



**Subproceso: Gestión de Políticas Públicas**  
**Dirección Técnica**

**A, B, C de las Comisiones de Discapacidad y Accesibilidad:  
Una guía rápida para la gestión.  
Caja de Herramientas No. 1**

**Primera, 2019**

350  
B433a

Bell Pantoja, Elsie Virginia.

A, B, C de las Comisiones de Discapacidad y Accesibilidad: Una guía rápida para la gestión. 1 ed.

Heredia, Costa Rica: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), 2019. 60 p. Incluye gráficos y tablas. (Caja de Herramientas / CONAPDIS; No. 1)

Elaborado como parte de la estrategia de asesoría que brinda Conapdis a las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) y a las Comisiones en Materia de Accesibilidad y Discapacidad (CIMAD).

ISBN: 978-9968-791-33-5

ADMINISTRACION PUBLICA

GOBIERNO LOCAL

PLANES Y PROGRAMAS

POLITICA SOCIAL

COMISIONES INSTITUCIONALES DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD – CIAD

COMISIONES EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD – CIMAD

I. CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS)

II. TITULO

**A, B, C de las Comisiones de Discapacidad y Accesibilidad:  
Una guía rápida para la gestión.  
Caja de Herramientas No. 1**

## Tabla de Contenido

<b>CAPÍTULO I: ORIGEN, NATURALEZA, INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES</b> .....	<b>6</b>
Origen de las comisiones de accesibilidad y discapacidad. ....	<b>7</b>
¿CIAD o CIMAD?: .....	<b>9</b>
Naturaleza de las Comisiones:.....	<b>11</b>
Integración de las Comisiones:.....	<b>12</b>
Algunos temas de carácter administrativo: .....	<b>14</b>
Funciones de las CIMAD y las CIAD: .....	<b>15</b>
Responsabilidades del Conapdis respecto de las comisiones: .....	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II: EL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN</b> .....	<b>20</b>
La importancia de que la Comisión cuente con un Plan de Trabajo (PTC): .....	<b>21</b>
¿Qué tipo de acciones deberían ser incluidas en el Plan de Trabajo de la Comisión? .....	<b>24</b>
Sobre la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PAPonadis) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC): .....	<b>31</b>
Sobre la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades (PPEO) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC): .....	<b>32</b>
Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad.....	<b>35</b>
Primera parte: Aspectos generales: .....	<b>35</b>
Segunda parte: Estrategias de trabajo: .....	<b>38</b>
Tercera parte: Matriz de planeamiento del Plan de Trabajo de la Comisión: .....	<b>38</b>
Instructivo para la "Matriz de planeamiento para Plan de Trabajo de la Comisión: .....	<b>40</b>
Cuarta parte: Estrategia de evaluación.....	<b>43</b>

---

Matriz para la estrategia de evaluación .....	<b>43</b>
Instructivo: Matriz para la estrategia de evaluación. ....	<b>44</b>
Quinta parte: Anexos del del Plan de Trabajo de la Comisión: .....	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO III: INFORMES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN .....</b>	<b>46</b>
El seguimiento al Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):.....	<b>47</b>
Guía para la elaboración de Informes de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad .....	<b>47</b>
Primera parte: Aspectos generales: .....	<b>47</b>
Segunda parte: Matriz de seguimiento. ....	<b>52</b>
Instructivo para la “Matriz de Seguimiento para Plan de Trabajo de las Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad” .....	<b>53</b>
Tercera parte: Anexos del Informe de cumplimeto del del Plan de Trabajo de la Comisión: .....	<b>54</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>55</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>68</b>

## **CAPÍTULO I: ORIGEN, NATURALEZA, INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES.**

## **Origen de las comisiones de accesibilidad y discapacidad.**

La Ley N° 7600: Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, fue promulgada en 1996, convirtiéndose en ese entonces en el principal instrumento del ordenamiento jurídico para reconocer, defender y reconocer los derechos de la población con discapacidad en Costa Rica.

Con el fin de hacer operativos los lineamientos de dicha norma en el sector público, la Presidencia de la República y el Ministerio de la Presidencia emitieron la Directriz Presidencial No. 27 "Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010" (30 de enero de 2000), según la cual "... Todas las instituciones públicas deberán: (...) Conformar y consolidar las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, y rendir cuentas sobre su funcionamiento al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (...)". La cobertura de dicho mandato es "... todas las instituciones del Estado" en atención a los principios de "Tutela Administrativa" y "Dirección Política" (Artículo 100 y 26 LGAP ) y dio origen a las CIMAD-Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad.

En cumplimiento de la directriz supra citada, muchas entidades de todos los Poderes de la República crearon CIMAD y aprobaron políticas institucionales en discapacidad. En su momento, la creación de dichas Comisiones fue un acierto pues fungen como el órgano que, al interior de las entidades públicas, brinda asesoría y apoyo a la Administración Activa para que cumpla con la normativa vigente en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad .

Luego, en 2008 Costa Rica incorpora a su ordenamiento jurídico mediante Ley 8661 la Convención sobre los Derechos de las Personas y su Protocolo Facultativo, con claras obligaciones que deben ser cumplidas por el Estado costarricense para su implementación. Este tratado de derechos humanos plantea el Modelo Social de la Discapacidad desde el paradigma de derechos humanos, lo que plantea el reto de nuevos abordajes y estrategias para que las entidades públicas realicen todas las medidas necesarias y mejoren su gestión como actoras principales del cumplimiento de la Convención.

Como una de las medidas para coadyuvar al mejoramiento de la gestión de las entidades públicas en relación con el cumplimiento de derechos de la población con discapacidad, el 29 de octubre de 2013, se aprueba la Ley N° 9171 "Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad" (CIAD) que en su Artículo 1 estipula:

Todos los ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. Las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley.

Dicha norma le da rango legal a las CIAD define sus funciones y le asigna al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad – Conapdis- en ese entonces conocido como Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación- en su calidad de rector en discapacidad, la responsabilidad de fiscalizar el trabajo de dichas comisiones. Sin embargo}, como puede verse, obliga únicamente a las instituciones del Poder Ejecutivo a constituir las CIAD, mientras que al resto del sector público solamente lo motiva a hacerlo.

No obstante, este no debe ser interpretado como que únicamente las instituciones del Poder Ejecutivo tienen la obligación de conformar este tipo de Comisiones, sino que partiendo de la premisa de que es deber de todo el Estado costarricense garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de la población con discapacidad establecidos en la normativa nacional y en los convenios internacionales relacionados, que han sido ratificados por el país e incluidos en la legislación nacional por medio de la emisión de leyes dicha obligación se mantiene vigente para aquellas entidades del sector público que no forman parte del Poder Ejecutivo.

La Ley 9171 en ningún modo deroga la obligatoriedad de constituir CIMAD- Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, en las entidades que no están cubiertas por dicha ley. De hecho, la Directriz 27 que constituyó las CIMAD no ha sido derogada y la Ponadis sigue vigente.<sup>1</sup>

Persisten entonces las motivaciones que tuvo el Poder Ejecutivo para crear las Comisiones como medio de apoyo y asesoría a las Administraciones Activas de las entidades públicas para que cumplan las obligaciones estipuladas en el ordenamiento jurídico vigente en el país para hacer efectivos los derechos de la población con discapacidad.

---

<sup>1</sup> La vigencia de la Directriz 27 – 2000, está acuerpada por la Procuraduría General de la República: “Así las cosas, a efectos de determinar la vigencia de la directriz la Administración Activa debe tener presente lo que la propia directriz establezca en torno a la fecha de vigencia, es decir el día desde el cual debe tener eficacia la misma, o desde el cual la eficacia de la directriz debe cesar, y en el caso de no indicarse un término debe observarse el contenido de la directriz en relación con los motivos de hecho y de derecho que se han tomado en cuenta a la hora de dictarla y que se expresan en la motivación de ella.” (Procuraduría General de la República en su dictamen C-186-99 del 22 de setiembre de 1999).

Dada la normativa citada, en la actualidad coexisten dos tipos de comisiones:

- a) Las CIMAD- Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, las cuales deben ser conformadas y funcionar en las entidades públicas y privadas de servicio público diferentes de los ministerios y órganos adscritos a estos.
- b) Las CIAD-Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad, que deben ser creadas en los ministerios y sus órganos adscritos.

Todas las entidades públicas, deben  
conformar una comisión de accesibilidad  
y discapacidad.

### **¿CIAD o CIMAD?:**

Tal y como se estableció anteriormente, corresponde a los Ministerios y sus órganos adscritos, constituir una Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad – CIAD y a las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas, Comisiones en Materia de Accesibilidad y Discapacidad – CIMAD.

En cuanto a las entidades cubiertas por la Ley 9171, señaló la Procuraduría General de la República:

“ (...) todos los entes del Gobierno Central y sus dependencias adscritas, independientemente del grado de desconcentración que les vincule a ellas, se encuentran obligadas a cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 9171, “Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)”. .” (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

Entre tanto, con respecto a las entidades no cubiertas por la citada Ley, señaló, en el mismo criterio que:

“Las únicas entidades que por su grado de autonomía el Legislador consideró procedente excluir de dicha obligación, dejando a su criterio facultativo la constitución de las CIAD, son las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas.” (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

“En virtud de lo anterior, y reiterando el grado de autonomía que poseen tanto las entidades autónomas como las empresas públicas, el CNREE no tiene la potestad de exigirles la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, ya que por su carácter público dichos entes se encuentran sujetos al principio de legalidad, el cual pondera que solamente están obligados a realizar aquellos actos establecidos en el ordenamiento jurídico, y como entes dotados de autonomía tienen la potestad de determinar los medios y las acciones que a su criterio respondan de manera más adecuada a lo exigido por el ordenamiento jurídico. (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

En conclusión, la creación de una CIAD en entidades autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas, es facultativa y por tanto decisión de las autoridades de estas entidades:

“(…) el CNREE no tiene la potestad de exigirle a los entes autónomos y a las empresas públicas que conformen CIAD, sin embargo; si tiene la posibilidad de recomendar la conformación de este tipo de Comisiones para el cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad, bajo el entendido de que dicha recomendación tendría carácter meramente recomendativo. (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

Empero, desde el Conapdis se impulsa y se brinda asesoría para que las actuales CIMAD se conviertan en CIAD para que estas adquieran rango de Ley y asuman las funciones que fueron estipuladas para las CIAD. Esta recomendación se basa en las siguientes premisas:

- 1) No existe impedimento alguno por parte de las entidades públicas no pertenecientes al Poder Ejecutivo, para constituir una CIAD, o en su defecto hacer migrar la CIMAD a CIAD. La razón legal es que el Artículo 1 de la Ley 9171, estipula en su segundo párrafo que:

Todos los ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. Las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley.

2) El estatus de la comisión cambia favorablemente, ya que estaría amparada a la Ley 9171, en cuyo Artículo 2 estipula las funciones que les corresponde cumplir, según las cuales se reitera su naturaleza auxiliar y asesora.

