoce que toda persona es igual ante la ley, y no debe ser víctima de discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Las personas con discapacidad, diariamente deben enfrentarse a situaciones que obstaculizan su inclusión laboral en igualdad de condiciones con la población en general. Estos obstáculos se presentan como barreras por falta de accesibilidad en la vía pública, edificaciones y lugares de trabajo, en transporte, así como discriminación y estereotipos; además deben enfrentarse a una mayor probabilidad de tener puestos de trabajo mal pagados, inestables, y en un mayor grado destinados a la informalidad.

De acuerdo con la OIT, en la promoción del trabajo decente se debe contemplar la eliminación de la discriminación en el trabajo, así como promover la erradicación de ciertos modelos de discriminación insertados en la sociedad y poco visualizados.

Todos los ciudadanos deberían gozar de los mismos beneficios y oportunidades, y estos deberían ser otorgados de forma igualitaria, sin embargo, ha sido necesario proveer de normas que permitan a las personas con discapacidad, hacer valer sus derechos, que proporcionen reconocimiento económico, que le provea de un ambiente digno y adaptado si lo requiere, para desarrollarse como un individuo más, en una sociedad que lo reconoce y apoya su desarrollo.

Cada día esta población cuenta con leyes y normas que protegen y han logrado lentamente hacer conciencia, educar y proteger a esta población; es importante que en la actualidad se puede contar con legislación que reconoce sus derechos, en especial el derecho al trabajo.

Con la promulgación de la Ley 8862 Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, publicada en la Gaceta 219, en el mes de noviembre 2010, y su Reglamento Decreto Ejecutivo n° 346-MTSS, se establece que, de las ofertas de empleo para ocupar plazas en el sector público, deben reservarse al menos un 5% de estas vacantes, para que sean ocupadas por personas con discapacidad, entendiéndose que deben cumplir con el proceso de reclutamiento, selección y demostrar su idoneidad.

Artículo único:

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de



empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

La ley fue aprobada en el mes de noviembre de 2010, con la misma se pretende la reserva del 5% de las plazas vacantes para personas con discapacidad, siempre que se superen las pruebas de idoneidad.

En el mes de marzo 2011, se aprobó el reglamento mediante el Decreto n°. 36462-MP-MTSS, con la finalidad de regular la aplicación efectiva, para el logro del objetivo, la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. Este reglamento contiene una serie de medidas en la búsqueda de la igualdad de oportunidades, y acciones para la integración de la población con discapacidad al mundo del trabajo.

De acuerdo con el artículo 192 de la Constitución Política, para todo puesto en el servicio público, un candidato o candidata es aquella persona que tiene las condiciones y requisitos, y que debe demostrar la idoneidad para ocupar un puesto determinado, esta idoneidad debe ser comprobada mediante los mecanismos que provea el procedimiento.

Artículo 192. - Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados basándose en idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos."

Con la aprobación de la ley, se pretende garantizar la igualdad de todas las personas que pretenden aplicar para un puesto, siendo esta medida una acción afirmativa en beneficio de la población con discapacidad del país.

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

La Ley 8862 reserva al menos un 5% de las plazas que se encuentren vacantes en cada institución pública, para que sean ocupadas por personas con discapacidad, siempre que cumplan con los atestados requeridos. Por lo tanto, cada institución debe tomar las medidas normativas, que le permitan aplicar las acciones afirmativas requeridas.

En este sentido, las acciones afirmativas son aquellas que buscan reducir las prácticas discriminatorias contra diferentes sectores de la sociedad, éstas pueden ser leyes, decretos, prácticas y otras acciones establecidas con la finalidad de dar un trato igualitario y otorgar oportunidades de trabajo, a sectores a los que se les ha negado la inclusión en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. Esta norma se convierte en una acción afirmativa, con el fin de reducir las prácticas discriminatorias y otorgar un trato igualitario de oportunidades de trabajo a esta población.



Esta ley promueve la integración de las personas con discapacidad al empleo y no limita la contratación por un tema de discapacidad, si no que su enfoque está en la diversidad de capacidades que posee una persona y el valor que puede aportar a la organización. En resumen, esta ley ordena que cada institución debe identificar las plazas vacantes para que sean reservadas y asignadas a personas con discapacidad, para lo que se recomendarán adecuaciones y adaptaciones pertinentes, que sean aplicadas en el proceso de evaluación y durante la contratación. Con esta información se emite la resolución de reserva de las plazas en la institución.

Los jefes de cada institución, deberán crear una Comisión Especializada, la que debe coordinar y velar por el cumplimiento del reglamento, que además es la encargada de identificar los puestos que deben ser reservados, mínimo un 5% de las plazas vacantes.

