



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 23 de setiembre de 2010
N° 8438-10
Al contestar refiérase a este # de oficio

Señor
MBA. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe
Departamento de Personal
S. D.

Estimado señor:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 80-10 celebrada el **2 de setiembre del año en curso**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXXVI

En sesión N° 63-06 celebrada el 24 de agosto del 2006, artículo XLVII, se solicitó al Departamento de Personal, que de conformidad con la Ley N° 7600, "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" y los instrumentos internacionales atinentes, estableciera una política que permitiera abordar la situación en forma integral, adecuando las funciones que desempeñan los funcionarios o funcionarias que sufren una discapacidad sobrevenida, sin lesionar los derechos adquiridos.

Posteriormente, en sesión de Corte Plena N° 14-08 celebrada el 5 de mayo del 2008, artículo XIII, se aprobó la Política de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad en el Poder Judicial, en que, entre otros, se propuso que el Departamento de Personal desarrollara acciones para facilitar que las personas con discapacidad que son servidoras judiciales, cuenten con los servicios de apoyo y las ayudas técnicas para desempeñar lo mejor posible sus funciones, así como readaptar y reubicar al personal que adquiriera una discapacidad.

En sesión N° 90-09 celebrada el 29 de setiembre del 2009, artículo XLII, se hizo del conocimiento de la Comisión de Accesibilidad, la "Propuesta de un **Modelo Integral de Reubicación Laboral**", elaborado por el Departamento de Personal, a fin de que analizara e informara a este Consejo, en el plazo de un mes contados a partir del siguiente al recibo de ese acuerdo.

En la N° 09-10 celebrada el 2 de febrero del año en curso, artículo XLV, se tomó nota que la



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Comisión de Accesibilidad realizó el análisis del modelo en mención, por lo que las observaciones fueron remitidas al Departamento de Personal, a fin de que fuera ese despacho el que remitiera el informe al Consejo Superior.

En sesión N° 43-10 del 4 de mayo del año en curso, artículo LXVI, se conoció el oficio N° 351-JP-2010 de 16 de abril último, en que el Departamento de Personal remitió nuevamente el Modelo ya revisado con las observaciones que en su oportunidad hizo la Comisión de Accesibilidad, y se dispuso hacer de conocimiento de las organizaciones gremiales del Poder Judicial el informe, para lo que a bien estimen manifestar dentro del plazo de quince días, contados a partir del recibido del acuerdo y que la Sección de Asesoría Legal del Departamento de Personal, rindiera un informe sobre el sustento legal del Modelo Integral de Reubicación Laboral, dentro del plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la comunicación del acuerdo.

En atención a lo dispuesto el Máster Francisco Arroyo Mélenlez, Jefe del Departamento de Personal con oficio ° 695-JP-2010 de 20 de julio del año en curso remitió el Informe AL.DP. N° 021-10 elaborado por la Máster Priscilla Rojas Muñoz Asesora Jurídica interina de ese Departamento, que literalmente dice:

“En el oficio n° 4516-10 de la Secretaria General de la Corte, con fecha 20 de mayo de 2010, se puso en su conocimiento el acuerdo adoptado por el Consejo Superior en la sesión n° 43-10 celebrada el 4 de mayo (artículo LXVI), para los fines consiguientes. En la referida sesión se acordó: “4) *Deberá la sección de Asesoría Legal del Departamento de Personal, rendir un informe sobre el sustento legal del Modelo Integral de Reubicación Laboral, dentro del plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la comunicación de este acuerdo.*” Al respecto y en lo conducente, se deben hacer las siguientes consideraciones:

Nuestro ordenamiento jurídico lo constituye un sistema jerárquico de fuentes escritas y no escritas, las cuales se ordenan según su importancia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos: 7 de la Constitución Política, 6 y 7 de la Ley General de la Administración Pública, 1 del Código Civil y 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. Así las cosas, nuestro sistema jerárquico inicia con la **Constitución Política**, norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico; razón por la cual los demás instrumentos jurídicos que componen nuestro sistema legal no deben violentar las disposiciones en ella contenidas, toda vez que de ser así serían inconstitucionales. Al mismo nivel de la Carta Fundamental se encuentran las resoluciones dictadas por la Sala Constitucional, por cuanto constituyen parámetros de constitucionalidad.

