

Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862 N° 36462-MP-MTSS

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA,
EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA
Y LA MINISTRA DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Con fundamento en los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, así como los artículos 25, 27, 28, 121, de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas, Ley General de la Administración Pública, publicada en *La Gaceta* N° 203 de 26 de octubre de 1978.

Considerando:

1º-Que mediante la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley N° 8862 de setiembre de 2010) se reservó un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad que corresponda.

2º-Que la Ley N° 8862 es una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, lo cual constituye una política pública que requiere de un conjunto de medidas reglamentarias conducentes a su debida operativización y seguimiento en su aplicación dentro del sector público, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales que garanticen su cumplimiento efectivo, sin dilaciones u obstáculos indebidos, coadyuvando de ese modo a facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, luchando contra el desempleo que enfrenta dicha población.

3º-Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 27 promueve que se prohíba la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

4º-Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 6 reconoce que las mujeres con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, se debe adoptar medidas e incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones . **Por tanto,**

DECRETAN:

El siguiente,

**Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección
Laboral de las Personas con Discapacidad
en el Sector Público, Ley N° 8862**

Artículo 1º-**Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indica:

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

b- **Clase:** Título técnico administrativo que en un Manual ocupacional determinado agrupa a un conjunto de puestos de trabajo con requisitos, deberes, responsabilidades y retribución básica que son similares entre sí.

c- **Candidato(a)** del Registro de elegibles paralelo: Persona con discapacidad que, producto de participar en concurso, demostró ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidades, de conformidad con la normativa vigente y el presente reglamento.

d- **Cargo:** Nombre con el que se conoce dentro de la organización a un determinado conjunto de actividades que un servidor desarrolla en un determinado puesto de trabajo dentro de la estructura organizacional y ocupacional. El cargo representa el conjunto específico de deberes y responsabilidades que conforman cada puesto de trabajo.

e- Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) Son las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad que los Ministerios y sus órganos desconcentrados establecen en cumplimiento de la Ley Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), N° 9171 del 29 de octubre de 2013, así como las Comisiones Institucionales en Materia de Accesibilidad y Discapacidad (CIMAD) creadas en atención a la Directriz Presidencial N° 27 del 30 de enero de 2001. (Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)

f- **Comisión Especializada:** es la Comisión a nivel institucional que deben crear las instituciones del Sector Público sujetas a la aplicación del presente Reglamento y a partir de la entrada en vigencia del mismo, con la finalidad de dar seguimiento y realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.

g- Comisión Técnica de Estudio de Ofertas de Servicio para las Personas con Discapacidad: equipo interdisciplinario para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad que opera bajo la Dirección General de Servicio Civil, y que está integrada por personas representantes del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), designadas por la máxima jerarquía administrativa de estas instituciones, todas personas servidoras con conocimientos demostrados en discapacidad y derechos humanos. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

h. Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las personas con discapacidad: Es la Comisión coordinada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creada mediante decreto ejecutivo para que incida en los procesos nacionales de empleabilidad, empleo, empresariedad y trabajo dirigidos hacia personas con discapacidad mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 11 del decreto ejecutivo N° 41761 del 28 de mayo del 2019 "Crea Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad")*

i- **Condiciones de aceptación:** Particularidades indicados por el oferente en su Oferta de Servicio que señalan características bajo las que aceptaría el puesto de trabajo. Se relacionan principalmente con la disponibilidad para viajar, trabajar en determinadas instituciones, jornada de trabajo, número de lecciones, cantones de aceptación, Direcciones Regionales, Circuitos, especialidad, entre otros.

j- **Contraindicaciones médico-laborales:** Condiciones físicas, sensoriales y mentales que debe poseer el ocupante del puesto en mención, a efecto de no exponerlo a accidentes, no afectar su condición de salud particular y a la vez, procurar el ejercicio idóneo de la función pública. Estas contraindicaciones se establecen con base en las condiciones físicas, ambientales y organizativas en que está inmerso el puesto de trabajo, así como de las tareas y responsabilidades que lo conforman.