En términos generales, la constitución y funcionamiento adecuado de las comisiones, sean estas del tipo de que se trate, son vitales para que al interior de las entidades se avance en la comprensión y el compromiso del respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

Desde el Conapdis se promueve que las  
CIMAD migren a CIAD

### **Naturaleza de las Comisiones:**

Corresponde a todas las entidades públicas, desde su naturaleza y competencias particulares, promover y respetar los derechos de la población con discapacidad. De ahí que compete a jefes y titulares subordinados la responsabilidad de hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente que tutela los derechos de la población con discapacidad, para avanzar en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Por su parte, las comisiones no son órganos ejecutores. Se constituyen entonces; en el punto referencial sobre discapacidad a lo interno de la entidad, cuyas funciones principales son: asesorar, coordinar, promover, proponer, velar y advertir. Esto porque fueron creadas como órganos auxiliares y asesores para apoyar a la Administración Activa, en el diseño y ejecución de todas las medidas necesarias administrativas, técnicas, jurídicas y de cualquier índole, para cumplir con este ordenamiento jurídico. Esta naturaleza auxiliar y asesora es compartida por CIAD y CIMAD, puesto que su propósito es idéntico.

La Comisión de accesibilidad y discapacidad, es un órgano asesor y auxiliar de la Administración Activa para apoyar el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente en discapacidad; según las competencias institucionales.

### **Integración de las Comisiones:**

En general se puede afirmar que la Ley 9171 no solo es de acatamiento obligatorio para las instituciones pertenecientes al Poder Ejecutivo, sino que además, sirve de guía a las otras entidades públicas en relación con aspectos importante sobre la integración y funciones de las Comisiones.

Aparte del mandato que dicha Ley 9171 estipula para los jefes en relación con la constitución de la CIAD, señala además que en la integración de la Comisión deben procurar "...una representación amplia de la estructura institucional..."<sup>2</sup>. Esto significa que la Comisión debe estar integrada por representantes de todas las unidades institucionales clave para garantizar el éxito de sus funciones.

Aunque la Ley no clarifica exactamente quiénes deben integrar la Comisión, la experiencia ha demostrado que las más exitosas cuentan con al con:

Por ejemplo:

- Representante del proceso administrativo

---

<sup>2</sup> El subrayado no aparece en el original.

- Representante del proceso presupuestario
- Representante del proceso de salud ocupacional
- Representante del proceso de recursos humanos.
- Representante del proceso de servicios generales, infraestructura, mantenimiento.
- Representante del proceso de Contraloría de Servicios
- Representante del proceso de Tecnologías de Información y Comunicación
- Oficial de Acceso a la Información
- Oficial de Simplificación de Trámites
- Personas con discapacidad funcionarias
- Cualquiera otra representación que a juicio del jerarca, haga más representativa la conformación de la Comisión.

Por otra parte, el Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS "Armonización de la Ponadis", establece en su Artículo 10 sobre: "Responsabilidades de las personas jefes de las instituciones públicas", lo siguiente:

"Designar a la persona titular representante de la entidad del más alto nivel técnico, con acceso al nivel político y poder para toma de decisiones, quien a su vez fungirá como coordinador/a de la Comisión en Discapacidad y como punto focal de todos los asuntos sobre discapacidad, que deban ser tratados por la entidad de que se trate. Así mismo una persona suplente, integrante de la Comisión.

Estas dos personas fungirán, además de ejercer la coordinación de la Comisión, como Enlace Institucional ante el Conapdis. El mismo Artículo en cita señala algunas funciones que deben realizar estas dos personas:

- Mantener informado al Jerarca Institucional de los asuntos en trámite sobre discapacidad.
- Coordinar al interior de la Comisión en Discapacidad y con el resto de las unidades de la entidad, el cumplimiento de los asuntos referentes a discapacidad.
- Asesorar a Jerarca y Titulares Subordinados, sobre la manera de implementar la Ponadis y su Plan de Acción y en general de cómo dar cumplimiento a la normativa vigente.

Las funciones de la persona coordinadora de la Comisión y su suplente, deben ser tomadas en cuenta a la hora de constituir la Comisión y de hacer su Plan de Trabajo, ya implican quien ostente el cargo y en general todos los integrantes de la Comisión,

deben encargarse de dar seguimiento y asesorar -lo cual no significa ejecutar- para que todos los asuntos que sobre discapacidad se traten sean ejecutados por las unidades correspondientes, en especial los relacionados con la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción, así como de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad que cada entidad pública debe formular y ejecutar. Esto reafirma la naturaleza coordinadora y asesora de la Comisión.

La experiencia ha demostrado que las Comisiones exitosas, están integradas por representantes de las unidades clave de la entidad.

### **Algunos temas de carácter administrativo:**

Se han logrado identificar las dudas frecuentes sobre aspectos de administrativos del funcionamiento de las Comisiones, que son:

1. La periodicidad de las reuniones de la Comisión: Esto está indicado en la Ley 9171, según la cual la Comisión debe reunirse en forma ordinaria una vez al mes y de manera extraordinaria, cada vez que así se requiera.
2. Quorum con que debe sesionar la Comisión: Si bien esto no está normado, convendría que la propia Comisión tome un acuerdo en relación con este tema. La orientación general que da el Conapdis es que, en la medida de lo posible se promueva la asistencia total a todas las reuniones de la Comisión, o al menos, esta sesione con la mitad más uno de sus miembros, para que los acuerdos tengan validez.
3. Registro y documentación de las actividades de la Comisión: Conviene que las Comisiones se adhieran a las normas sobre la documentación de sus actividades, como por ejemplo; la tenencia de un libro de actas. Por otra parte, las normas

concernientes manejo de correspondencia y a archivos de gestión. Estos aspectos son relevantes ya que serian el medio por el cual las Comisiones pueden demostrar las gestiones que realizan ante jerarcas y titulares subordinados, para promover el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

### **Funciones de las CIMAD y las CIAD:**

En la próxima tabla, se muestran las funciones de ambos tipos de comisión:

**Tabla No. 1:  
Funciones de las CIMAD y las CIAD**

<b><i>CIMAD</i></b>	<b><i>CIAD</i></b>
a) Velar por que la institución incluya en sus reglamentos, políticas, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad de las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.	a) Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.

<b><i>CIMAD</i></b>	<b><i>CIAD</i></b>
b) Coordinar la formulación de políticas institucionales, en el marco de la Ponadis y su puesta en marcha y evaluación.	b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.
c) Coordinar la elaboración del Plan y Presupuesto de Equiparación de Oportunidades, con fundamento en la Ley 7600 y su Reglamento, que a su vez forme parte de los Planes Anuales Operativos de la institución.	c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.
d) Garantizar la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en la formulación de políticas y diseño, la ejecución y evaluación del Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades	d) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.
	e) Coordinar con las instancias correspondientes, incorporar la temática de discapacidad y equiparación de oportunidades en la capacitación, divulgación y sistema de información institucional.
f) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios con discapacidad.	f) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.
	g) Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

<b>CIMAD</b>	<b>CIAD</b>
<p>“... Todas las instituciones públicas deberán: (...) Conformar y consolidar las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, y <b>rendir</b> cuentas sobre su funcionamiento al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (...)”. Directriz 27.</p>	<p>ARTÍCULO 3.- Rendición de cuentas ante el CNREE:</p> <p>Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año.</p> <p>Asimismo, las CIAD deben rendir informes semestrales sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones a dicha institución.</p>

Como puede ser apreciado, la redacción de algunas funciones de las CIMAD podría prestarse para confusión respecto de su naturaleza asesora y auxiliar y distraer sobre la obligación de jefes y titulares subordinados respecto del cumplimiento de ordenamiento jurídico en discapacidad. En el caso de las CIAD, esta vaguedad fue solventada con la redacción de la Ley 9171, la cual establece sin lugar a duda, el hecho de que las comisiones son un órgano auxiliar de la administración y punto referencial sobre discapacidad, al interior de la entidad.

Esta es una razón más para que desde el Conapdis se asesora y recomienda a las entidades para que las CIMAD migren a CIAD y se acojan a las funciones estipuladas en la Ley 9171.

Las funciones de las CIAD son más acordes con su naturaleza asesora y auxiliar. Es facultativo, pero conveniente que estas sean adoptadas por las CIMAD.

## Responsabilidades del Conapdis respecto de las comisiones:

En general, la labor del Conapdis en relación con las Comisiones es de asesoría, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla No. 2:  
Responsabilidades del Conapdis respecto de las Comisiones**

<b><i>Entidades con CIMAD</i></b>	<b><i>Entidades con CIAD</i></b>
Asesorar a las CIMAD en su función de órgano auxiliar de la Administración Institucional, para el cumplimiento de la normativa en discapacidad.	a) Asesorar a las CIAD en cuanto a la implementación de las políticas institucionales sobre discapacidad y en la formulación del respectivo plan
Asesorar a las CIMAD en la formulación del Plan de Trabajo de la Comisión.	b) Elaborar un registro de las CIAD constituidas en todo el país.
Solicitar y analizar los informes sobre el cumplimiento de las acciones institucionales en discapacidad y equiparación de oportunidades.	c) Analizar los informes que le remitan las CIAD, respecto a la rendición de cuentas sobre la ejecución de las acciones institucionales en discapacidad y equiparación de oportunidades.
Verificar el cumplimiento de acciones incorporadas en los informes presentados por las CIMAD.	d) Verificar el cumplimiento de las acciones incorporadas en los informes presentados por las CIAD.
Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, sobre todo en las instituciones públicas.	e) Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, en las entidades en que se constituyan las CIAD.

<b><i>Entidades con CIMAD</i></b>	<b><i>Entidades con CIAD</i></b>
Fiscalizar las labores de las CIMAD.	Cuando en aplicación de los incisos c), d) y e) del presente artículo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), constate el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley por parte de los entes públicos, esta institución, como ente rector en discapacidad, tendrá la potestad de proponer y promover acciones correctivas ante la instancia correspondiente.

Para efectos de apoyar la labor de las Comisiones, desde el Conapdis se realizan actividades de asesoría y asistencia técnica, así como de fiscalización, al amparo de la Ley 9303 de Creación del Consejo de Personas con Discapacidad, según la cual, los criterios que emita el Conapdis como rector son vinculantes.

## **CAPÍTULO II: EL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN**

---

## **La importancia de que la Comisión cuente con un Plan de Trabajo (PTC):**

Uno de los requerimientos de asesoría más frecuentes por parte las personas integrantes de las Comisiones al Conapdis, es precisamente, sobre la formulación del plan de trabajo. De ahí que, este apartado se dedique a ese tema en particular.

El plan de trabajo, constituye un documento de referencial para orientar y facilitar el trabajo de las comisiones ya que permite ordenar y dar seguimiento a las actividades que deben realizar en cumplimiento de sus funciones.

Para el caso de las CIAD que deben estar conformadas en los ministerios y sus órganos adscritos, la Ley 9171, estipula: el “Artículo 3, de .- Rendición de cuentas ante el CNREE: Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año”.

