



Conapdis

Consejo Nacional de Personas
con Discapacidad

Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad



DESPACHO DE LA
VICEPRESIDENTA



Tabla de Contenidos

Presentación	1
Introducción	2
Objetivo	2
Actores internos de la institución responsables de la aplicación de la Política	2
Antecedentes institucionales para la formulación y adopción de la Política	2
Justificación	2
Marco legal vinculante	3
Principios orientadores	4
Definiciones	5
Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley N° 8862, su reglamento y la presente Política Institucional	7
• Estudio de puestos que identifica las plazas vacantes	7
• Reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad	7
• Reclutamiento, selección, evaluación y contratación	7
• Instituciones no pertenecientes al Régimen del Servicio Civil	8
• Servicios de orientación y apoyo	8
• Informes anuales de cumplimiento de la Ley n° 8862 y su reglamento	8
• Planificación institucional sobre el empleo de personas con discapacidad	8
Adopción de medidas presupuestarias	11
Monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la Política Institucional	11
Evaluación de la Política Institucional	11
Sanciones estipuladas por el incumplimiento de lo dispuesto en la Política	11
Vigencia	11
Revisión periódica de la Política Institucional	11
Consultas a las rectorías respectivas para el efectivo cumplimiento de la Política Institucional	11
Anexos	12



Presentación

El presente documento pretende ser una guía para el sector público costarricense en la aplicación de la Ley N° 8862 Inclusión y Protección Laboral para Personas con Discapacidad en el sector público y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 36462-MTSS, en la cual se establece que al menos un 5% de las plazas vacantes de la institución anualmente deben ser reservadas para personas con discapacidad que cumplan con los atestados de las clases y especialidades de los puestos reservados.

Al efecto, en cumplimiento de la Ley y su Reglamento, todas las instituciones públicas deben adoptar un marco normativo institucional que les habilite para desarrollar la medida afirmativa y el presente instrumento busca ser esa orientación necesaria para la correcta y adecuada aplicación de la normativa, con lo cual se cumplen los principios estipulados en todo el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales suscritos por la República de Costa Rica.

Aunque el documento es uno no acabado, se espera que brinde la mayor parte de insumos posibles para que los ajustes en cada institución sean mínimos y permita una estandarización de los procesos de aplicación y cumplimiento de la Ley y su Reglamento.

Destáquese el rol activo y de acompañamiento que para el cumplimiento de la normativa nacional en empleo de personas con discapacidad desarrollan el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este esfuerzo responde al trabajo coordinado del Despacho de la Vicepresidenta de la República, Sra. Ana Helena Chacón Echeverría (2014-2018), a la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Unidad de Promoción y Desarrollo de Servicios a Personas con Discapacidad, al Departamento de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública y la Unidad de Administración de Concursos de la Dirección General de Servicio Civil.



(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)

Introducción

La Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad de **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)** es la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N° 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y su Reglamento, Decreto Ejecutivo 36462-MTSS.

Objetivo

La presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)** constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la reserva de plazas vacantes exigida por la Ley N° 8862.

Actores internos de la institución responsables de la aplicación de la Política

Esta Política servirá como marco orientador para la Oficialía Mayor, la Dirección General, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) / Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), la Comisión Especializada de Empleo, la Oficina de Planificación Institucional y las demás dependencias de **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)**.

Antecedentes institucionales para la formulación y adopción de la Política

Conforme a los informes de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)**, se constata que se cuenta con **(COLOCAR NÚMERO)** personas con discapacidad contratadas ocupando plazas no reservadas conforme a la Ley N° 8862 y su reglamento / actualmente no se cuenta con personas con discapacidad en **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)**.

Justificación

En acatamiento a la Ley N° 8862, Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 36462-MTSS, **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)** promueve y se compromete con la inclusión laboral de las personas con discapacidad por medio de la presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)**. Además, la Ley de Creación / Orgánica de **(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)** estipula como principios orientadores y filosofía organizacional lo siguiente: **(INDIQUE LOS PRINCIPIOS Y FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN SEGÚN SU LEY ORGÁNICA DE CREACIÓN)**.