k- **Dirección Nacional de Empleo:** La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

l- **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias o limitaciones funcionales y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

m- **Discriminación por motivos de discapacidad:** cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

n- **Nómina o terna:** Lista que contiene al menos un candidato del registro de elegibles paralelo, la cual es presentada por la autoridad nominadora competente al funcionario jerárquicamente autorizado para hacer la escogencia.

o- **Ofertas de empleo público:** corresponde a las plazas vacantes que existen en cada órgano, ente o empresa pública. Para efectos del presente decreto, se consideran plazas vacantes aquellas que no se encuentren ocupadas por alguna persona nombrada en propiedad, por lo que también se incluyen aquellas plazas que, no teniendo a ninguna persona nombrada en propiedad, se encuentren ocupadas interinamente. Entre estas plazas deberán considerarse las plazas que queden vacantes a lo largo del año. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

p-**Personas con discapacidad oferentes:** Las personas con discapacidad que deseen ampararse en la Ley N° 8862 y en este reglamento, acreditarán su condición de discapacidad mediante la certificación de discapacidad, extendida por el CONAPDIS según lo dispuesto por el Decreto Ejecutivo N° 40727-MP-MTSS del 31 de octubre de 2017. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

q- **Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad:** documento normativo emitido por la máxima autoridad de cada órgano, entidad o empresa pública, en el cual se disponen las medidas administrativas indispensables para orientar y operativizar la reserva de plazas exigida por la Ley N° 8862 y este Reglamento. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

r- **Predictores o bases de selección:** factores o criterios de selección mediante los que se procura valorar los méritos de las personas concursantes, ya se traten éstos de sus condiciones académicas, experiencia laboral, capacitación o de sus aptitudes, actitudes, características de personalidad, competencias personales u otros.

s-**Pruebas:** exámenes o test escritos, orales o prácticos mediante los cuales evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios de éxito establecidos, en particular para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Las pruebas que se utilicen en el proceso de reclutamiento deberán adecuarse, según los apoyos que requiera la persona con discapacidad interesada y deberán reunir todas las condiciones de accesibilidad para que todas las personas puedan desarrollarlas en igualdad de condiciones. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

t- **Puesto:** Conjunto de deberes y responsabilidades asignados por una autoridad competente para que sean atendidos por un funcionario durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo. Los puestos para efectos de identificación y presupuestarios se identifica con una numeración única que los distingue.

u- **Registro Nacional de personas desempleadas y subempleadas, incluye población vulnerable con especial énfasis en las personas con discapacidad:** Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje y Municipalidades en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho

Sistema cuenta con una plataforma electrónica, que pone a disposición de esta población desempleada y del sector empleador tanto público como privado.

v- **Registro paralelo de elegibles:** lista que contiene los candidatos elegibles de personas con discapacidad que han sido declarados idóneos para ocupar determinadas clases y cargos públicos.

w-Reservar: actividad administrativa mediante la cual cada órgano, institución, ente o empresa del sector público, formalmente separa plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, La acción de reserva podrá realizarse en distintos momentos del año. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

x-**Servicios de orientación y apoyo:** se trata de los servicios que cada entidad pública debe proporcionar a las distintas instancias administrativas que la integran y a sus funcionarios con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en pos de la plena inserción de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados.

Artículo 2º-**Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en éste Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá: al Poder Ejecutivo, sea a cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluido la Procuraduría General de la República; al Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes; al Poder Judicial y todos sus órganos; al Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos; a las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas.

Artículo 3º-**Objeto del Reglamento.** El presente Reglamento tiene como objeto regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N°8862, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.

Artículo 4º-Creación de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad

La persona que ejerza la máxima jerarquía de las instituciones reguladas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberá crear una Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad conformada por: la persona encargada de la Gestión de Recursos Humanos, quien la coordinará, una persona representante de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD o CIMAD), una persona profesional en tecnologías en salud, salud ocupacional, medicina del trabajo o psicología y una persona con discapacidad funcionaria de la institución. En caso de no contar con personas en estas áreas, podrá integrarse a otras personas funcionarias con

conocimientos o experiencia demostrados en discapacidad y derechos humanos. Dicha Comisión tendrá por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento de la Ley N° 8862 y del presente Reglamento a nivel institucional, para lo cual contará con la debida colaboración de todas las demás unidades organizacionales.