Seguidamente se ubican los **Tratados Internacionales** debidamente ratificados por nuestro país de conformidad con el proceso establecido. No obstante, la Sala Constitucional en la resolución N° 3705, de las 15:00 horas del 30 de julio de 1993,



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

manifestó: “*Nuestro país ha suscrito gran cantidad de convenciones en las que se busca la protección de los recursos naturales y que deben utilizarse para integrar la legislación interna y dilucidar, incluso jurisdiccionalmente, los problemas relacionados con la protección ambiental, ya que los instrumentos internacionales, aún los no ratificados, permiten soluciones regionales o mundiales a tales problemas.*” (El subrayado no es del original). En otras palabras, los Tratados Internacionales no ratificados también pueden ser aplicados por nuestros operadores del Derecho.

Posteriormente se encuentran las **Leyes**, entendiéndose por estas los cuerpos legales dictados por la Asamblea Legislativa, los **Reglamentos** creados por el Poder Ejecutivo, y demás fuentes que resultan irrelevantes para el presente informe.

Expuesto lo anterior, se transcriben las normas que tutelan el derecho que tienen las personas discapacitadas de acceder al trabajo:

❖ **Constitución Política**

▪ Artículo 33: “*Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.*”

▪ Artículo 56: “*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 del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*”

❖ **Tratados Internacionales de la OIT**

✓ Convenio 159, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, de fecha 22 de junio de 1983¹:

▪ Artículo 1, inciso 1: “*A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*”

¹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> Día: 14 de junio. Hora: 10:00.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

▪ Artículo 4: *“Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.”*

▪ Artículo 7: *“Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.”*

✓ Recomendación n° 168, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), de fecha 1983².

“II. Readaptación Profesional y Oportunidades de Empleo

7. *Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.*

8. *Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.*

9. *Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.*

10. *Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.*

11. *Estas medidas, además de las que se mencionan en la parte VII de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, deberían incluir:*

a) *medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a*

² <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>. Día: 14 de junio. Hora: 10:13.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;

b) ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos;

c) fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales;

d) ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;

e) fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;

f) ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;

g) eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas;

h) fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas;

i) fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

j) *exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;*

k) *el establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;*

l) *estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal;*

m) *ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.*

12. *Al elaborar programas para la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa y en la sociedad, tendrían que tenerse en consideración todos los tipos de formación; éstos habrían de comprender, cuando sea necesario y conveniente, actividades de preparación profesional y formación, formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.*

13. *Para asegurar la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa normal y, por consiguiente, en la sociedad debería tenerse en cuenta la necesidad de adoptar medidas de apoyo especiales, incluido el suministro de aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir a las personas inválidas lograr y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente.*

14. *Las medidas de readaptación profesional destinadas a personas inválidas deberían ser reexaminadas después a fin de evaluar sus resultados.”*

✓ Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo, de fecha 2001-2002³.

³ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf> Día: 14 de junio. Hora: 10:30.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

“1.4. Definiciones

Adaptación del puesto de trabajo

Abarca la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, la secuencia de las tareas y el desglose de éstas en sus elementos básicos.

Análisis del puesto de trabajo

Consiste en elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que éste requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las competencias necesarias para ello. Este análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del puesto de trabajo suele ser la primera etapa del proceso de colocación.

Discriminación

Se trata de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las normas generales que establezcan distinciones basadas en motivos prohibidos son constitutivas de discriminación ilegal. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que dé un trato desigual a personas o miembros de un grupo por un motivo prohibido es constitutiva de discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a personas que presentan características determinadas. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.

Gestión de las discapacidades

Es un proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con el objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

2.1. Obligaciones generales de los empleadores

2.1.1. Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo y que sea



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

un elemento específico de su estrategia de desarrollo de los recursos humanos. La estrategia de gestión de discapacidades puede estar relacionada con los programas de asistencia a los trabajadores, en caso de que éstos existan.

2.1.2. La estrategia de gestión de discapacidades debería comprender disposiciones que prevean:

a) la contratación de personas discapacitadas que buscan empleo, incluidas las que no han trabajado antes y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo;

b) la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades, y

c) el mantenimiento en el empleo de los trabajadores que son afectados por una discapacidad.