Marco legal vinculante

Con fundamento en los artículos 4 y 28 inciso 2 a) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, la presente Política debe ser adoptada por (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) en virtud de las siguientes consideraciones legales:

- Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación alguna, así reconocido por los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; todos estos instrumentos ratificados por la República de Costa Rica.
- El artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece el derecho al trabajo para todas las personas, así como la obligación del Estado de procurar que todas tengan ocupación honesta y útil.
- La Ley N° 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

Sobre el derecho al trabajo, la Ley N° 7600, en los artículos 23 y 24, establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante, y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto.

- El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y la equidad para las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la obligación de emprender acciones legislativas y administrativas tendientes a la eliminación de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad, así como el pleno y efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.
- El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, a efectos de prohibir toda discriminación en la selección y contratación, propiciando la continuidad en el empleo, la promoción profesional y garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables. En particular, el inciso g) establece la obligación de los Estados Parte de emplear a personas con discapacidad en el sector público.



- La Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público indica que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar, como mínimo, un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, con el fin de que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el régimen de personal de cada uno de los Poderes de la República.

- La Ley N° 8862 y su reglamento representan una acción afirmativa en beneficio de la población con discapacidad del país.

- La Política Nacional de Discapacidad 2011-2030 establece en su Eje: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, el tema de Acceso al empleo y al trabajo, y el lineamiento: "Garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso a empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el desarrollo de emprendimientos, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptados a las necesidades y características en igualdad de condiciones que el resto de la población", por lo que la institucionalidad pública debe cumplir con esta política de carácter nacional.

- El Poder Ejecutivo ha reconocido en reiteradas ocasiones la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad como parte transversal y esencial del desarrollo inclusivo de nuestra sociedad y de la planificación nacional.

Principios orientadores

Los principios que orientan la presente Política son los siguientes:

- **Igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de garantizar que las personas cuenten con igualdad de oportunidades de acceso y participación en circunstancias idénticas.
- **No discriminación por motivos de discapacidad:** se entenderá discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- **Plena participación:** establece el derecho de las personas con discapacidad a incidir e intervenir en la toma de decisiones públicas, así como en la planificación, evaluación y fiscalización de las acciones, políticas, planes, servicios y programas de las instituciones públicas.
- **Accesibilidad:** organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y procedimientos para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.
- **Calidad de vida en el ámbito laboral:** la conjunción de las condiciones requeridas por las personas, con relación a dichas necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.
- **La igualdad entre el hombre y la mujer:** se reconoce la igualdad que existe entre las personas indistintamente de su sexo.



Definiciones

Para efectos de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones conforme al ordenamiento jurídico vigente:

- **Ajustes razonables:** Se entenderán como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelo:** Persona con discapacidad que tiene las condiciones y requisitos para ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidad(es), de conformidad con la normativa vigente y la presente Política.
- **Certificación de la condición de discapacidad:** Será constatable la condición de discapacidad en una persona por medio de una certificación cuando, según dictamen médico emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social, por un médico especialista tratante del paciente o por la certificación que emita el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) conforme al decreto ejecutivo al efecto, presente deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales y/o psicosociales que, al combinarse con el entorno, limitan su funcionamiento y restringen su participación plena y efectiva en el ámbito social y en particular en el laboral.
- **Comisión Especializada de Empleo:** Es la comisión a nivel institucional constituida de conformidad con la Ley N° 8862 y su reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.
- **Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión Institucional constituida por disposición de la Ley N° 9171 que tiene como objetivo orientar el cumplimiento, en la (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN), de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.
- **Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD):** Comisión Institucional constituida por disposiciones contenidas en la Directriz Presidencial N° 27 de Setiembre de 2001, que funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones y su objetivo es fomentar la inclusión de la perspectiva de discapacidad en cada una de las políticas, programas y acciones de la (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) que la conforme.
- **Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad:** Es el órgano colegiado interinstitucional creado y conformado según los términos de la directriz 014-MTSS, de 20 de noviembre de 2006, para la coordinación, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Ley N° 8862 y su reglamento.
- **Comisión Técnica de Ofertas de Servicio de personas con discapacidad:** Comisión evaluadora de la Dirección General del Servicio Civil que valora a los candidatos oferentes conforme al Título I y II del Régimen de Servicio Civil y que, con sus recomendaciones, se realizan los ajustes necesarios en cada institución siguiendo las disposiciones de la Ley N° 7600, su reglamento y el mismo Régimen Estatutario.
- **Discapacidad:** Es el resultado de la interacción de personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales, con un contexto que no les ofrece los apoyos, ni los servicios accesibles oportunos y efectivos, limitándoles la realización de las actividades vitales y restringiendo su participación.



