

ABC de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público

Despacho de la Vicepresidenta de la República

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

Dirección General de Servicio Civil

I. Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un reto a nivel nacional. El Sector Público costarricense es un lugar propicio para promover medidas afirmativas en beneficio de este grupo, altamente excluido durante años. La Administración Solís Rivera, en aras de la inclusión social de esta población, apunta al empleo en el sector público para mejorar sus condiciones de vida y aprovechar sus competencias y habilidades en el buen caminar de la institucionalidad estatal.

Por ello, la promulgación de la Ley N° 7600 Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, Ley N° 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Ley N° 8661 Aprobación de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y Ley N° 8862 Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, son instrumentos jurídicos idóneos para promover el empleo de personas con discapacidad en la gama amplia de ocupaciones y funciones de la Administración Pública.

El Decreto Ejecutivo N° 26831-MP Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, y el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS Reglamento a la Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, posibilitan las acciones estatales para el reclutamiento, la selección, la contratación, la evaluación y la permanencia de este colectivo diverso en las instituciones del Estado.

ABC de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público

II. Legislación vinculada:

- Ley N° 8661, Aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, indica en su artículo 27, inciso g): Trabajo y empleo:

“Emplear a personas con discapacidad en el sector público”

- Ley N° 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, indica en su Capítulo II, artículo 23:

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

- Ley N° 8862, Ley para la Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, indica en su artículo único:

“En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.”

III. Órganos de la institución involucrados:

- Máxima jerarquía institucional
 - Designa la conformación de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD.
 - Designa la conformación de la Comisión Especializada.
 - Adopta la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad de (Nombre de la instancia pública).
 - Adopta la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad de (Nombre de la instancia pública).
 - Emite la resolución de reserva de plazas vacantes en un porcentaje no menor al 5%.

- Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad CIAD (Ley N° 9171)
 - Su conformación es designada por la máxima jerarquía institucional.
 - Procura que su conformación represente ampliamente la estructura institucional.
 - Designa en una persona miembro su representación en la Comisión Especializada.
 - Elabora la Política Institucional para la Igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de (Nombre de la instancia pública)
 - Elabora la Política Institucional para la Inclusión y Protección de las personas con discapacidad de (Nombre de la instancia pública)
- Comisión Especializada CE (Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, art. 4)
 - Su conformación es la siguiente, designada por la máxima jerarquía institucional:
 - Director de la Unidad de Recursos Humanos, Coordinación
 - Una persona representante de la CIAD
 - Una persona especialista en Terapia Ocupacional o en Psicología
 - Elabora el estudio anual de las plazas vacantes en la institución para reservar, al menos, el 5% de estas para ser ocupadas por personas con discapacidad (CE)
 - Remite el estudio anual de plazas vacantes al jerarca institucional
 - Vela por la adaptación, acondicionamiento y préstamo de servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad una vez contratados, en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos.
- Unidad de Recursos Humanos
 - Elabora el registro institucional de oferentes con discapacidad.
 - Accede a los registros de elegibles con discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil o del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) para ubicar oferentes con discapacidad.
 - Conformar las nóminas de elegibles para ocupar los puestos vacantes.
 - Realiza el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad.
 - Vela por la adaptación, acondicionamiento y préstamo de servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad una vez contratados, en coordinación con la Comisión Especializada.
 - Elabora y remite el Informe de Cumplimiento Semestral de la Ley N° 8862 a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, art. 12).

IV. Pasos a seguir por las instituciones públicas:

1. Conformación de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD, en cumplimiento de la Ley N° 9171 (máxima jerarquía institucional).
2. Conformación de la Comisión Especializada CE, en cumplimiento de la Ley N° 8862 (máxima jerarquía institucional).
3. Adopción de la Política Institucional sobre Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de (Nombre de la instancia pública) (máxima jerarquía institucional).
4. Adopción de la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad de (Nombre de la instancia pública) (máxima jerarquía institucional).
5. Elaboración del estudio anual de las plazas vacantes (plazas que no estén ocupadas en propiedad) en la institución para reservar, al menos, el 5% de estas para ser ocupadas por personas con discapacidad (Comisión Especializada).
6. Remisión del estudio de plazas vacantes al jerarca institucional (Comisión Especializada).
7. Resolución de reserva efectiva de las plazas vacantes en un porcentaje no menor al 5% (es deseable que el porcentaje sea mayor) (máxima jerarquía institucional).
8. Publicación de la resolución en el Diario Oficial La Gaceta, y un extracto de dicha resolución en un medio de prensa escrita (máxima jerarquía institucional).
9. Comunicación de la resolución tomada a la Dirección General de Servicio Civil (instituciones bajo el Régimen del Servicio Civil), a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (máxima jerarquía institucional).
10. Inicio del proceso de reclutamiento y selección mediante la consulta de los registros de oferentes con discapacidad existentes en la institución, en el Registro de Oferentes con discapacidad del Servicio Civil o en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información sobre Empleo SIOIE (Unidad de Recursos Humanos).
11. Aplicación de las pruebas de idoneidad bajo los criterios de accesibilidad para el oferente (Unidad de Recursos Humanos).
12. Contratación de la persona con discapacidad según criterio de idoneidad (Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, art. 8) (Unidad de Recursos Humanos).
13. Seguimiento hacia la persona con discapacidad en su puesto de trabajo para asegurar que su adaptación, su acondicionamiento y el préstamo de servicios de orientación y apoyo sean brindados para el cumplimiento de las funciones asignadas (Unidad de Recursos Humanos, Comisión Especializada).

ABC de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público

La inclusión laboral de las personas con discapacidad debe verse altamente potenciada por la Ley N° 8862. La correcta aplicación de la norma es crucial para que en el sector público costarricense se cumpla con el ordenamiento jurídico y, además, se obtenga un capital humano altamente productivo, fiel y leal.

La Administración Solís Rivera se avoca a la inclusión social de las personas con discapacidad, y desarrolla medidas efectivas para mejorar la calidad de vida de las poblaciones más excluidas. La consecución de los mandatos nacionales e internacionales es un imperativo que, al concretarse, logra que la sociedad costarricense sea cada vez más accesible e inclusiva.

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad de la persona o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.”

Artículo 56, Constitución Política de la República de Costa Rica