2.1.7. Los empleadores deberían esforzarse por cooperar con los servicios del empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses.

4. Contratación

4.1. Preparación para la contratación

4.1.1. Se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. Los empleadores podrían, por ejemplo: incluir en sus procedimientos de contratación y en los anuncios de oferta de empleo una mención sobre su compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades; utilizar un logotipo que indique que la empresa aplica dicha política; invitar expresamente a las personas con discapacidades a que presenten sus solicitudes, y hacer constar que el examen de las candidaturas se llevará a cabo basándose únicamente en las competencias de los postulantes.

4.1.2. Los empleadores deberían asegurarse de que durante el proceso de contratación se reciba el mayor número posible de solicitudes de personas con discapacidades. Esto se podría hacer, por ejemplo, mediante consultas con los servicios del empleo para personas discapacitadas o con otros organismos especializados, y asegurándose de que las ofertas de empleo se difundan al público en unos soportes accesibles para las personas con diferentes discapacidades (medios impresos, radio, Internet) y de que también se disponga de diversos soportes para comunicar los documentos de solicitud de empleo.

4.1.7. Al estudiar la candidatura de una persona con discapacidades a un puesto de trabajo específico, los empleadores deberían estar dispuestos a realizar



Corte Suprema de Justicia Secretaría General

ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo, en el sitio de trabajo y en las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las capacidades del candidato para desempeñar dicho puesto de trabajo. Es posible obtener asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados recurriendo a los servicios de colocación o a organismos especializados, incluidas las organizaciones integradas por personas con discapacidades o las organizaciones al servicio de éstas. Cuando se necesiten, estos ajustes deberían planificarse en consulta con todos los trabajadores, discapacitados o no, e introducirse con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores con discapacidades afectados. (Véase también la sección 7.)

4.2. Entrevistas y pruebas

4.2.1. Las pruebas y los criterios de selección deberían centrarse en las calificaciones, conocimientos y competencias específicos que se consideren esenciales para el desempeño de las funciones del puesto vacante. Se debería poner especial cuidado en la elección de las pruebas que se aplicarán a los candidatos, cuyas modalidades deberán ser accesibles para las personas con discapacidades. Asimismo, habría que examinar cuidadosamente los criterios de selección, a fin de garantizar que no se excluya, por inadvertencia, a las personas con discapacidades.

4.2.2. Los miembros de los grupos que realizan las entrevistas, tanto en el sector privado como en el público, deberían recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades.

4.2.3. Los empleadores deberían buscar los medios adecuados para que los candidatos con discapacidades puedan participar en las entrevistas en pie de igualdad con los demás candidatos, por ejemplo, permitiendo la presencia de un intérprete del lenguaje de signos o de otra persona que asista al candidato.

4.2.4. Al publicar las convocatorias para la entrevista, los empleadores podrían invitar a los candidatos a señalar con anticipación si tienen necesidades específicas o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista.

4.2.5. Se debería informar a los candidatos con discapacidades y a los trabajadores sobre los ajustes realizados en el proceso de contratación para atender las diferentes necesidades de las personas con discapacidades que buscan trabajo, y se deberían explicar los motivos de dichos ajustes.

4.4. Experiencia profesional

4.4.1. Los empleadores que no estén en condiciones de contratar



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

inmediatamente a un trabajador discapacitado podrían considerar la posibilidad de dar oportunidades para adquirir una experiencia laboral a las personas con discapacidades que buscan trabajo, y así permitir que obtengan las competencias, conocimientos y disposición al trabajo indispensables para el desempeño de las tareas específicas de cada puesto. Dicha experiencia práctica puede contribuir a que las competencias profesionales de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. También ofrece al empleador la oportunidad de evaluar las aptitudes y competencias del trabajador con discapacidad, y quizás de considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de formación para el empleo.

4.4.2. Los empleadores que ofrezcan este tipo de formación práctica pueden encomendar a un supervisor o a un trabajador con experiencia la responsabilidad de dar apoyo a la persona con discapacidad. De manera alternativa, también se puede solicitar el respaldo de orientadores laborales por medio de los servicios del empleo.