Por su parte, la Directriz 27, mediante la cual fueron creadas las CIMAD, claramente asigna la responsabilidad de la rendición de cuentas para estas; “... Todas las instituciones públicas deberán: (...) Conformar y consolidar las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, y rendir<sup>3</sup> cuentas sobre su funcionamiento al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (...)”.

Por ello es imperativo que todas las Comisiones cuenten con un PTC enfocado en las labores de coordinación y asesoría que deben prestar a la Administración Activa para la promoción y cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.

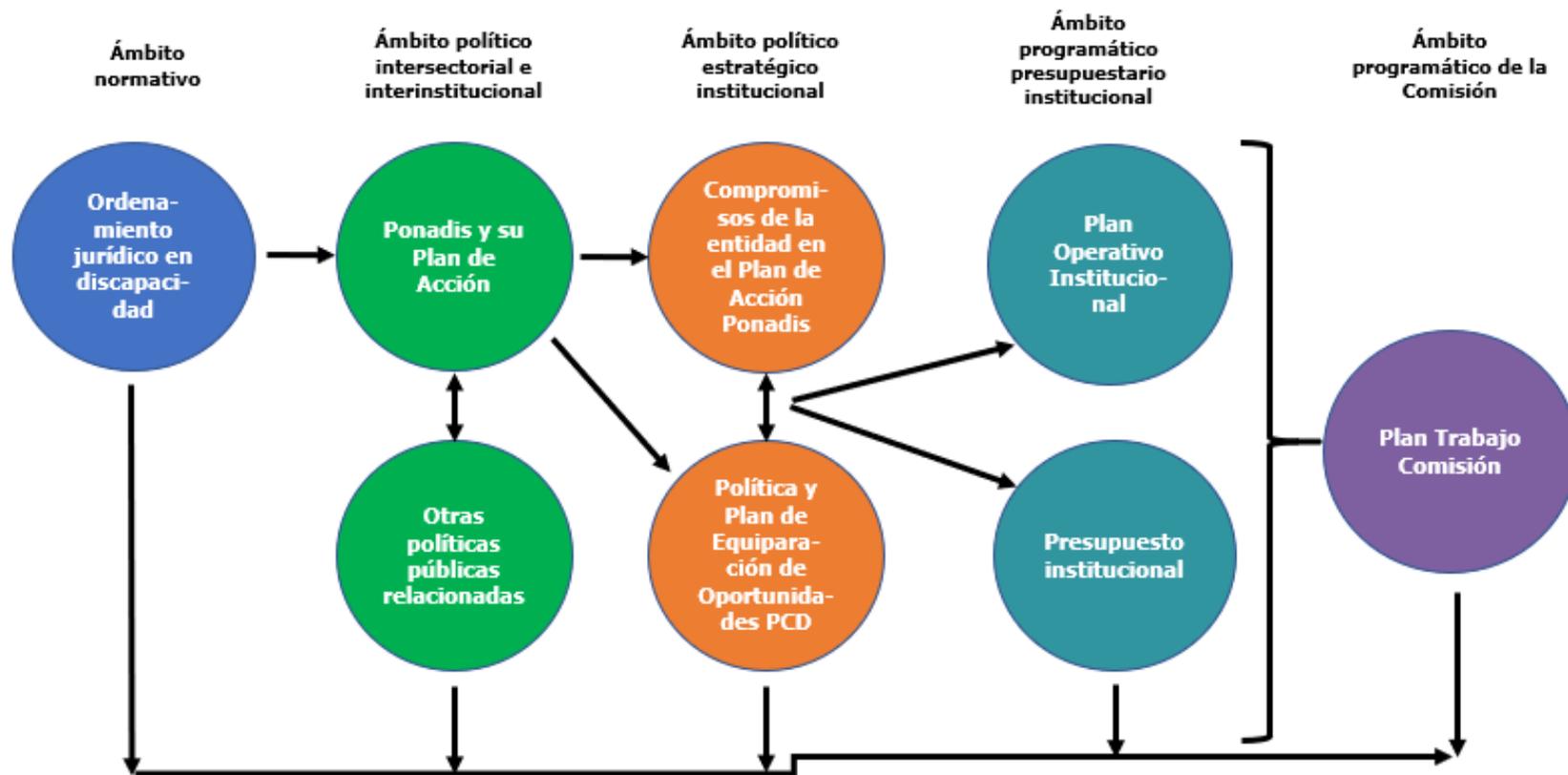
De ahí que es fundamental la alineación del Plan de Trabajo de la Comisión con ordenamiento jurídico vigente en discapacidad aplicable a las competencias de la entidad de que se trate, con la Política Nacional en Discapacidad y con la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades, así como con otros instrumentos de planificación institucional, como el Plan Estratégico, el Plan Operativo y Plan Presupuesto; todos los cuales son resorte de la Administración Activa y que deben contener las acciones y recursos necesarios para que jerarcas y titulares subordinados se encarguen cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente en discapacidad. En la Figura 1 se muestra la alineación estratégica que debe tener el Plan de Trabajo de la Comisión:

---

<sup>3</sup> El subrayado no aparece en el original.

**Figura No. 1**

**Alineación del Plan de Trabajo de la Comisión**



Elaboración propia. Mayo, 2019

- Ámbito normativo: se incluyen todos los instrumentos normativos legales e infra legales (decretos, reglamentos, directrices, instrucciones, circulares, entre otros; específicos o conexos en discapacidad, aplicables a las competencias de la entidad. Es necesario llamar la atención al hecho de que el contenido en todos los ámbitos subsiguientes, tiene asidero legal. Todas las instituciones estatales deben tener políticas, programas, planes, proyectos, servicios y recursos presupuestados para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad:
  - Artículo 4° de la Ley 7660 (1996), Artículo 2°, 3° y 4° del Reglamento de la Ley 7600;
  - Artículo 4° de la Ley 8661 (Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2008), Párrafo 1, inciso c), Párrafo 2
  - Ley 9171 Artículo 2, incisos a), b) y c).
- Ámbito político intersectorial e interinstitucional: se refiere a la Política Nacional en Discapacidad y su Plan de Acción y a todas las políticas públicas y sus estrategias (planes, programas, proyectos, servicios, etc.) que de una forma u otra tengan relación con el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.
- Ámbito político – estratégico institucional: en este se agrupan los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, así en la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la entidad, su Plan Estratégico, entre otros.
- Ámbito programático – presupuestario institucional: tanto los compromisos adquiridos por la entidad en las diversas políticas públicas (incluida la Ponadis) así como las acciones estratégicas y metas concretas que se hayan incluido en la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, respectivamente; deben ser anualizados en el Plan Operativo Institucional y contar con recursos para su ejecución, debidamente identificables en el Presupuesto Anual de la entidad (incluidos los presupuestos extraordinarios cuando ello sea necesario). Solo de esta forma se pueden ejecutar dichos compromisos.

- Ámbito programático de la Comisión: consistente en el Plan de Trabajo de esta, debe contener todas las acciones que desde este órgano se llevan a cabo para asesorar y apoyar a la Administración Activa en el cumplimiento de los compromisos y mandatos contenidos en los ámbitos anteriores.

El plan de trabajo, constituye un documento referencial para orientar y facilitar el trabajo de las comisiones ya que permite ordenar y dar seguimiento a las actividades que deben realizar en cumplimiento de sus funciones, para asesorar y apoyar a la Administración Activa para el cumplimiento de mandatos y compromisos adquiridos en relación con los derechos de las personas con discapacidad. .

### **¿Qué tipo de acciones deberían ser incluidas en el Plan de Trabajo de la Comisión?**

Hay que reiterar sobre la naturaleza asesora y auxiliar de las Comisiones, que no se trata de instancias ejecutoras, sino que son el punto técnico referencial sobre discapacidad a lo interno de la entidad, cuyas funciones principales son: asesorar, coordinar, promover, proponer, velar y advertir.

Por otra parte, recalcar que el plan de trabajo de la Comisión, no es lo mismo ni sustituye a la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que debe emitir y ejecutar la entidad para el cumplimiento de derechos de esta población.

Por esto, el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC) es un instrumento de programación que contiene los objetivos, metas y la programación de actividades que contribuyan al cumplimiento de las funciones asignadas a la Comisión, según la naturaleza de la entidad a la que pertenezcan. Es la guía para que la Comisión realice actividades que deben estar enfocadas en las labores de asesoría que le corresponde brindar a jerarcas y titulares subordinados sobre promoción y cumplimiento de derechos de la población con discapacidad.

---

En congruencia con lo anterior, y en vista de que las funciones tanto de CIMAD como de CIAD, son esencialmente parecidas, en la primera columna de la siguiente tabla se enuncian ejemplos de algunas acciones que podrían incluir las Comisiones en su PTC y en la segunda columna, los resultados esperados en el ámbito institucional a partir de la incidencia que la Comisión pueda causar sobre el accionar de Jerarcas y Titulares Subordinados en relación con su gestión en discapacidad. Esto sin que se trate de una lista taxativa ni exhaustiva, sino como guía a las Comisiones cuando formulen su PTC.

<b>MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD</b>
<b>Armonización de la normativa interna:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Advertencia a las autoridades sobre la necesidad de revisar <u>marco jurídico</u> (leyes, reglamentos, decretos, directrices, ordenanzas, etc.) y <u>normativa técnica</u> (manuales, protocolos, políticas internas, guías, etc.) e <u>instrumentos de planificación</u> (políticas -públicas e institucionales-, planes, programas, proyectos) con el propósito de que las unidades pertinentes -con asesoría de la Comisión- determinen si existen normas o prácticas discriminatorias originados en estos instrumentos en contra de las personas con discapacidad. En caso de que existan:</li> <li>•Comunicación a las autoridades y a las personas funcionarias encargadas su existencia.</li> <li>•Propuesta para que se lleve a cabo el proceso de armonización de la normativa, las políticas, planes, proyectos y servicios de acuerdo al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</li> <li>•Propuesta de cómo dar seguimiento y sistematizar los resultados del proceso de armonización y a la adopción de las medidas aprobadas por las autoridades, por parte de las unidades competentes.</li> </ul>	<p>Iniciado el proceso de armonización del ordenamiento jurídico de la institución para que no origine ni estipule prácticas discriminatorias en contra de las personas con discapacidad.</p> <p>Ordenamiento jurídico de la entidad armonizado según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Normativa técnica de la entidad armonizado según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Erradicadas prácticas discriminatorias que tienen origen en la normativa jurídica y técnica.</p> <p>Instrumentos de planificación institucionales: políticas (públicas e internas), planes, programas, proyectos diseñados, ejecutados y evaluados según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>