- **Equiparación de condiciones:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, las comunicaciones, la documentación y las actitudes a las necesidades de las personas, en particular a las personas con discapacidad.
- **Estudio de plazas vacantes:** Revisión minuciosa de la planilla institucional para identificar los puestos vacantes que pueden ser objeto de reserva para ser ocupados por personas con discapacidad.
- **Información y comunicación accesibles:** Todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, audibles, táctiles, entre otros), así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad.
- **Ofertas de empleo:** Corresponde a las plazas vacantes que existen en la institución y que por su condición no cuentan con una persona que las ocupe en propiedad.
- **Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos:** Oficina encargada de la gestión institucional de los recursos humanos, realizando por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos conforme al Título I y II del Régimen del Servicio Civil, realizando las adaptaciones correspondientes recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios para personas con discapacidad, de la Dirección General de Servicio Civil, o realizando sus procesos de manera independiente cuando la institución no pertenezca al Régimen Estatutario.
- **Persona con discapacidad:** Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Producto de apoyo:** Cualquier producto (incluidos los dispositivos, el equipo, la tecnología, los instrumentos y el software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad, con el fin de facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, así como prevenir deficiencias y limitaciones en la actividad o restricciones en la participación en el entorno laboral.
- **Pruebas:** Exámenes, test o prácticas, que puedan estar establecidos en los mecanismos de reclutamiento, mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Cuando los hubieren estos deben adecuarse y adaptarse a la condición de discapacidad que presente la persona interesada.
- **Registro de elegibles paralelo:** Lista que contiene personas candidatas con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.
- **Reserva de plazas vacantes:** Acto administrativo formalizado mediante resolución de la máxima jerarquía institucional en la que se hace efectiva la conducta administrativa de reservar.
- **Reservar:** Conducta administrativa conforme a la cual el Departamento de Recursos Humanos de la institución reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- **Servicios de orientación y apoyo:** Son los servicios que la institución debe proporcionar a las distintas instancias administrativas y políticas que la integran y a sus funcionarios, con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en pos de la plena inclusión de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados.



Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley N° 8862, su reglamento y la presente Política Institucional

- **Estudio de puestos que identifica las plazas vacantes**

Para que la resolución de reserva de plazas sea efectiva, la Comisión Especializada de Empleo deberá realizar el estudio de puestos anualmente para identificar los puestos que serán objeto de la reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la institución, con el fin de que sean ocupadas por personas con discapacidad. Los resultados de dicho estudio se informarán a la jerarquía institucional. Se identificarán las posibles plazas vacantes a reservar para ser cubiertas por personas con discapacidad y se recomendarán las adecuaciones y las adaptaciones pertinentes que serán aplicadas en el proceso de evaluación y contratación. Con esta información la jerarquía máxima de la institución emitirá la correspondiente resolución de reserva anual de plazas que señala el reglamento de la Ley N° 8862.