4.6. Evaluación de los progresos

4.6.1. Los empleadores deberían revisar continuamente su proceso de contratación, con el fin de garantizar que sea accesible a personas con diferentes tipos de discapacidad.

4.6.2. Las autoridades competentes deberían revisar con regularidad la eficacia de las medidas destinadas a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, y tomar disposiciones para potenciar dichas medidas cuando sea necesario. Las revisiones deberían realizarse en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con los representantes de las personas con discapacidades.

5. Promoción laboral

5.1. Perspectivas de promoción

5.1.1. Los trabajadores con discapacidades deberían tener en el lugar de trabajo las mismas oportunidades que los demás trabajadores de adquirir las capacidades y experiencia necesarias para su promoción profesional.

5.1.2. La información sobre el desarrollo profesional y las posibilidades de ascenso debería facilitarse y difundirse en la empresa por diversos medios que sean accesibles a los trabajadores con distintas discapacidades. Debería prestarse especial atención a la accesibilidad de la información cuando ésta se transmita electrónicamente.

5.1.3. Debería alentarse a los trabajadores con discapacidades a pedir ascensos, especialmente cuando parecen reacios a hacerlo debido a una deficiencia u



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

otro impedimento resultante de su discapacidad, o a obstáculos que han observado en su entorno laboral.

5.1.4. Al examinar los antecedentes de los trabajadores con miras a un ascenso, los empleadores deberían tomar en consideración su experiencia previa, en caso de que la tengan, así como sus competencias y su rendimiento y capacidades del momento, además de sus calificaciones oficiales en función de los requisitos principales del puesto solicitado.

5.4. Examen y evaluación

5.4.1. La evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debería realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a los demás trabajadores que ocupan puestos idénticos o similares.

8. Confidencialidad de la información

8.1. Previo consentimiento de las personas discapacitadas, y aplicando métodos que preserven la confidencialidad, los empleadores deberían recopilar y conservar cualquier información que revista interés en relación a las disminuciones funcionales o al deterioro del estado de salud de estas personas.”

❖ **Leyes**

▪ Artículo 1 de la Ley n° 7600, Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad: “*Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.*”

▪ Artículo 2 ídem: “*Definiciones:*

Igualdad de oportunidades: Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

(...)

Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.”

▪ Artículo 4 ídem: “*Obligaciones del Estado: Para cumplir con la presente ley, le corresponde al Estado:*



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

a) 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.”

▪ Artículo 23 ídem: *“Derecho al trabajo. 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.”*

▪ Artículo 24 ídem: *“Actos de discriminación. Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no están adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales, a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.*

También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.”

▪ Artículo 25 ídem: *“Capacitación prioritaria. Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.”*

▪ Artículo 27 ídem: *“Obligación del patrono. El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.”*

▪ Artículo 28 ídem: *“Afiliaciones. Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.”*

❖ **Reglamentos**

▪ Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad: *“Objeto. El presente reglamento de la Ley 7600 Sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, del 29 de mayo de*



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

1996, establece normas y procedimientos de obligatoria observancia para todas las instituciones públicas, privadas y gobiernos locales, quienes serán responsables de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades. Las disposiciones que el mismo contiene se basan en los principios de equiparación de oportunidades, accesibilidad, participación y de no discriminación expresados en la Ley.”

▪ Artículo 67 ídem: “Acto discriminatorio en el empleo. Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considerará un acto discriminatorio que, en razón de su discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.”

▪ Artículo 78 ídem: “Asistencia técnica para la colocación. La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona.”

▪ Artículo 79: “Información y asesoría sobre servicios de apoyo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.”

▪ Artículo 82: “Salario mínimo. Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la fijación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”

▪ Artículo 83: “Incorporación al empleo en el Sector Público. La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad.”



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

- Artículo 84: “Adecuación de pruebas. Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil, adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.”
- Artículo 85: “Concurso y elegibilidad. Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.”
- Artículo 86: “Adaptación al puesto de trabajo en el Régimen del Servicio Civil. La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomienden las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.”
- Artículo 87: “Información y capacitación. La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.”
- Artículo 88: “Superación en el empleo. La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.
Para ello, todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las provisiones presupuestarias requeridas.”
- Artículo 89: “Reinserción laboral. Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

▪ *En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.”*

▪ Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, último párrafo: *“En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil.”* (Así reformado mediante Decreto Ejecutivo n° 34135 de fecha 3 de diciembre de 2007).