<b>MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD</b>
<p><b>Proceso de planificación:</b></p> <p>Participación mediante la emisión de recomendaciones y acciones de asesoría para la adopción del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en la formulación, seguimiento y evaluación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los compromisos que adquiere la entidad en relación con el Plan de Acción de la Política Nacional en Discapacidad.</li> <li>• Las políticas institucionales (públicas e internas)</li> <li>• El Plan Estratégico Institucional.</li> <li>• La Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan que por ley debe gestionar la entidad.</li> <li>• La anualización de las acciones e intervenciones estratégicas de la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Anual.</li> <li>• El seguimiento del cumplimiento y ejecución de recursos relativos a las acciones e intervenciones estratégicas de la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan, anualizados en el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Anual.</li> </ul>	<p>Proceso de planificación interno de la entidad, con Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Cumplimiento de las acciones dirigidas a la población con discapacidad en los instrumentos internos de planificación, demostrable mediante evidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad acepta y cumple con los compromisos adquiridos en el Plan de Acción de la PONADIS.</li> </ul> <p>Entidad cuenta con Política y Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad - (PPEO)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Anual Operativo incluye metas, resultados esperados y responsables en la anualización del Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y del Plan de Acción de la Ponadis.</li> <li>• Presupuesto Anual cuenta con recursos totalmente identificables y susceptibles de seguimiento de la ejecución para cumplimiento anual del Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.</li> <li>• Entidad desarrollo cultura de rendición de cuentas sobre discapacidad, a partir de la sistematización y análisis de los resultados de la entidad con respecto a su gestión en discapacidad.</li> </ul>

<b>MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD</b>
<b>Mejoramiento de la accesibilidad, inclusividad y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad en los servicios institucionales:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Promoción de la disponibilidad para ofrecer a las personas con discapacidad usuarias o funcionarias de la entidad, productos de apoyo (sillas de ruedas, pantallas táctiles, lupas, lectores de pantalla, etc.) y servicios de apoyo (intérpretes de LESCO, asistencia para realización de trámites, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Entidad garantiza disponibilidad de productos y servicios de apoyo a personas con discapacidad usuarias y funcionarias.</li> </ul> <p>Ambiente laboral accesible e inclusivo para personas con discapacidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Asesoría para mejorar los atributos de accesibilidad e inclusividad de los servicios de la entidad.</li> </ul>	<p>Servicios de la entidad son accesibles e inclusivos.</p>
<b>Toma de Conciencia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:</b>	
<p>Promoción de la adopción de una estrategia permanente de Toma de Conciencia de los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La entidad cuenta y ejecuta una estrategia para la Toma de Conciencia de los Derechos de las Personas con Discapacidad que contribuye al cumplimiento de estos y a la proyección de una imagen positiva de estas personas.</li> </ul> <p>Entidad realiza actividades alusivas a fechas importantes para la población con discapacidad, como un medio para la Toma de Conciencia.</p> <p>Entidad incluye en su Plan Anual de Capacitación actividades relativas a discapacidad.</p> <p>Personal de la entidad concientizado acerca de los derechos de esta población.</p>

<b>MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD</b>
<b>Participación de las personas con discapacidad y la realización de consultas estrechas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones para promover la concreción de la accesible, inclusiva, efectiva e informada participación de las personas con discapacidad en el accionar institucional, así como la realización de consultas estrechas en procesos de toma de decisiones que les afecte directamente (Ejemplo: de gestión de la PPEO, diseño de políticas, programas y servicios, otros procesos de planificación y de diseño de normativa jurídica, infra jurídica y técnica, entre otros).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los productos de información y comunicación producidos y divulgados por la entidad cumplen con criterios de accesibilidad para personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias.</li> <li>• Portal y página web y transaccionales, accesibles, con usabilidad e interactividad comprobada y validada por personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias.</li> <li>• Folletos, listas de requisitos, afiches, videos y en general todo documento físico o digital, cumple con criterios de accesibilidad comprobada y validada por personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias.</li> </ul>
<b>Producción de información y datos sobre la población con discapacidad</b>	
<p>Coordinación con la Contraloría de Servicios para obtener información sobre la percepción de las personas con discapacidad acerca de la prestación de servicios en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información brindada por las personas con discapacidad usuarias sobre su percepción acerca de los servicios brindadas por la entidad, es utilizada como insumo para el mejoramiento de estos.</li> </ul>
<p>Promoción y seguimiento de acciones para velar por el cumplimiento de la obligación de establecer registros, producir datos y estadísticas sobre personas con discapacidad, sus familias y organizaciones; atendidos por la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de esta población en las estadísticas de la entidad.</li> <li>• Entidad produce y utiliza la información requerida por el Sistema Costarricense de Información en Discapacidad SICID. (Decreto Ejecutivo 39419 MP-MTSS-MDIS-MREC-MIDEPLAN-MS, Diario Oficial la Gaceta, N° 144, 12/07/16).</li> </ul>

Aparte de lo arriba recomendado, es importante que el PTC se encuentre enfocado en las labores de asesoría en lo referente a la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades, el Plan de Acción de la Ponadis y en general el proceso de planificación interna de la entidad, así como la rendición de cuentas sobre su gestión en discapacidad.

En síntesis las acciones mínimas que debe contener el PTC son aquellas que contribuyan al cumplimiento de las funciones asignadas a la Comisión, según la naturaleza de la entidad a la que pertenezcan, tales como:

- Las acciones puntuales de la Comisión para contribuir a la formulación, ejecución y monitoreo del cumplimiento de la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (PPIEO).
- Las acciones que ha de realizar la Comisión para contribuir al cumplimiento de todos los compromisos institucionales en el Plan de Acción de la Ponadis y otros compromisos relacionados adquiridos en otras políticas públicas. .
- Los mecanismos de coordinación entre la Comisión y otras unidades responsables de la ejecución de la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PPIEO) y el Plan de Acción de la Ponadis (PAPonadis) y su anualización en el Plan Operativo y el Presupuesto de la entidad.
- Las de seguimiento a los incluido en la planificación institucional.
- Las relativas a la rendición de cuentas por parte de la Comisión.

El Plan de Trabajo de la Comisión debe estar enfocado en las labores de asesoría dirigidas a la Administración Activa en cuanto a las diversas acciones que esta debe realizar para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

En el próximo apartado trataremos sobre la Política en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PAPonadis). De igual forma, sobre la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PPEO).

---

## **Sobre la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PAPonadis) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):**

La Política Nacional en Discapacidad vigente, fue promulgada mediante Decreto Ejecutivo N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS “Armonización de la Ponadis”. Está diseñada para procurar que todos los actores públicos y privados, den cumplimiento a la normativa vigente en discapacidad.

Su propósito principal es ser el marco de referencia, articulador y orientador, para incidir en la gestión de políticas públicas inclusivas; que permitan el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.

Está armonizada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible por lo que su vigencia es al año 2030 y fue construida con la activa participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, quienes definieron qué asuntos de interés eran, a su juicio prioritarios en el periodo 2011 – 2023, para mejorar el estado de ejercicio de sus derechos.

Se encuentra alineada con los principales instrumentos del ordenamiento jurídico en discapacidad y tiene como “norma sombrilla” la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 8661) -tratado de derechos que tiene rango supraconstitucional en nuestro ordenamiento jurídico- sin dejar de lado otra normativa importante como:

- Ley 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento
- Ley 7948, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- Ley 8862, Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público
- Ley 9049, Ley de Reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense como Lengua Materna.
- Ley 9303, Creación del Consejo de la Persona con Discapacidad (Conapdis)
- Ley 9379, Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad

La Ponadis, por estar fundamentada en el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, debe ser “la guía” utilizada por las entidades públicas para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico que tutela los derechos de dicha población.

Esta política tiene un Plan de Acción, que es el marco de programación de los objetivos, temas y lineamientos y que para cada uno de estos, reúne los compromisos de las entidades públicas con respecto a los resultados esperados planteados en la Ponadis. Así, la mayoría de las instituciones cuenta con compromisos en el PAPONadis, que para su cumplimiento deben ser reflejados en los instrumentos de planificación interna de la institución.

Por las razones enunciadas, es que la Comisión debe tomar en cuenta la Ponadis y su Plan de Acción y sobre todo los compromisos adquiridos en este por parte de la entidad, para incluir en su PTC acciones destinadas a dar apoyo a la Administración Activa para su cumplimiento.

### **Sobre la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades (PPEO) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):**

Existe vasta normativa que estipula que todas las entidades estatales deben diseñar y ejecutar políticas, planes, programas y servicios para dar cumplimiento a la normativa que tutela los derechos de las personas con discapacidad y que, además; deben programar y ejecutar anualmente los recursos -del tipo que fuere necesario- para su ejecución:

- **Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad** (Ley 8661, agosto 2008) en su Artículo 4 "Obligaciones generales" señala que los estados signatarios se comprometen entre otras cosas a
  - a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
  - b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
  - c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad
  
- **Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, (29 de Mayo de 1996) declara en su Artículo 1º: la discapacidad como un asunto de interés público y en su artículo 4º señala entre las principales obligaciones del Estado las siguientes: incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad

de oportunidades y accesibilidad a los servicios que se presten; así como desarrollar proyectos y acciones diferenciadas, que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país; 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; 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; apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades; 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; garantizar, por medio de las instituciones correspondientes, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia; 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.

- En los artículos 2, 3 y 4 del **Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad** (Decreto Ejecutivo N° 26831-MP, del 23 de marzo de 1998) se indica la obligación de las instituciones públicas de: incluir en sus planes anuales operativos o planes anuales de trabajo, en los períodos correspondientes a su formulación, las acciones y proyectos que garanticen el acceso a sus servicios y la igualdad de oportunidades en todas las regiones y comunidades del país; incluir el contenido presupuestario requerido para cumplir con las acciones y proyectos formulados en su Plan Anual Operativo, cuando elaboran su proyecto de presupuesto anual; incluir en sus programas de inversión, proyectos cuyo financiamiento requiera recursos extraordinarios no contemplados en sus presupuestos regulares o de funcionamiento; todo ello como parte de las acciones para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades.
- La **Ley 9171 "Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad**, en su Artículo 2 estipula entre las funciones de las mandata:
  - a) Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.
  - b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.

- c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del **plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades**<sup>4</sup> con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.

En consecuencia es claro que existe obligatoriedad por parte de todas las entidades públicas de formular, ejecutar y dar seguimiento a una política en discapacidad, un plan para la ejecución de esta, así como planes operativos y presupuestos anuales, con recursos que permitan dicha ejecución.

La gestión de la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PPEO) es responsabilidad de jefes y titulares subordinados, dado que ellos son los representantes directos del Estado en la Administración Activa. Por su parte, corresponde a las Comisiones, realizar sus funciones en apoyo a la gestión de la PPEO.

Llegado a este punto es menester reiterar que el plan de trabajo de la Comisión no es igual ni sustituye a la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, sino que es la programación de actividades que la Comisión ha de realizar para asesorar, apoyar, orientar, coordinar, promover, proponer, velar y advertir a la Administración para el mejor cumplimiento de la normativa vigente en discapacidad.

Además de la Ponadis y la PPEO, es importante que el Plan de Trabajo de la Comisión tome en cuenta todos los instrumentos de planificación interna de la entidad que contengan compromisos acciones, metas, indicadores, recursos, etc. dirigidos a la población con discapacidad.