El CONAPDIS y el MTSS deberán asesorar, capacitar y dar seguimiento a estas comisiones, o cualquiera de similar naturaleza, en los procesos de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público. *(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

Artículo 5°-Funciones de la Comisión especializada. La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo:

a-Realizar, al menos, un estudio anual que permita identificar las plazas vacantes que serán objeto de la reserva del 5% o más, para ser ocupadas por personas con discapacidad Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Empleo y el Registro de Elegibles Paralelo de la Dirección General del Servicio Civil, con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan disponibles. En aquellos casos en que la reserva del 5% sea inferior a 1, deberá realizarse la reserva de al menos una plaza.

La primera reserva anual deberá realizarse durante el primer trimestre, a más tardar el 30 de marzo de cada año. Podrán realizarse las reservas de plazas que se consideren oportunas durante el resto del año. Para tal efecto, por cada reserva deberá emitirse la respectiva resolución administrativa.

Todas las instituciones deberán reservar plazas tanto en sus oficinas centrales como en sus oficinas o sedes regionales.

Las instituciones pertenecientes al Régimen del Servicio Civil deberán comunicar la reserva de plazas a la Dirección General del Servicio Civil y a la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aquellas instituciones no pertenecientes al Régimen del Servicio Civil deberán enviar dicha información a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, ubicada en el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS. *(Así reformado el inciso a) anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

b- Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.

c- Velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.

Artículo 6º-Política Institucional y Resolución del Jerarca. La persona que ejerza la máxima jerarquía de cada institución, con base en el estudio técnico y la recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá:

a) Emitir, cuando no existiera, una Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad.

b) Emitir las resoluciones administrativas de reserva de plazas que correspondan durante el año. Estas deberán ser publicadas en formatos accesibles en los medios oficiales e idóneos con los que cada institución cuente, incluyendo páginas' electrónicas y redes sociales. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, ubicada en el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS, a la Dirección General del Servicio Civil y a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, cuando corresponda. *(Así reformado por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

Artículo 7º-Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes:

a) Realizar los procesos de reclutamiento, selección, evaluación, inducción y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas de cada órgano o entidad, de manera que dichos procesos no resulten excluyentes o discriminatorios para este grupo de población. Por lo que, deberán tener las mismas oportunidades para optar por ascensos, traslados interinstitucionales, permutas, descensos, recargos y reubicaciones en igualdad de condiciones. Cuando una persona con discapacidad se traslade en ascenso, descenso, reubicación, permuta u otros mecanismos, deberán asegurar que la plaza que queda vacante se mantenga reservada para ser ocupada por otra persona con discapacidad. Será responsabilidad de los departamentos de Recursos Humanos garantizar que dichos procesos sean accesibles, inclusivos y ejecutados de forma que respondan al Paradigma de Derechos Humanos. *(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. Excepto, las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil, que se rigen por los procedimientos propios establecidos.

c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

d- En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.

Artículo 8º-Obligación de contratar. Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.

Artículo 9º-Deber de colaboración. Las instituciones por medio de las respectivas Comisiones Especializadas podrán acudir ante la Comisión Técnica de Ofertas para personas con discapacidad de la Dirección General del Servicio Civil, para asesorarse sobre las adecuaciones que se necesitan establecer en el proceso de selección, con el fin de valorar la idoneidad de dichas personas para el desempeño de los cargos de que se trate.

Artículo 10.-Casos de excepción. Se exceptúa a las instituciones del Sector Público de la aplicación del presente Reglamento, cuando la institución se halle en los siguientes supuestos:

a) En caso de no contar con plazas vacantes la institución deberá documentar y justificar la no posibilidad de reservar las plazas. En la elaboración del informe estipulado en el artículo 12 de este Reglamento, deberá constar la justificación razonada.

b) En caso de que no existieran personas candidatas para llenar los puestos reservados, mediante el Registro de Elegibles Paralelo de la Dirección General del Servicio Civil, las bases

internas institucionales, el Sistema Nacional de Empleo o el registro interno construido para este fin por las instituciones, estos puestos podrán ser retirados de la reserva y ser sustituidos por puestos de la misma clase, mediante resolución administrativa razonada que deberá ser publicada y comunicada a la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS y a la Dirección General de Servicio Civil. *(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

Artículo 11.-Del Registro Nacional de personas desempleadas y subempleadas, incluye población vulnerable con especial énfasis en las personas con discapacidad: Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje y Municipalidades en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho Sistema cuenta con una plataforma electrónica, que pone a disposición de esta población desempleada y del sector empleador tanto público como privado, para lo cual mantendrá actualizada la base de datos de oferentes con discapacidad y suministrará información a todo patrono público o privado a efectos de que se promueva la igualdad de oportunidades en el empleo.