- **Reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad**

La institución, a través de su máxima jerarquía, debe emitir una resolución de la reserva de plazas vacantes que ha hecho para el año que transcurre, siempre y cuando existan plazas vacantes (nuevas o regulares), por lo que reserva anualmente al menos un cinco por ciento (5%) de éstas para que sean cubiertas por personas con discapacidad, que de acuerdo a lo que se establezca, cumplan con los perfiles y superen las pruebas selectivas y de idoneidad que determinen la Ley y la normativa institucional vigente.

- **Reclutamiento, selección, evaluación y contratación**

Debido a la separación del Régimen Estatutario entre los puestos tipificados en el Artículo 15 y los Títulos I y II, es conveniente diferenciar los procesos:

- **Artículo 15 del Régimen del Servicio Civil:**

Según el artículo 15 del Régimen Estatutario, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos será la encargada de realizar el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad en los puestos tipificados dentro de este artículo. El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación debe ser accesible a los requerimientos particulares de cada persona con discapacidad. Para ello, deberán realizarse todas las adecuaciones y los ajustes razonables que sean necesarios, tanto en las pruebas como en los lugares donde se apliquen. (Ver Anexo N° 1).

- **Título I y II del Régimen del Servicio Civil:**

Según los Títulos I y II del Régimen Estatutario, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deben realizar el proceso de creación de la nómina de un puesto en particular por las plataformas electrónicas dispuestas al efecto, especificando en las observaciones del puesto que el mismo ha sido reservado para ser ocupado por personas con discapacidad conforme a la Ley N° 8862, su reglamento y por medio de la resolución institucional de reserva de plazas.



Cuando la Dirección General de Servicio Civil devuelve la nómina con la terna de personas con discapacidad que cumplen con los requerimientos, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos procede a seleccionar a la persona con discapacidad para acceder al puesto y le corresponde proporcionar las adecuaciones necesarias, recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios de personas con discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil, para asegurar la inclusión, adaptación, permanencia y evaluación de las personas con discapacidad conforme a las necesidades de cada una, asegurando la idoneidad para el cargo.

- **Instituciones no pertenecientes al Régimen del Servicio Civil**

Las instituciones que adoptan la Política y no pertenecen al Régimen Estatutario, deberán realizar por su cuenta los procesos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación de las personas con discapacidad que sean idóneas para ejercer los cargos de las plazas previamente reservadas al amparo de la Ley N° 8862 y su reglamento.

Para ambos casos, la Comisión Especializada de Empleo de cada institución podrá apoyar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en la adaptación de los procesos o los mecanismos e instrumentos necesarios para asegurar, en ambos casos, la idoneidad de la persona para el desempeño de los cargos de los que se trate.

- **Servicios de orientación y apoyo**

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo deben velar para que se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba, y realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a efecto de coadyuvar positivamente en el desempeño profesional, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley N° 7600, y su reglamento.

- **Informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento**

De conformidad con el reglamento a la Ley N° 8862, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con el apoyo de la Comisión Especializada de Empleo, deberá elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse, a más tardar, el 30 de Noviembre de cada año.

- **Planificación institucional sobre el empleo de personas con discapacidad**

En el Plan Estratégico Institucional y en los Planes Anuales Operativos de la institución, a cargo de la Oficina de Planificación Institucional, deberán detallarse las acciones concretas que se llevarán a cabo para lograr una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como los departamentos encargados de realizar dichas acciones. Esto incluye: la reserva de plazas vacantes, la adecuación de pruebas de selección y reclutamiento, los programas de concienciación y capacitación, los ajustes razonables en el entorno, la adquisición de tecnologías de apoyo y cualquier otra medida tendiente a lograr los fines de la presente Política, así como sus correspondientes medidas presupuestarias.



A continuación se presentan las acciones necesarias para el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento en la institución.