No cabe duda de que la labor de las Comisiones incide directa y positivamente en la gestión de las entidades en cuanto a discapacidad y que el Plan de Trabajo de la Comisión es un referente para que estos órganos puedan cumplir con sus funciones.

Es por esta razón que en los siguientes apartados suministramos una "Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad" que debe incluir una estrategia de seguimiento y una "Guía para la generación de reportes de cumplimiento del Plan de Trabajo.

---

<sup>4</sup> La negrita no aparece en el original

## Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad

### Primera parte: Aspectos generales:

- 1.1. Carátula:** incluye nombre de la entidad, "Plan de Trabajo de la Comisión ....", periodo de vigencia<sup>5</sup> y fecha de elaboración, nombre de la(s) persona(s) que elabora(n).
- 1.2. Tabla de contenidos:** ítem y número de página. Preferiblemente que sea generado por el procesador de texto que se esté utilizando.
- 1.3. Documento de constitución de la Comisión actualizado a la fecha en que se formula el Plan de Trabajo<sup>6</sup>:** oficio, transcripción de acuerdo, resolución, etc. sobre la constitución de la Comisión, generado por el(la) Jerarca.
- 1.4. Información sobre las personas integrantes de la Comisión participantes en la elaboración del Plan de Trabajo:**

Nombre	Cargo	Teléfono(s)	Dirección(es) Electrónica(s)	Firma

<sup>5</sup> Este debe ser determinado por la Comisión según su conveniencia, tomando en cuenta las acciones o proyectos que estén programando, puede ser anual, binomial, quinquenal, etc. Sin embargo, el plazo de vigencia mínimo debe ser de un año.

<sup>6</sup> Aportar en formato digital editable, no en imagen.

### **1.5. Introducción:**

- 1.5.1.** Refiérase los motivos y obligaciones de la Comisión para la formulación del PTC y los usos que se dará a la información contenida en este.
- 1.5.2.** Introduzca al lector describiendo brevemente sobre los contenidos del Plan de Trabajo.

### **1.6. Resumen ejecutivo del Plan de Trabajo de la Comisión:**

- 1.6.1.** Haga un Cuadro sinóptico del Plan de Trabajo de la Comisión. Utilice la plantilla que se suministra a continuación.

<b>Cuadro Sinóptico del Plan de Trabajo de la Comisión</b>	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión:	
Cite: compromisos del Plan de Acción de la Ponadis, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión	
Cite: compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, relacionados con discapacidad; asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.	
Cite otros compromisos institucionales, relacionados con la población con discapacidad; asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión	

Objetivo(s) general(es):	Resultado(s) esperado(s) a partir del logro de(los) objetivo(s) general(es)	Objetivo(s) específico(s)
<b>a. Objetivo General.....</b> (Transcriba el objetivo general del eje/componente del Plan de Trabajo)	a.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general	a.1.1. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	a.2 Ídem	a.1.2. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	a.n.... Ídem	a.1.n.... (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
<b>b. Objetivo General.....</b> (Transcriba el objetivo general del eje/componente del Plan de Trabajo)	b.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general	b.1.1. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	b.2. Ídem	b.1.2. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	b.n.... Ídem	b.1.n.... (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
<b>n. Objetivo General.....</b> (Transcriba el objetivo general del eje/componente del Plan de Trabajo)	n.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general	n.1.1. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	n.2. Ídem	n.1.2. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	n.n.... Ídem	n.1.n.... (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).

## **Segunda parte: Estrategias de trabajo:**

Refiérase a las principales estrategias que ha de desarrollar la Comisión para el cumplimiento resultados y objetivos en relación con (máximo 3 páginas)

2.1. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, mediante la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades.

2.2. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis.

2.3. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de otros compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas y sus planes de acción, relacionados con el cumplimiento de derechos de la población con discapacidad.

## **Tercera parte: Matriz de planeamiento del Plan de Trabajo de la Comisión:**

Con el objetivo de facilitar la formulación del Plan de Trabajo de la Comisión, se suministra a continuación una matriz de planeamiento sugerida para tal propósito.

<b>Matriz de planeamiento</b>	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	
Otros compromisos sobre discapacidad:	

Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:					
Resultado(s) esperado(s):					
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<b>Indicador(es)</b>	<b>Meta programada</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable(s)</b>	<b>En coordinación con</b>

**Instructivo para la “Matriz de planeamiento para Plan de Trabajo de la Comisión:**

<b>Matriz de planeamiento sugerida</b>	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	✓ Los ejes o componentes son las partes en las que se divide el Plan de Trabajo.
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El Plan de Trabajo de la Comisión (PTC) debe tener al menos un eje por cada eje de la PEO-PCD y su Plan, los cuales deben ser acordes a los ejes de la Ponadis.</li> <li>✓ Aparte de estos puede tener ejes/componentes adicionales si se ha considerado necesario.</li> <li>✓ Si la entidad no tiene PEO-PCD, entonces el Plan de Trabajo de la Comisión, debe tener al menos cuatro ejes, que son los correspondientes a la Ponadis.</li> </ul>
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, sobre discapacidad que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.
Otros compromisos sobre discapacidad:	✓ Enliste otros compromisos institucionales sobre discapacidad, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El objetivo general del eje/componente tiene que ver con el resultado final que se desea lograr con la suma de logros de todos los objetivos específicos, asociados a éste.</li> <li>✓ El objetivo nos indica la ruta a seguir. Su redacción debe responder a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué se hace? Es la acción. Debe contener un único verbo en infinitivo. Ejemplo: como: capacitar, asesorar, apoyar, etc.</li> <li>○ ¿Para quién se hace? Se refiere a la población objetivo (interna o externa) a la que va dirigida la acción. Ejemplo: a los funcionarios institucionales para mejorar el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y facilitar su aplicación en el proceso de planificación interna</li> <li>○ ¿Para qué se hace? Debe señalar cuál es el resultado o cambio esperado u operado. Ejemplo: para que en el plan operativo y el presupuesto anual se incluyan acciones y recursos sensibles de seguimiento de resultados, que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento del ordenamiento jurídico en discapacidad, por parte de la institución.</li> <li>○ Esto también aplica para los objetivos específicos.</li> </ul> </li> </ul>

<b>Matriz de planeamiento sugerida (continuación):</b>	
<b>Resultado(s) esperado(s):</b>	✓ Para cada objetivo general, se debe especificar al menos un efecto que el cumplimiento de ese objetivo, tenga en el ámbito institucional, en relación con el mejoramiento de los atributos de accesibilidad e inclusividad de los servicios, el cumplimiento de la normativa en discapacidad, etc.

A continuación se presenta la segunda parte de la matriz programática, con comentarios de interés que pueden ser útiles para llevar a cabo a la redacción de cada uno de sus elementos :

Objetivo(s) específico(s)	Acción(es)	Indicador(es)	Meta programada	Recursos estimados	Responsable(s)	En coordinación con
<p>*Se redactan igual que el general, pero en su conjunto deben estar relacionadas con éste.</p> <p>*Se trata de los objetivos más pequeños en que se divide el Objetivo General. Se recomienda que sean pocos, a lo sumo 4.</p> <p>*En su conjunto hay que hacerles la pregunta: ¿Con estos objetivos realmente puedo alcanzar el objetivo general?</p> <p>Si no es así, hay que reformularlos hasta que cumplan con esta condición.</p>	<p>*En este espacio se colocan cada una de las acciones ligadas a cada objetivo específico.</p> <p>*Una vez que están redactadas las acciones de cada objetivo específico se les pregunta: ¿Con estas acciones puedo cumplir el objetivo específico?</p> <p>*Así se procede con las acciones de cada objetivo específico.</p>	<p>Para cada objetivo específico se escribe al menos un indicador asociado a la(s) acción(es) o productos() que se programa(n) realizar para el cumplimiento de este objetivo. El comportamiento de estos indicadores, debe ser el punto de partida para comprobar si el objetivo específico se cumplió o no.</p> <p>Ejemplos:</p> <p>Indicador volumen o cantidad: “Número de asesorías <u>ejecutadas</u> para la formulación del plan operativo y el presupuesto inclusivos” Fórmula del indicador: Número de asesorías ejecutadas para la formulación del plan operativo y el presupuesto inclusivos”</p> <p>Indicador porcentual: Porcentaje de asesorías brindadas durante el periodo”. Fórmula (( número de asesorías ejecutadas/número de asesorías programas)*100)</p> <p>Indicador tiempo: “<u>Reducidos</u> los días para suministrar el servicio”. Fórmula: Número de días reales menos número de días programados”</p> <p>Como puede observar, se utiliza el participio pasado (ver palabras subrayadas):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) “ado”: Ej.: formulado el plan,</li> <li>2) “ido/ida” Ej. Emitida la Directriz</li> <li>3) “to”. Ej.: Abierto el servicio...</li> <li>4) “so” Ej.: Impreso el ejemplar</li> <li>5) “cho/cha” Ej: Hecha la gestión</li> </ol>	<p>Meta volumen o cantidad: “Emitir 3 boletines sobre plan operativo y presupuesto inclusivos.</p> <p>Meta porcentual: 90% de asesorías brindadas durante el periodo”</p> <p>Meta tiempo: “Reducir de 15 a 10 días la respuesta a consultas planteadas a la Comisión.</p> <p>“Emitir durante el I trimestre, 3 boletines sobre plan operativo y presupuesto inclusivos.</p>	<p>Indique los recursos requeridos para cumplir con las metas al igual que su origen. Ejemplo: en el caso de los boletines, calcular el costo de su producción y su divulgación.</p> <p>Ej. Que cada boletín cueste ¢10,00 multiplicados por 800 que sería el número de ejemplares serían ¢8.000,00.</p> <p>Casi siempre los costos del trabajo de las CIAD están relacionadas con el tiempo laboral que sus miembros dedican a estas labores. En este caso se calcula por horas y se coloca el dato “Horas persona (mensual, trimestral, annual, etc.)</p> <p>En cuanto al origen de los recursos: Ej.: Departamento de Divulgación.</p>	<p>Se indica con nombre completo, cargo y unidad a la que pertenece a la persona(s) encargada(s) por parte de la CIAD que debe(n) cumplir con la meta(s).</p> <p>Esto facilita el seguimiento y la ejecución.</p>	<p>Se indica con nombre completo, cargo y unidad a la que pertenece a la persona(s) de otras unidades, encargada(s) de coordinar con la CIAD, para el cumplimiento de la meta(s).</p> <p>Esto facilita el seguimiento y la ejecución.</p>

### Cuarta parte: Estrategia de evaluación.

El Plan de Trabajo de la Comisión, debe contener mínimamente: indicación de periodo en que se llevarán a cabo los seguimientos (mensual, trimestral, semestral, anual, bianual, etc.) por parte de la Comisión. El público meta de los reportes, el uso que se dará a la información generada al interior de la institución, la fecha de entrega de reportes al Conapdis, el(los) responsables de generar estos reportes, el nombre y firma de la persona coordinadora de la Comisión.