Del cuadro normativo expuesto se advierte que tanto a nivel nacional como internacional se han dictado una serie de documentos que velan por la protección de las personas discapacitadas. En ese orden de ideas, para el presente informe interesa el derecho al trabajo que tienen todas estas personas y la responsabilidad que tiene tanto el Estado como el patrono, según corresponda, de velar porque este no se vea violentado.

Así las cosas, esta asesoría considera que la “Propuesta de un Modelos Integral de Readecuación Laboral” es un esfuerzo más de la institución para cumplir a cabalidad las disposiciones normativas que buscan garantizar el acceso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad. El documento de cita, a criterio de quien suscribe, se encuentra conforme a derecho, toda vez que el procedimiento sugerido respeta los aspectos principales en los que se manifiesta el principio al debido proceso y busca la estabilidad laboral de las personas discapacitadas, así como su comodidad en la prestación del servicio.”

- 0 -

Manifiesta la Integrante Chaves Cervantes, a quien por turno correspondió analizar el Informe ALDP N. 021-10 de la Asesoría Legal del Departamento de Personal, que la citada Asesoría Legal concluye que la propuesta realizada por el Departamento de Personal, a solicitud de la Comisión de Accesibilidad, para abordar la situación de los funcionarios y funcionarias que sufren una discapacidad sobreviniente, es congruente con el ordenamiento jurídico dado que se busca garantizar el acceso y



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad. El proyecto, como se ha analizado, tiene como objetivo principal abordar la situación particular que se presenta en las diferentes oficinas y despachos judiciales, en las que un trabajador o trabajadora presenta una discapacidad, que dificulta ejecutar las tareas asignadas, para lo cual el proceso contempla facilitar la adecuación y adaptación necesaria para que la persona conserve su puesto de trabajo, al grado de crear un ambiente laboral tanto para el servidor (a) que presenta una discapacidad, como para la jefatura y compañeros(as), acorde con las políticas institucionales de género y accesibilidad .

No obstante lo anterior, el Departamento de Personal no acompaña a la misma algún tipo de sustento económico que permita contemplar el procedimiento, tal y como se dispuso en la sesión N° 43-10 celebrada el 4 de mayo del año en curso, artículo LXVI. Sin embargo, debe considerarse que no en todos los casos que se aborde se requiere contenido económico, por lo que la ausencia de sustento económico no debería ser un obstáculo para aprobar el procedimiento.

Se acordó: 1.) Tener por recibido el Informe ALDP N° 021-10 de la Asesoría Legal del Departamento de Personal, relacionado con el sustento legal de la propuesta de Modelo Integral de Reubicación Laboral, elaborada por el Departamento de Personal a solicitud de la Comisión de Accesibilidad. 2.) Aprobar el Modelo Integral de Reubicación Laboral en el entendido de que en su aplicación se conciliará el buen servicio público y los intereses de las personas con capacidades especiales tales como cambios voluntarios, traslados o mejoras del aprovechamiento del recurso humano. 3.) Acoger el procedimiento que contempla la propuesta para aplicar en los casos de servidores/as judiciales que presenten algún tipo de discapacidad sobreviniente para el abordaje integral en coordinación con el Área de Ambiente Laboral del Departamento de Gestión Humana. 4.) Reiterar al Departamento de Personal la necesidad de remitir a este Consejo el informe correspondiente sobre el contenido económico para ejecutar el citado modelo, para considerar la posibilidad de reforzar con recurso humano en los casos en que se requiera.”

De usted atentamente,

Filadelfa Calvo Aguilar
Prosecretaria General

cc: Comisión de Accesibilidad
Gestión Humana – Secretaria Comunicaciones
Dra. Lupita Chaves Cervantes, Integrante del Consejo Superior

Teléfonos: 2295-3707 al 2295-3711 Correo: secrecorte@poder-judicial.go.cr Fax: (506) 2295-3706 Apdo: 1-1003
San José



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Diligencias / Refs: (603-883-4379-7852-10)

Roroceo***