Matriz N° 1: Acciones necesarias para el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento en (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)

Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Creación y funcionamiento de la Comisión Especializada de Empleo.	Resolución de la máxima jerarquía institucional constituyendo la Comisión Especializada de Empleo.	Comisión conformada conforme al artículo 4 del Reglamento 36462-MTSS.	<ul style="list-style-type: none"> Participación de la Comisión Especializada de Empleo en la elaboración de la Política Institucional para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Resolución de la máxima jerarquía institucional constituyendo la Comisión Especializada de Empleo. Estudio anual de plazas vacantes de (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) recomendadas para ser ocupadas por personas con discapacidad. Remisión de Informes anuales a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las personas con discapacidad.
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Creación y funcionamiento de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD / Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD.	Resolución de la máxima jerarquía institucional constituyendo la CIAD (Ministerios y órganos adscritos) / CIMAD (Instituciones autónomas y empresas públicas).	Comisión conformada por la máxima jerarquía institucional.	<ul style="list-style-type: none"> Participación de la CIAD/CIMAD en la elaboración de la Política Institucional para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Representación de uno de sus miembros en la Comisión Especializada de Empleo. Remisión de informes semestrales de cumplimiento de funciones al CONAPDIS, conforme a la Ley N° 9171 (solo para CIAD).
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Estudio de plazas vacantes recomendadas para ser ocupadas por personas con discapacidad.	Elaboración anual del estudio de plazas vacantes en la institución y cuáles de ellas pueden ser ocupadas por personas con discapacidad.	Aprobación del estudio de plazas vacantes en la institución por la Comisión Especializada de Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Oficio de remisión del estudio institucional de plazas vacantes a la máxima jerarquía de la institución para la emisión de la resolución.
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Reserva de plazas vacantes recomendadas mediante el estudio institucional de plazas vacantes.	Resolución de la máxima jerarquía institucional reservando las plazas vacantes en cumplimiento a la Ley N° 8862.	Reserva efectiva de plazas vacantes en la institución para el cumplimiento de la Ley N° 8862.	<ul style="list-style-type: none"> Resolución por la máxima jerarquía institucional de la reserva de plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Publicación de un extracto de dicha resolución en un diario de circulación nacional. Remisión, mediante oficio, de la decisión institucional de reserva de plazas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a la Dirección General de Servicio Civil o a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, según corresponda.



Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Contratación de personas con discapacidad en la institución al amparo de la Ley N° 8862 y su reglamento.	Desarrollo del proceso de reclutamiento y selección conforme a los puestos reservados.	<ul style="list-style-type: none"> (Art. 15 RSC): Desarrollo del concurso para la ocupación de las plazas. (Título I y II RSC): Solicitud de nómina al Servicio Civil indicando en las observaciones que la plaza está reservada. (Instituciones que no forman parte del RSC): Desarrollo del concurso conforme a las disposiciones internas y la resolución de las plazas. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del concurso de conformidad con las disposiciones adoptadas al efecto. Lista de candidatos preseleccionados. Evaluaciones de idoneidad de los oferentes con discapacidad. Contratación de personas con discapacidad. Evaluación del desempeño de personas con discapacidad contratadas.
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Ajustes al entorno y adquisición de tecnologías y productos de apoyo para las personas con discapacidad.	Adquisición y creación de condiciones y productos necesarios para la adecuada inclusión y participación de las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> Compra de productos de apoyo para favorecer y potenciar las capacidades y el desempeño laboral de las personas con discapacidad (Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos). Adaptaciones al entorno para asegurar accesibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos de adquisición de productos de apoyo para las personas con discapacidad contratadas por medio del Sistema de Compras Públicas. Informes de revisión y valoración de la accesibilidad de los espacios y el entorno institucional. Adecuaciones al entorno realizadas por los departamentos pertinentes.
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Programas de concienciación y capacitación al personal de la institución para propiciar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad contratadas.	Desarrollo de capacitaciones y actividades de toma de conciencia para asegurar la adecuada adaptación y participación de las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de charlas y capacitaciones realizadas o recibidas en la institución (CIAD). Procesos de cambio en el clima organizacional de la institución para la eliminación de las conductas de discriminación (Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos). 	<ul style="list-style-type: none"> Consignación de las charlas y capacitaciones en el informe de cumplimiento de funciones de la CIAD. Informes de cambio de clima organizacional que constatan la eliminación de las actitudes y acciones discriminatorias contra las personas con discapacidad.
Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Oferta de servicios de orientación y apoyo a personas con discapacidad.	La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos debe apoyar a las personas con discapacidad en su proceso de adaptación al puesto, brindar los productos de apoyo necesarios y asegurar las medidas de accesibilidad pertinentes.	Seguimiento sistemático del desempeño y las labores desarrolladas por las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> Informes de seguimiento y de evaluación de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Informes de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento dirigido a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de personas con discapacidad conforme a lo que establece el reglamento.