### Matriz para la estrategia de evaluación

Periodicidad del seguimiento	Programación seguimientos	Actor responsable de generar el reporte	Usuario potencial de la información contenidas en los reportes	Uso sugerido de la información contenidas en los reportes
() Trimestral	Fecha elaboración:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique	( ) Comisión ( ) Jerarca ( ) Otro. Especifique	( ) Seguimiento de avances.
	Fecha Presentación:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique		( ) Insumo para propuestas para la Administración Activa
() Semestral	Fecha elaboración:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique	( ) Comisión ( ) Jerarca ( ) Otro. Especifique	( ) Diseño de actividades de divulgación de derechos de las personas con discapacidad.
	Fecha Presentación:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique		( ) Devolución de resultados a la población con discapacidad
() Anual	Fecha elaboración:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique	( ) Comisión ( ) Jerarca ( ) Conapdis ( ) Otro. Especifique	( ) insumos para la planificación interna de la entidad
	Fecha Presentación:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique		( ) Otros:
() Otro. Especifique:	Fecha elaboración:	( ) Comisión ( ) Otro. Especifique	( ) Comisión ( ) Jerarca ( ) Conapdis ( ) Otro. Especifique	
	Fecha Presentación:	( ) Comisión Otro. Especifique		

Nombre y cargo de la persona encargada de emitir los reportes: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

**Instructivo: Matriz para la estrategia de evaluación.**

<b>Periodicidad del seguimiento</b>	<b>Programación seguimientos</b>	<b>Actor responsable</b>	<b>Usuario potencial de la información contenidas en los reportes</b>	<b>Uso potencial de la información contenidas en los reportes</b>
Indique la periodicidad con las que se estarían realizando los reportes: trimestral, semestral, anual, otra (especifique).	Para cada periodicidad señalada en la primera columna, indique la fecha de elaboración y la de presentación del reporte.	Para cada periodicidad señalada en la primera columna, indique el actor responsable elaborar el reporte y el actor responsable de su presentación ante la instancia pertinente.	Para cada periodicidad señalada en la primera columna, indique el actor usuario directo o indirecto de la información contenidas en los reportes.	Para cada usuario potencial de la información señalado en el columna anterior, indique el(los) uso(s) potencial de la información contenida en los reportes.

Nombre y cargo de la(s) persona(s) encargada(s) de emitir los reportes: Anotar nombre completo.

Cargo: Anotar cargo dentro de la Comisión.

Firma: incluir firma(s) de la(s) persona(s) encargada(s) de emitir los reportes.

---

### **Quinta parte: Anexos del del Plan de Trabajo de la Comisión:**

En este apartado deben incluir todos los documentos solicitados para evidencia o aquellos que considere convenientes. Si se trata de textos deben ser anexados en formato digital editable (Excel, Power Point, Word o PDF editable, no imagen). Ello porque los Planes de Trabajo se convierten -una vez recibidos por el Conapdis- en documentos públicos y deben ser accesibles.

Si requiere incluir fotografías u otras imágenes, cópielas en un archivo Word o Power Point y genere para cada imagen una descripción con texto alternativo (dar clic derecho sobre la imagen, ir y dar clic en opción "Editar texto alternativo". A continuación se abre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo" con una caja donde se puede incluir la descripción pertinente. Esta debe ser clara y concisa. Por último, cerrar el cuadro de diálogo "Texto Alternativo").

Cuando aporte vídeos, incluya también un archivo Word con una pequeña descripción de cada uno y el enlace correspondiente.

## **CAPÍTULO III: INFORMES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN**

---

## **El seguimiento al Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):**

Como todo plan, el PTC debe ser objeto de seguimiento, sobre todo para determinar avances y eventualmente ajustes en el transcurso del periodo de ejecución, así como cumplimiento una vez finalizado este.

Por otra parte, porque la información producida en el proceso de seguimiento puede tener diversos usos como por ejemplo, para determinar cursos de acción futuros, la necesidad de reprogramar, la identificación de necesidades de asesoría, insumos para la toma de decisiones, entre otras cosas.

Dado que normativamente las Comisiones tienen la obligación de presentar informes de ejecución de su Plan de Trabajo al Conapdis, se presenta a continuación una guía para su elaboración:

### **Guía para la elaboración de Informes de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad**

#### **Primera parte: Aspectos generales:**

- 1.1. Carátula:** incluye nombre de la entidad, "Informe de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión ....", periodo que abarca el reporte<sup>7</sup> y fecha de elaboración, nombre de la(s) persona(s) que elabora(n)
- 1.2. Tabla de contenidos:** ítem y número de página. Preferiblemente generado por el procesador de texto que se esté utilizando.

---

<sup>7</sup> Este debe ser correspondiente a lo señalado en la Estrategia de Seguimiento del Plan de Trabajo. Para efectos de reporte ante el Conapdis, puede ser anual.

**1.3. Documento de constitución de la Comisión actualizado a la fecha en que se genera el reporte<sup>8</sup>:** oficio, transcripción de acuerdo, resolución, etc. sobre la constitución de la Comisión, generado por el(la) Jerarca.

**1.4. Información sobre las personas integrantes de la Comisión participantes en la elaboración del informe:**

Nombre	Cargo	Teléfono(s)	Dirección(es) Electrónica(s)	Firma

**1.5. Introducción:**

**1.5.1.** Refiérase los motivos y obligaciones de la Comisión para la elaboración del informe y sobre los usos que se dará a la información contenida en este.

**1.5.2.** Introduzca al lector describiendo brevemente los contenidos del Informe.

**1.6. Reseña sobre la labor de la Comisión en relación con la gestión de compromisos institucionales para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad:** Refiérase a lo siguiente: (Máximo 3 páginas)

**1.6.1.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, mediante la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultades que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.

<sup>8</sup> Aportar en formato digital editable, no en imagen.

- 1.6.2.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultades que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.
- 1.6.3.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de otros compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas y sus planes de acción, relacionados con el cumplimiento de derechos de la población con discapacidad? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultades que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.
- 1.6.4.** Si la Comisión no ha participado en lo abordado en los puntos anteriores, indique a qué instancia(s) ha delegado el Jeraarca para atender estos temas, ¿Por qué?, ¿Cuáles han sido los resultados? ¿Qué gestiones ha realizado la Comisión al respecto? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.

**1.7. Describa ¿cómo contribuyó la labor de la Comisión durante el periodo, al cumplimiento de:<sup>9</sup>**

<b>Misión de la entidad</b>	<b>Contribución</b>
Transcribir	Describir
<b>Fines de la entidad</b>	<b>Contribución</b>
Transcribir	Describir
<b>Competencias de la entidad</b>	<b>Contribución</b>
Transcribir	Describir

<sup>9</sup> Para los fines y competencias, inserte tantas filas como requiera

**1.8. Sobre la Comisión: Refiérase a las oportunidades y fortalezas, factores no facilitadores y lecciones aprendidas que se dieron en el periodo y que hubo de enfrentar la Comisión para realizar sus funciones:**

Funciones	Oportunidades y fortalezas	Factores no facilitadores	Lecciones aprendidas
a) Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.	Describir	Describir	Describir
b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.	Describir	Describir	Describir
c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.	Describir	Describir	Describir
d) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.	Describir	Describir	Describir

<b>Funciones</b>	<b>Oportunidades y fortalezas</b>	<b>Factores no facilitadores</b>	<b>Lecciones aprendidas</b>
e) Coordinar con las instancias correspondientes, incorporar la temática de discapacidad y equiparación de oportunidades en la capacitación, divulgación y sistema de información institucional.	Describir	Describir	Describir
f) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.	Describir	Describir	Describir
g) Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.	Describir	Describir	Describir
<b>Funciones de coordinación de la Comisión:<sup>10</sup></b>			
Mantener informado al Jearca Institucional de los asuntos en trámite sobre discapacidad.	Describir	Describir	Describir
Coordinar al interior de la Comisión en Discapacidad y con el resto de las unidades de la entidad, el cumplimiento de los asuntos referentes a discapacidad.	Describir	Describir	Describir
Asesorar a Jearca y Titulares Subordinados, sobre la manera de implementar la Ponadis y su Plan de Acción y en general de cómo dar cumplimiento a la normativa vigente.	Describir	Describir	Describir

<sup>10</sup> Artículo 10 del Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS "Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y establecimiento de su Plan de Acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible"

## Segunda parte: Matriz de seguimiento.

Con el objetivo de facilitar la elaboración del \_Informe de Cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión, se suministra a continuación una matriz para tal propósito.

<b>Matriz de Seguimiento</b>							
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:							
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:							
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.							
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.							
Otros compromisos sobre discapacidad:							
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:							
Objetivo(s) específico(s)	Indicador(es)		Meta		Recursos	Responsable(s)	Comentarios
	Nombre	Fórmula	Programada	Lograda			

**Instructivo para la “Matriz de Seguimiento para Plan de Trabajo de las Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad”**

<b>Matriz de Seguimiento</b>							
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:		✓ Cite el nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo.					
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:		✓ Cite el nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado					
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.		✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión y a los cuales se referirá en el informe. .					
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.		✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad n en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, sobre discapacidad que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión, a los cuales se referirá en el informe					
Otros compromisos sobre discapacidad:		✓ Enliste otros compromisos institucionales sobre discapacidad, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión, a los cuales se referirá en el informe					
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:		✓ Cite el objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo					
Objetivo(s) específico(s)	Indicador(es)		Meta		Recursos	Responsable(s)	Comentarios
	Nombre	Fórmula	Programada	Lograda			
Transcribir desde el Plan de Trabajo	Transcribir desde el Plan de Trabajo	Incluir la formula con datos	Transcribir desde el Plan de Trabajo	Indicar el nivel de cumplimiento	Indicar lo recursos utilizados que contribuyeron a los logros obtenidos	Nombre(s) y cargo(s) de la(s) persona(s) responsable(s)	Los que consider pertinentes y sean útiles para comprender el nivel de desempeño.

---

### **Tercera parte: Anexos del Informe de cumplimiento del del Plan de Trabajo de la Comisión:**

En este apartado deben incluir todos los documentos solicitados para evidencia o aquellos que considere convenientes. Si se trata de textos deben ser anexados en formato digital editable (Excel, Power Point, Word o PDF editable, no imagen). Ello porque los Informes de Cumplimiento de los Planes de Trabajo de las Comisiones, se convierten -una vez recibidos por el Conapdis- en documentos públicos y deben ser accesibles.

Si requiere incluir fotografías u otras imágenes, cópielas en un archivo Word o Power Point y genere para cada imagen una descripción con texto alternativo (dar clic derecho sobre la imagen, ir y dar clic en opción "Editar texto alternativo". A continuación se abre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo" con una caja donde se puede incluir la descripción pertinente. Esta debe ser clara y concisa. Finalmente, , cierre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo").

Cuando aporte vídeos, incluya también un archivo Word con una pequeña descripción y el enlace correspondiente.