Cuando uno de estos candidatos o candidatas sea contratado para un puesto, se le deben brindar las condiciones y la orientación, además de los apoyos necesarios para el período de prueba, así como las posibles adecuaciones y ajustes razonables en su puesto de trabajo.

Principio de Idoneidad que debe cumplir todo oferente:

De acuerdo con el artículo 192 de la Constitución Política, para todo puesto en el servicio público, el candidato o candidata debe tener las condiciones y requisitos, y además debe demostrar la idoneidad para ocupar un puesto determinado. Los candidatos que pretendan ocupar un puesto, deben ser nombrados con base en la idoneidad comprobada.

Sobre la idoneidad, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución N° 60-94 de las 16:54 horas del 5 de enero de 1994, señaló lo siguiente:

"Para que estos servidores puedan pertenecer a este Régimen es requisito indispensable la idoneidad comprobada, lo cual significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los facultan para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, o sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande" (el resaltado no es del original)

La etapa de reclutamiento es el proceso de identificar e interesar candidatos y candidatas para llenar las vacantes de la organización, para promover el acceso y participación de personas con discapacidad, con la finalidad de apoyarlas en el proceso. En este sentido, si la persona oferente, no indica su condición de discapacidad o no marca la opción de que tiene alguna discapacidad, el sistema no la considerará dentro de los puestos reservados para el cumplimiento de la Ley N.º 8862.

Para constatar la condición de discapacidad, se debe presentar una Certificación de la Condición de Discapacidad, que es un documento que emite el Consejo Nacional de las



Personas con Discapacidad (CONAPDIS), conforme al Decreto Ejecutivo N.º 40727-MP-MTSS del 31 de octubre del 2017.

Por otra parte, al completar el formulario para optar por una plaza en el sector público, la persona oferente debe indicar si posee alguna discapacidad. Esta acción tiene como objetivo que las plazas reservadas sean asignadas específicamente a personas que tengan esta condición; de lo contrario, se tendría que aceptar a todo tipo de oferentes, tengan o no discapacidad, perdiendo así la naturaleza y el propósito de la creación de la ley.

Realizar la consulta al inicio del proceso de reclutamiento, tiene como finalidad conocer si este candidato o postulante es idóneo para el proceso de acuerdo con el perfil de plaza a asignar; esta información es de carácter voluntario, pero a la vez es un requisito para asegurar que las plazas o puestos laborales se otorguen a personas con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley. Por lo tanto, este proceso no es un acto discriminatorio, ya que lo que busca es asegurar la idoneidad del postulante, y que se otorgue el puesto a una persona en condición de discapacidad.

Solicitar esta información, se convierte en una medida que da protección a aquellas personas que efectivamente tienen alguna discapacidad. Así mismo, la información que contiene el certificado de discapacidad, determina el tipo de discapacidad y las limitaciones y capacidades con las que cuenta la persona oferente, esta información es fundamental para determinar la idoneidad para el ejercicio del puesto.

Por lo tanto, esta medida no es discriminatoria porque la condición de discapacidad hay que certificarla, para garantizar que el 5% de los puestos vacantes de una institución, sea realmente ocupada por personas con discapacidad, de acuerdo con la ley.

Por otra parte, esta información, además es necesaria, para proveer las adaptaciones razonables, de equipo, entorno, infraestructura, tanto al momento de realizar las pruebas de conocimiento, como para definir el perfil del candidato, sus habilidades y potencial, para definir el posible puesto a ocupar.

Por lo tanto, la selección de las personas candidatas, no se puede dar de manera subjetiva, o a libre decisión de los encargados de reclutamiento, sino que debe constatarse la discapacidad, y el mecanismo para este proceso es la información que provee el postulante, y la certificación de discapacidad, según lo indica la ley, este mecanismo permite el derecho de acceso a la función pública, de esta población en igualdad de condiciones.

No constatar la condición de discapacidad de una persona candidata, y permitir que de forma abierta puedan postularse personas que no tengan discapacidad, ocasionaría un evidente daño a la eficiencia del proceso. Esto se debe a que, al determinar la discapacidad de la persona asignada a un puesto en el momento de la aplicación de las pruebas de conocimiento, podría generar que no se cuente con las adaptaciones

requeridas, haciendo incurrir tanto al postulante como a la administración en gastos innecesarios.

Inclusive, al no conocer el tipo de adaptaciones que requieren las personas, se puede incurrir en el riesgo de tener que realizar nuevamente la convocatoria.

Finalmente, eliminar el requisito y no solicitar que se informe la condición de discapacidad del oferente implicaría que se tendría que admitir en el proceso a candidatos que no necesariamente tengan discapacidad; por lo tanto, la aprobación de la ley pierde sentido.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes sugiere respetuosamente a los y las señoras diputadas considerar las observaciones indicadas en los párrafos anteriores.

La Defensoría de los Habitantes de la República agradece deferencia consultiva.