Fuente: Elaboración propia.



Adopción de medidas presupuestarias

Los distintos departamentos de (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN), y en particular la instancia encargada de los procesos financieros de la institución, garantizarán que se tomen todas las medidas presupuestarias que sean necesarias para el cumplimiento de la presente política.

Monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la Política Institucional

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo serán responsables de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de la Política Institucional.

Evaluación de la Política Institucional

La Política Institucional, como cualquier otra política, deberá ser aplicada por (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) en su totalidad, y la evaluación correspondiente será responsabilidad de la Oficina de Planificación Institucional, conforme a los lineamientos vigentes en la materia y considerando los elementos de aplicación y ejecución de las políticas institucionales.

Sancciones estipuladas por el incumplimiento de lo dispuesto en la Política

Las personas funcionarias de (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) que incumplan con las acciones por la inclusión, reserva de plazas e incorporación de personas con discapacidad en la institución serán sancionados de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600 y los artículos 199, 200, 201 y 202 del Título VII, Capítulo II, Sección Primera de la Ley General de Administración Pública N° 6227.

Vigencia

La presente Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad de (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN) será vigente toda vez que sea firmada por la máxima jerarquía institucional, emitida mediante resolución interna y dada a conocer por los medios que estime convenientes para el efecto.

Revisión periódica de la Política Institucional

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD / Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD, en conjunto con la Comisión Especializada de Empleo y la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política Institucional de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La periodicidad de esta revisión será de dos años.

Consultas a las rectorías respectivas para el efectivo cumplimiento de la Política Institucional

En caso de inquietudes y situaciones complejas que sobrepasen las capacidades, conocimiento técnico y procesos de (**NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN**), estarán facultadas para consultarle y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de resolver la situación o inquietud que se presente, y que no haya sido resuelta satisfactoriamente por el órgano de consulta y referencia interna sobre discapacidad: la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD / la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD.



Anexos

Anexo N° 1

Clases de puestos y especialidades tipificadas en el Artículo 15 del Régimen del Servicio Civil

Auxiliar de Cocina

Cocinero

Encargado de cocina

Misceláneo de Servicio Civil 1(G. de E.)

Misceláneo de Servicio Civil 2(G. de E.)

Conserje de Centro Educativo

Conductor de Servicio Civil 1

Conductor de Servicio Civil 2

Chofer (Tribunal Administrativo de Transportes)

Operador de Maquina de Servicio Civil 1

Operador de Maquina de Servicio Civil 2

Trabajo Auxiliar Cen-Cinai (Ministerio de Salud)

Trabajador Calificado de Servicio Civil 1 (G. de E.)

Trabajador Calificado de Servicio Civil 2 (G. de E.)

Trabajador Calificado de Servicio Civil 3 (G. de E.)

Trabajador Operativo General 1 Nivel A, B y C (Cargos: Misceláneo, Operador de Equipo Móvil, Vigilante) (Instituto Nacional de Aprendizaje)