Artículo 12. Deber de rendir informes. Las Unidades de Recursos Humanos de las entidades estipuladas en el artículo 2 elaborarán y remitirán a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad un informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862 y este Reglamento, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión o este Reglamento o determinen en forma estandarizada para todo el Sector Público. *(Así reformado por el artículo 11 del decreto ejecutivo N° 41761 del 28 de mayo del 2019 "Crea Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad")*

Artículo 13.-La Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad recibirá y revisará los informes emitidos por las instituciones del sector público costarricense, conforme a las disposiciones del presente Reglamento. Mediante un informe anual que resuma el avance y cumplimiento de la presente norma, la Comisión emitirá las observaciones y recomendaciones tendientes a mejorar la empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad en el sector público. *(Así reformado por el artículo 11 del decreto ejecutivo N° 41761 del 28 de mayo del 2019 "Crea Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad")*

Artículo 14.-**Obligación Institucional por condición de discapacidad.** Cuando un trabajador o trabajadora del sector público adquiere una discapacidad la institución estará obligada a tomar las medidas técnicas y administrativas que señala la Ley 7600 y la Ley de Riesgos del Trabajo.

Artículo 15.-Sanciones. Las personas funcionarias públicas que incumplan la disposición relativa al reclutamiento, selección y contratación de personal regulada en la presente norma, podrán ser sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 75, 76 y 77 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad No. 7600 del 02 de mayo de 1996, y de acuerdo con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública en lo que corresponda.

La contratación de personas que no cuentan con una condición de discapacidad en los puestos reservados por medio de la Ley N° 8862, será considerada falta grave según la normativa interna disciplinaria de cada institución. *(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*

Artículo 16.-**Reformas.** Se reforma el párrafo 1° del artículo 89 del Decreto Ejecutivo N° 26831 MP, publicado en la Gaceta del 20 de abril de 1998. Reglamento de la Ley 7600 para que se lea de la siguiente manera:

"Todas las instituciones públicas del Estado 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".

Artículo 17.-**Disposiciones finales.** En lo no regulado en el presente Reglamento, se aplicarán, en lo que fuere razonablemente compatible, las disposiciones contenidas en la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 y sus reformas, y en la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Artículo 18.-**Derogatorias.** Deróguese el Decreto Ejecutivo 34135-MP-MTSS y la Directriz N° 022-MP-MCI-MTSS publicados en *La Gaceta* N° 243 del 18 de diciembre de 2007.

Artículo 19.-**Disposiciones Transitorias.**

Artículo 20.-**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en la Presidencia de la República. -San José, a los dos días del mes de febrero del dos mil once.

Transitorio I.-El estudio referido en el artículo segundo de este reglamento y la consecuente política institucional en la materia deberá estar listo a más tardar en el segundo trimestre del año 2011, lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862.

Transitorio II.-El primer informe semestre de cumplimiento deberá ser presentado ante la Comisión Técnica Interinstitucional a más tardar el 30 de setiembre de 2011.

Transitorio III. Las personas podrán presentar dictamen o epicrisis de la Caja Costarricense de Seguro Social que haga constar la(s) deficiencia(s) de la persona, para participar en los concursos o conformación de registros que hayan iniciado con fecha anterior a la entrada en vigencia de esta reforma, así como para los que se realicen hasta un año a partir de esa misma fecha. Al cumplirse un año de la entrada en vigencia de esta reforma, será obligatorio presentar la certificación a la que refiere el inciso p) del artículo I del presente Decreto. *(Así adicionado por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 43024 del 27 de abril del 2021)*