## **Anexos**

**Oficio UAJ-020-2014  
17 de febrero de 2014**

**Señor  
Erick Hess Araya  
Secretario Ejecutivo  
Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial  
Presente**

**Estimado Señor Hess:**

En atención a la consulta presentada ante esta Unidad Asesora por la señora Catalina Montero, Directora Técnica de CNREE, relacionada con las disposiciones contenidas en la Ley N° 9171, "Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad" (CIAD); por este medio me permito indicar lo siguiente:

**PRIMERO:** En el marco de la promulgación de la citada normativa, nos consulta la señora Montero lo siguiente:

*Debemos solicitar a los jerarcas, por medio de la Unidad de Acciones Rectoras, la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, en las instituciones que tienen CIMAD y las vincula esta ley.*

Sobre este punto, la Ley N° 9171 establece en su artículo 1° que todos los Ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. De la misma forma, establece que las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley.

En concordancia con lo anterior, la citada normativa instituye una serie de competencias propias de la rectoría y la fiscalización que el CNREE ejerce en el ámbito de la discapacidad y que se indican en los numerales 3) y 4) de la normativa de mérito, a saber:

*“ARTÍCULO 3.- Rendición de cuentas ante el CNREE*

*Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año.*

*Asimismo, las CIAD deben rendir informes semestrales sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones a dicha institución.”.*

*“ARTÍCULO 4.- Responsabilidades del CNREE respecto a las CIAD*

*El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), en su condición de ente rector en discapacidad, tendrá las siguientes funciones:*

- a) Asesorar a las CIAD en cuanto a la implementación de las políticas institucionales sobre discapacidad y en la formulación del respectivo plan.*
- b) Elaborar un registro de las CIAD constituidas en todo el país.*
- c) Analizar los informes que le remitan las CIAD, respecto a la rendición de cuentas sobre la ejecución de las acciones institucionales en discapacidad y equiparación de oportunidades.*
- d) Verificar el cumplimiento de las acciones incorporadas en los informes presentados por las CIAD.*
- e) Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, en las entidades en que se constituyan las CIAD.*

*Cuando en aplicación de los incisos c), d) y e) del presente artículo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), constate el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley por parte de los entes*

*públicos, esta institución, como ente rector en discapacidad, tendrá la potestad de proponer y promover acciones correctivas ante la instancia correspondiente”.*

De lo anterior se colige que el CNREE dispone de amplias potestades de fiscalización sobre la constitución y el funcionamiento de las CIAD en las entidades públicas que deben constituir todos los Ministerios y entes adscritos a ellos, de manera que considera el suscrito Asesor que es potestad de la Institución verificar que todos los entes obligados por la normativa de mérito cumplan con la obligación de conformar dichas Comisiones en lo interno de su institución, a fin de procurar que en su ámbito de competencia; así como en sus políticas, reglamentos, planes, programas, proyectos y servicios, se respeten los derechos de la población con discapacidad.

Dicha potestad rectora es coincidente con lo que en reiteradas ocasiones ha señalado la Procuraduría General de la República respecto a los alcances de la fiscalización que debe ejercer el CNREE en el ámbito de la discapacidad. En ese sentido, mediante dictamen C - 205 - 98 del 7 de octubre de 1998, la Procuraduría dispuso lo siguiente:

*“(…) II.- CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACION Y EDUCACION ESPECIAL: ORGANO RECTOR EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.*

*Tal y como indicamos en nuestro Dictamen C-049-97, de 3 de abril de 1997, el órgano rector en materia de discapacidad lo es el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 1º de su Ley de creación n° 5347, de 3 de setiembre de 1973, el cual literalmente reza:*

*"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, Trabajo y Seguridad Social, así como la planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas física o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país".*

*Las funciones encomendadas a dicho Consejo, reafirman su condición de órgano rector en materia de discapacidad:*

*"Artículo 2º.- El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, tendrá las siguientes funciones:*

*a) Servir de instrumento coordinador y asesor entre las organizaciones públicas y privadas que se ocupen de la rehabilitación y la educación especial.*

- b) Coordinar un plan nacional de rehabilitación y educación especial que integre sus programas y servicios con los planes específicos de salud, educación y trabajo, evitando duplicaciones y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles.*
- c) Promover la formación de profesionales especialistas en rehabilitación y educación especial, en conexión con las universidades y entidades que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo.*
- d) Fomentar medidas que aseguren las máximas oportunidades de empleo para los disminuidos físicos o mentales.*
- e) Organizar el registro estadístico nacional de los disminuidos físicos o mental para su identificación, clasificación y selección.*
- f) Motivar, sensibilizar e informar acerca de los problemas, necesidades y tratamiento de la población que requiere rehabilitación y educación especial.*
- g) Gestionar en coordinación con los Ministerios respectivos la provisión anual de los fondos necesarios para la atención debida de los programas de rehabilitación y educación especial asegurando su utilización para los fines establecidos.*
- h) Coordinar con los Ministerios y organismos nacionales e internacionales la canalización por medio del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el otorgamiento de las becas ofrecidas para el adiestramiento de personal en los campos de rehabilitación y educación especial; y, además estimular la superación del personal solicitando becas adicionales".*

*De las normas transcritas se desprende claramente que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial es la institución pública rectora de la política general en materia de discapacidad, encargado de planificar, coordinar y asesorar a todas las organizaciones públicas y privadas que desarrollen programas o presten servicios a la población con discapacidad.*

*En ese sentido, cuando el artículo 5º del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo n° 26831, de 25 de marzo de 1998, establece que la fiscalización en materia de discapacidad estará a cargo del ente rector, debe entenderse que se refiere al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.*

### **III.- ALCANCES DE LA LABOR DE FISCALIZACION DEL CONSEJO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD:**

*La consulta que nos ocupa tiene por objeto determinar cuáles son las competencias del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en materia de fiscalización, las acciones que dicha fiscalización implica y los alcances de su intervención con*

respecto a las recomendaciones derivadas de su función, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. La norma en cuestión dispone:

"El ente rector en materia de discapacidad fiscalizará que todas las instituciones del Estado, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad".

Como hemos tenido oportunidad de ver en los apartados anteriores, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de conformidad con su Ley de Creación y su Reglamento, así como por lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su respectivo Reglamento, tiene una serie de atribuciones en materia de discapacidad - concretamente, de planificación, coordinación y asesoría- que lo convierten en el órgano rector de esa materia. Por tal motivo se le ha atribuido también la potestad de fiscalizar a las entidades públicas y privadas que desarrollen programas, actividades o acciones dirigidas a ese sector o que prestan servicios a la población con discapacidad.

Ahora bien, la fiscalización constituye un instrumento que permite el desarrollo sistemático, continuo y permanente de acciones tendientes a asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad. En efecto, la fiscalización tiene por objeto la realización de los fines y objetivos propuestos por el ordenamiento jurídico y lograr el máximo aprovechamiento de los recursos, en aras de buscar la mayor eficiencia y eficacia de las gestiones que se desarrollen en tal materia.

En relación con los alcances de la fiscalización, se dice en doctrina que la que se realiza en la Administración Pública puede enfocarse desde tres puntos de vista:

"a) En cuanto al «momento o tiempo» en que el mismo se realiza con relación al acto o comportamiento respectivos en ese orden de ideas, el control o fiscalización puede ser anterior o posterior a la emisión del acto o realización del comportamiento, pudiendo revestir, asimismo, carácter preventivo o represivo; este último puede ser, a su vez, sustitutivo. Vinculados a este punto de vista corresponde mencionar la «autorización», la «aprobación», el «visto bueno», la «suspensión» y la «intervención».

b) En cuanto a la "iniciativa" para llevar a cabo el control o fiscalización. En tal sentido éstos pueden ser de «oficio» o a «petición o instancia de parte interesada». Aparecen así la llamada «vigilancia» y los «recursos».

c) En cuanto al «objeto» que se pretenda lograr con el control o fiscalización, éstos pueden ser de «legitimidad» o de «oportunidad», según que tiendan a impedir o reprimir la violación de normas legales -jurídicas o no jurídicas-, es decir internas o externas- o de conveniencia o mérito". (MARIENHOFF (Miguel).

*Tratado de Derecho Administrativo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Abeledo Perrot, cuarta Edición, Tomo I, 1990, p. 631).*

*En el caso que nos ocupa, la fiscalización que en materia de discapacidad debe desempeñar el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, tiene que ver especialmente con el fin que se pretende lograr, a saber el desarrollo integral y bienestar de la población con discapacidad. En síntesis, se trata del ejercicio de una labor preventiva y correctiva, de constatación del funcionamiento normal de las entidades involucradas en materia de discapacidad, justificada en la protección del interés público que encierra el desarrollo integral de la personas con discapacidad.*

*En cuanto a las acciones que la fiscalización implica, debemos señalar que la misma se traduce, básicamente, en potestades de dirección y coordinación, por una parte, y de supervisión e inspección, por otra, todo con el propósito de que la actividad fiscalizada sea conducida por los derroteros exigidos por el interés general, con miras a lograr –en este caso- la mayor protección y tutela de los derechos e intereses de la población con discapacidad.*

*Tal potestad de fiscalización faculta al Consejo para dirigir el funcionamiento de las entidades públicas y privadas que intervienen en la atención de ese sector de la población y le permite tomar las acciones que correspondan a efecto de ajustar su actividad y actuación a los principios y objetivos que persigue el ordenamiento jurídico en esta materia. En el ejercicio de su función fiscalizadora, el Consejo está facultado, entre otras cosas, para solicitar informes, realizar inspecciones, etc. y, si es del caso, solicitar a las entidades públicas y privadas que adopten las medidas correctivas necesarias, como forma de tutelar eficazmente los intereses involucrados.*

*En relación con este punto, recordemos también que la misma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en el Título III, Capítulo Único, establece una serie de acciones a cargo de las entidades públicas y privadas que intervienen en la atención de los programas y servicios para este sector de la población, las cuales tienen por finalidad hacer efectivo el desarrollo integral de las personas con discapacidad. El Consejo deberá velar para que tales acciones, además de las que considere necesarias, se implementen.*

*Finalmente, en cuanto a los alcances de la intervención del Consejo en materia de fiscalización y particularmente de sus recomendaciones, debemos señalar que si bien las mismas no son vinculantes para las entidades fiscalizadas, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en el Título IV, Capítulo Único, establece una serie de sanciones así como*

*el procedimiento que debe seguirse para su aplicación, en el caso de que se infrinja o lesione alguno de los derechos que se le garantizan a la población con discapacidad.*

*En ese sentido, en caso de que las entidades públicas y privadas involucradas en la atención de los programas y servicios para las personas con discapacidad o que, de alguna manera, se relacionen con ellas, incumplan las obligaciones y deberes que establece la Ley, el Consejo está en la obligación de solicitar a los jefes de las instituciones responsables la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan y denunciar, ante las autoridades penales correspondientes, a las personas que incurran en las conductas que han sido consideradas por el legislador como contravenciones merecedoras de una sanción de carácter represivo.”.*

De lo anterior se colige que el CNREE cuenta con amplias potestades legales de dirección, coordinación, supervisión e inspección, con el propósito de garantizar que los entes públicos y privados de servicio, cumplan con las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico, y de esta forma se resguarden los derechos e intereses de la población con discapacidad.