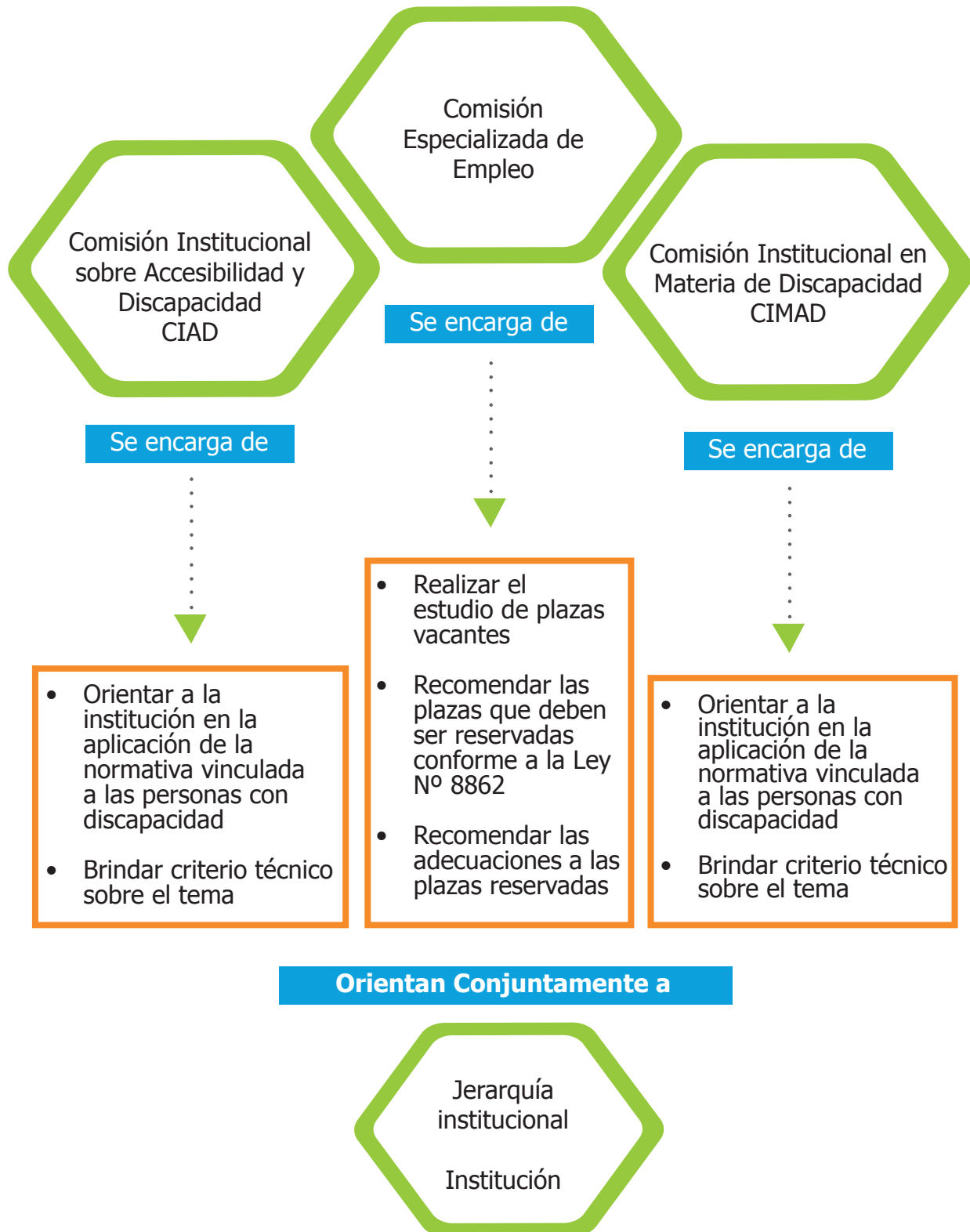
Trabajador Operativo General 2 Nivel A, B y C (Cargos: Carpintero, Albañil, Pintor, Electricista, Ebanista, Mecánico, Elecromecánico, Mecánico Automotor) (Instituto Nacional de Aprendizaje)

Fuente: Extracto del Artículo 5 de la Resolución DG-271-2009.



Anexo N° 2

Diagrama de funcionamiento de las comisiones institucionales vinculadas a la discapacidad conforme el ordenamiento jurídico nacional



Anexo N° 3

Metodología para la realización del estudio de plazas vacantes y la reserva de las plazas recomendadas en la institución, en aplicación de la Ley N° 8862

- 1. Identificación de las clases y especialidades de todos los puestos existentes en la institución:** La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos debe de contar con el listado de las clases y especialidades de los puestos existentes en la institución para realizar el estudio de plazas vacantes en el seno de la Comisión Especializada de Empleo.
- 2. Identificación de las plazas vacantes en la planilla institucional:** Con el listado de las clases y especialidades de puestos de la institución, la Comisión Especializada de Empleo podrá identificar las plazas vacantes que existen en la institución (si pertenece al RSC aplicar Resolución DGSC-155-2015). Dependiendo de la cantidad de plazas vacantes, así también será el porcentaje que se puede reservar y, concretamente, la cantidad de plazas que serán objeto de la reserva. Recuérdese que la Ley N° 8862 establece que de las plazas vacantes se deberá reservar no menos de un 5% del total.
- 3. Cálculo del porcentaje de plazas vacantes que podrían ser objeto de reserva:** Conforme a la cantidad de plazas vacantes disponibles en la institución, la Comisión Especializada de Empleo deberá identificar el porcentaje de plazas vacantes que pueden ser objeto de reserva, e indicar su total en el informe. Recuérdese que la reserva no puede ser menor al 5% del total de las plazas. Sin embargo, puede ser, inclusive, hasta el 100% de las plazas vacantes las que pueden ser objeto de reserva. En función de esto, se aconseja disponer del 100% de las plazas vacantes para que sean objeto de reserva a fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, aprovechar este talento humano.
- 4. Selección de las clases y especialidades de las plazas vacantes que serán objeto de reserva:** Una vez clara la cantidad nominal y porcentual de las plazas que podrían ser reservadas, se seleccionan las clases y especialidades en las cuales se recomendará la contratación de personas con discapacidad. La mayoría de las clases y especialidades pueden ser ocupadas por personas oferentes con discapacidad que tengan la idoneidad (estudios, formación o experiencia) para hacerlo. Recuérdese que la discapacidad no puede ser un elemento de discriminación para la ocupación de una clase o especialidad de puesto en particular; hacerlo implica una discriminación contra la persona por su condición y es un acto ilegal.
- 5. Recomendaciones para la adaptación de la clase y especialidad del puesto para ser ocupada por una persona con discapacidad:** Una vez seleccionadas las clases y especialidades de puestos que se recomendarán para ser objeto de la reserva, se debe prever las necesidades de la persona con discapacidad según su condición para desempeñarse en el puesto a fin de facilitar su incorporación al puesto y a la institución cuando sea contratada. La intención de este punto es adecuar las condiciones del espacio físico, equipo, maquinaria, mobiliario, tecnología, comunicación o clima organizacional que aseguren la eliminación de cualquier barrera tangible o intangible que impida el desenvolvimiento pleno de la persona con discapacidad.
- 6. Formalización del estudio de plazas vacantes:** Con todos los elementos anteriormente



descritos, se deberá elaborar formalmente el informe que la Comisión Especializada de Empleo deberá remitir a la máxima jerarquía institucional aconsejando la reserva de las clases y especialidades de puestos seleccionadas en los puntos nutrieros.

- 7. Emisión del estudio de plazas a la máxima jerarquía institucional:** Una vez realizado todo el análisis y las recomendaciones a las posibles plazas vacantes objeto de la reserva, se eleva el estudio realizado a la máxima jerarquía institucional.
- 8. Resolución de reserva de plazas por parte de la máxima jerarquía institucional:** Conforme al estudio de plazas vacantes remitido por la Comisión Especializada de Empleo, la máxima jerarquía de la institución procederá a emitir la resolución con base en la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad de la institución, en aplicación de la Ley N° 8862 y su reglamento.





Conapdis

Consejo Nacional de Personas
con Discapacidad

www.conapdis.go.cr

Teléfono: 2562-3100

Email: info@Conapdis.go.cr