Tal potestad de fiscalización faculta al Consejo para realizar acciones de coordinación, preventivas y correctivas para que los entes fiscalizados cumplan con sus obligaciones legales, y en el caso de lo dispuesto en la Ley N° 9171 no es la excepción.

Por lo anterior considera el suscrito Asesor Jurídico que la Unidad de Acciones Rectoras sí tiene la potestad de verificar la existencia y conformación de las CIAD, en el ámbito de las entidades legalmente obligadas a ello.

**SEGUNDO:** Nos consulta además la señora Catalina Montero, lo siguiente:

*Asimismo, las instituciones que vincula la ley y no tienen comisión, les estaremos solicitando desde la UAR su conformación en un plazo determinado. Sin embargo, ¿cómo debemos actuar ante las entidades que tienen CIAD y no las obliga la ley 9171, respecto a la conformación de la CIAD?*

Con relación a esta segunda consulta es menester indicar que todos los entes del Gobierno Central y sus dependencias adscritas, independientemente del grado de desconcentración que les vincule a ellas, se encuentran obligadas a cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 9171, “Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)”. Las únicas entidades que por su grado de autonomía el Legislador consideró procedente excluir de dicha obligación, dejando a su criterio

facultativo la constitución de las CIAD, son las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas.

En el caso de dichas entidades el artículo primero de la Ley N° 9171, establece que las mismas podrán constituir Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad, pero lo deja estipula como una facultad y no como una obligación propiamente.

En virtud de lo anterior, y reiterando el grado de autonomía que poseen tanto las entidades autónomas como las empresas públicas, el CNREE no tiene la potestad de exigirles la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, ya que por su carácter público dichos entes se encuentran sujetos al principio de legalidad, el cual pondera que solamente están obligados a realizar aquellos actos establecidos en el ordenamiento jurídico, y como entes dotados de autonomía tienen la potestad de determinar los medios y las acciones que a su criterio respondan de manera más adecuada a lo exigido por el ordenamiento jurídico.

De esta manera, considera el suscrito Asesor que el CNREE no tiene la potestad de exigirle a los entes autónomos y a las empresas públicas que conformen CIAD, sin embargo si tiene la posibilidad de recomendar la conformación de este tipo de Comisiones para el cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad, bajo el entendido de que dicha recomendación tendría carácter meramente recomendativo. En ese sentido, la Procuraduría General de la República se ha pronunciado sobre los alcances de la fiscalización que ejerce el CNREE sobre las entidades autónomas mediante dictamen C-297-2008 del 1° de setiembre de 2008, el cual en lo que nos interesa establece lo siguiente:

*“V.- LIMITES DEL PODER CENTRAL FRENTE A LA AUTONOMIA. También en forma general, debemos señalar algunas limitaciones frente a la autorización constitucional para administrarse. Doctrinariamente existe coincidencia en afirmar que está prohibida toda forma de intervención preventiva y anterior a la emisión del acto por el ente autónomo, salvo las funciones de control previo, como requisito para la validez de esos actos (autorizaciones); el Poder Central no puede actuar como jerarca del ente descentralizado: no puede controlarlo limitando la actividad del ente por razones de oportunidad; y, no puede, tampoco, actuar como director de la gestión del ente autónomo mediante la imposición de lineamientos o de programas básicos. Todas estas notas características de los entes descentralizados, que tienen su origen en una ley reforzada (artículo 189 inciso 3) de la Constitución Política), son igualmente aplicables, en lo pertinente, a las instituciones autónomas creadas por la propia Constitución Política, salvo que prevalecen las condiciones que ésta, en forma especial y exclusiva, le ha dado al ente.”*

A pesar de lo anterior, no es posible traducir la independencia administrativa de las instituciones autónomas en una autonomía absoluta, ya que si bien es innegable que dentro del diseño constitucional tales instituciones gozan de una autonomía especial, es lo cierto también que son parte del Estado, en razón de lo cual deben someterse a las políticas públicas generales que se desarrollen dentro del aparato estatal y más aún en tratándose de políticas que tienden a garantizar el efectivo desarrollo de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Sobre el particular, la propia Sala Constitucional, indicó:

*“Esto quiere decir que las instituciones autónomas no gozan de una garantía de autonomía constitucional irrestricta, toda vez que la ley, aparte de definir su competencia, puede someterlas a directrices derivadas de políticas de desarrollo que ésta misma encomiende al Poder Ejecutivo Central, siempre que, desde luego, no se invada con ello ni la esfera de la autonomía administrativa propiamente dicha, ni la competencia de la misma Asamblea o de otros órganos constitucionales como la Contraloría General de la República [...] De esta manera, la reforma hizo constitucionalmente posible someter a las entidades autónomas en general a los criterios de planificación nacional y en particular, someterlas a las directrices de carácter general dictadas desde el Poder Ejecutivo central o de órganos de la Administración Central (llamados a complementar o a fiscalizar esa política general).”* Sentencia N° 1994-3309, del 5 de julio de 1994. Lo subrayado no es del original.

De lo anterior se desprende que por su naturaleza jurídica el PANI, al igual que las demás instituciones autónomas, cuenta con una autonomía reconocida por la propia Constitución Política que le permite administrarse sin estar sometida al Gobierno Central. Sin embargo, como bien indicó la Sala Constitucional en la sentencia transcrita, tal autonomía no es irrestricta, toda vez que por ley pueden quedar sometidas a políticas de desarrollo que la misma ley encomiende al Poder Ejecutivo Central.

Y ello es precisamente lo que sucede en materia de discapacidad. En efecto, el artículo 2, inciso a) la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad le encomienda al Estado, entre otras obligaciones,

*“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.”*

La norma en cuestión es complementada con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo n.º 26831, del 23 de marzo de 1998, que encomienda al órgano rector en materia de discapacidad, la potestad de fiscalizar a todas las instituciones del Estado a fin que, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad:

*“El ente rector en materia de discapacidad fiscalizará que todas las instituciones del Estado, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad”. Lo subrayado no es del original.*

*En definitiva, es criterio de la Procuraduría General de la República que a pesar de la independencia administrativa que el constituyente le garantizó al PANI y demás instituciones autónomas, en materia de discapacidad se encuentran sujetas a la fiscalización que ejerce el CNREE, de manera tal que en sus planes, políticas, programas y servicios incluyan los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a efecto de que garanticen un desarrollo integral a la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.*

*Sin embargo, en razón del grado de autonomía que la Constitución Política le garantiza al PANI y demás instituciones autónomas, la potestad de fiscalización que ejerce el CNREE en materia de discapacidad debe limitarse a gestionar que tales instituciones ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos de las personas con discapacidad. **En otras palabras, no podría el Consejo ordenar al PANI, ni a ninguna institución autónoma, que adopte una determinada medida, sino que se debe limitar a emitir recomendaciones que guarden el respeto a la autonomía administrativa, presupuestaria y de gestión que goza por su condición de entidad autónoma.***

### **III. Conclusión**

*De conformidad con lo expuesto, es criterio de la Procuraduría General de la República que:*

- 1) El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) es el órgano rector de la política general en materia de discapacidad, encargado de planificar, coordinar y asesorar a todas las organizaciones y entidades públicas y privadas que desarrollen programas o presten servicios a la población con discapacidad.*
- 2) En tanto órgano rector en materia de discapacidad, también le corresponde al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial fiscalizar la labor que desarrollen todas las instituciones públicas, incluidas las instituciones autónomas, de manera tal que en sus planes, políticas, programas y servicios cumplan con los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad de forma que garanticen un desarrollo integral a la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.*

3) *La potestad de fiscalización encomendada al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial lo faculta para solicitar informes y recomendar medidas correctivas a los entes públicos y privados como forma de tutelar el cumplimiento de la normativa en materia de discapacidad. Sin embargo, las recomendaciones del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial no son vinculantes para las instituciones autónomas. (...)*. (Subrayado es propio)

De lo anterior se colige que en su condición de ente rector en discapacidad le corresponde al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial fiscalizar la labor que desarrollen todas las instituciones públicas, incluidas las instituciones autónomas y empresas públicas, de manera que en sus planes, políticas, programas y servicios cumplan con los derechos de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. No obstante, dado que la Ley N° 9171 no exige a las entidades autónomas y empresas públicas la conformación de las CIAD, el CNREE no tiene la potestad de exigirles que procedan con su creación. A lo sumo podría el CNREE recomendar que se creen dichas Comisiones, pero sin que sea obligación de las entidades acatar dicha recomendación.

Corresponde a estos entes en virtud de su autonomía, determinar los medios que a su criterio resulten idóneos para la hacer efectivos los derechos de la población con discapacidad dentro de su ámbito de competencia.

La posibilidad del CNREE de recomendar la creación de CAID en las entidades autónomas, semiautónomas y empresas públicas está sustentada además en la Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 dentro de su Eje Estratégico I "Institucionalidad Democrática" establece un lineamiento denominado "Fortalecimiento de la institucionalidad involucrada con el proceso de producción social del desarrollo inclusivo", el cual establece lo siguiente:

*"El Estado se compromete a cumplir efectivamente con los compromisos y acciones estratégicas que sobre discapacidad se incluyan en el Plan Nacional de Desarrollo, otros planes y programas, mediante el fortalecimiento de las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad (CIMAD) conformadas en todas las instituciones públicas".*

De lo anterior se desprende claramente que en el caso de las Comisiones Institucionales en de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) viene a complementar lo establecido en la Ley N° 9171, procurando de esta forma que todos los entes públicos independientemente de su naturaleza jurídica, garanticen que en su ámbito exista una instancia específica encargada de garantizar la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los servicios, programas, proyectos y acciones ejecutados por el ente.

Por todo lo dicho, considera el suscrito Asesor que si bien el CNREE no tiene la potestad de exigir a las entidades autónomas, semiautónomas y empresas públicas que conformen Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), si es

---

posible que recomiende la conformación de las mismas, pero será facultativo para dichos entes acoger la citada recomendación.

Sin otro particular suscribe atentamente,

**Francisco Azofeifa Murillo**  
**Jefe Unidad de Asuntos Jurídicos**

## **Referencias bibliográficas**

*Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su plan de acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.* Decreto Ejecutivo N° 40635, del 05 de setiembre. [2017]. Publicada en La Gaceta N° 193 del 12 de octubre. (Deroga el decreto N° 36524 del 07 de abril de 2011, "Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 (Ponadis)"

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2017). *Resumen de la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis)*. Heredia: Conapdis.

*Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD).* Decreto Legislativo N° 9171, del 29 de octubre. [2013]. Publicada en La Gaceta N° 241 del 29 de octubre.

*Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010.* Establecidas mediante la Directriz Presidencial N° 27, del 30 de enero. [2001]. Publicada en La Gaceta N° 30 del 29 de enero. (Titulada: Garantiza el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida)

Procuraduría General de la República. República de Costa Rica. *Dictamen C-186-99 del 22 de setiembre de 1999.* Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=8049&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=8049&strTipM=T)