

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

DERECHO

**Tesis para optar por el grado de
Licenciatura en Derecho**

TÍTULO:

**ACCESIBILADES, NECESIDADES Y
LIMITACIONES QUE ENCUENTRAN LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
CANTON DE TIBÁS ANTE LA INSERCIÓN
LABORAL DE ACUERDO AL ORDENAMIENTO
JURIDICO COSTARRICENSE**

AUTORA:

Priscilla Chambers Catuy

TUTOR:

Lic. Enrique Porras Torres

MAYO 2016

ACTA DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

CARTA DEL TUTOR

CARTA DEL TUTOR

San José, 19 de enero del 2017.

Lic. Piero Vignoli Chesler
Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimados señor:

La estudiante Priscilla Chambers Catuy, cédula de identidad número 1-1551-0946, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **Accesibilidades, necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad en el cantón de Tibás ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico costarricense**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


Lic Enrique Porras Torres
Cedula identidad N 1-546-925
Carné Colegio Profesional N 15419

CARTA DEL FILOLOGO

San José, Costa Rica 20 de Febrero, 2017

Señores

Universidad Hispanoamericana
Facultad de Derecho

Estimados Señores

He revisado y corregido los aspectos referentes a la estructura gramatical, ortografía, puntuación, redacción y vicios del lenguaje del trabajo Universitario: "Para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho, bajo el título, "ACCESIBILADES, NECESIDADES Y LIMITACIONES QUE ENCUENTRAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTON DE TIBÁS ANTE LA INSERCIÓN LABORAL DE ACUERDO AL ORDENAMIENTO JURIDICO COSTARRICENSE", elaborada por la estudiante Priscilla Chambers Catuy, portadora de la cédula número 115510946, por lo tanto, puedo afirmar que está escrita correctamente, según las normas de nuestra Lengua Materna.

Respeté, a lo largo del trabajo el estilo de los autores, agradeciendo sus buenos oficios, se suscribe.



Licenciado
Jeffrey Mora Arias
Filólogo
Cédula 1 0910 0830
Carné afiliado 47045

CORRECCIÓN DE ESTILO
Licdo. Jeffrey Mora Arias
Código N° 47045
U.C.R.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Priscilla Chambers Catuy, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número, 1-1551-0946 egresada de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castigan en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyan en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciada en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **ACCESIBILIDADES, NECESIDADES Y LIMITACIONES QUE ENCUENTRAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN DE TIBÁS ANTE LA INSERCIÓN LABORAL DE ACUERDO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE**; es una obra original que ha respetado todo lo presupuestado por las leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 al 25 de noviembre 1982: incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido cita a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertida que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 19 días del mes de enero del año dos mil diecisiete.



Firma del estudiante.

1-1551-0946

Cédula

DEDICATORIA

Le doy primero gracias a Dios, quién es el todopoderoso que está presente en mi camino y en mis decisiones, mi fuerza, mi guía, el que jamás nos abandona y quién a pesar del cansancio diario, hace que nos levantemos con más energías para comenzar un nuevo día.

A mis padres por ser mi apoyo incondicional, les debo todo, gracias por ser esa piedra angular que todo hijo necesita para seguir adelante y mi ejemplo a seguir, sin ellos este próximo logro que está a punto de concluir no sería posible. A mis hermanos que son mi mano derecha y orgullo, porque también los he visto crecer a diario, así que no tengo duda de que son un soporte para mí, también a mi novio que ha estado presente en cada reto y en cada desvelada de mi vida, por confiar en mí y apoyarme, definitivamente Dios me puso una excelente persona.

Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo donde quiera que vayas.

Josué 1: 9

AGRADECIMIENTOS

Una vez más como estrella número uno, está mi Dios, quien es el creador de los cielos y el autor de cada movimiento de mi vida, a mis padres por los consejos y empujones a diarios, acá no me cabe para agradecer cada una de las cosas que tengo que decir, serían años de años para completarlas, junto con mis hermanos y sobrinas que siempre estuvieron regalándome esos lindos consejos en momentos de cansancio, y en los cuales me daban energías para seguir

También a mis amigas, que fueron ayuda incondicional, definitivamente estuvieron ahí para apoyarme siempre.

Les agradezco a los profesores que con sus enseñanzas que hicieron de mi persona una mejor estudiante, aquellos que me pedían siempre más de mí, al licenciado Enrique, quien fue mi tutor y siempre me daba esas palabras de aliento.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

ACTA DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	ii
CARTA DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN JURADA.....	iv
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
TABLA DE CONTENIDO	viii
LISTA DE ABREVIATURAS	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	9
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA DE CARA A LA ACTUALIDAD.	10
1.1.1 Antecedentes generales.....	11
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	13
1.1.3 Antecedentes Internacionales	17
1.1.4 Descripción del problema	24
1.1.5 Justificación del problema	28
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL	30
1.2.1 La pregunta del problema	30
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
1.3.1 Objetivo General.....	31
1.3.2 Objetivo específico.....	31
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	32
1.4.1 Alcances de la investigación.....	32
1.4.2 Limitaciones de la investigación	33
CAPITULO II	34
MARCO TEÓRICO.....	34

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	36
2.1.1 Evolución y Alcance de las personas con Discapacidad, de acuerdo a la ley y a nivel internacional.....	36
2.1.2 Antecedentes e historia de las personas con discapacidad.....	40
2.2 EL CONTEXTO TEORICO-CONCEPTUAL	48
2.2.1 Discapacidad- Minusvalía y su terminología	48
2.2.2 Tipos de Discapacidad.....	51
- Discapacidad Intelectual	51
- Discapacidad Física:	52
Discriminación Visual:	53
Discapacidad Auditiva	55
2.2.3 Población con discapacidad en el mercado laboral y las estrategias utilizadas por las empresas para la inserción.	56
- Estrategias	59
2.2.4 Inserción Laboral: Accesibilidades, limitaciones y necesidades de las personas con discapacidad de acuerdo al marco normativo.	62
- Limitaciones y Necesidades que enfrentan las personas con discapacidad. 67	
- Accesibilidades de las personas con discapacidad	72
2.2.5 Diseño Universal.....	74
2.2.6 Discriminación.....	75
2.3 OPERALIZACIÓN DE LA HIPOTESIS	80
CAPITULO III	83
MARCO METODOLÓGICO	83
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	84
3.1.1 Tipo de enfoque que caracteriza la investigación	84
3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	87
3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	90
3.2.1 Sujetos de investigación	90
3.2.2 Fuentes de información	91
3.2.3 Fuentes Primarias.....	91
3.2.4 Fuentes secundarias.....	91

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	92
3.3.1 Entrevista en profundidad	93
3.3.2 Cuestionario con preguntas abiertas.	96
3.3.3 Categoría de análisis	97
3.3.4 Triangulación.	100
CAPÍTULO IV	102
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	102
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	103
1. Marco Jurídico sobre el reclutamiento laboral en Costa Rica en personas con discapacidad.....	103
2. Estrategias que implementan las empresas privadas del cantón de Tibás para la inserción laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo al ordenamiento jurídico	107
3. Accesibilidades, Necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad con respecto al Ordenamiento Jurídico.....	114
CAPÍTULO V	127
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	127
5.1 CONCLUSIONES.....	128
5.2 RECOMENDACIONES.....	134
CAPITULO VI	136
BIBLIOGRAFÍA	136
6.1 BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	137
6.2 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	139
6.3 REFERENCIAS ELECTRONICAS.....	140
ANEXOS	144
JURISPRUDENCIAS.....	168

LISTA DE ABREVIATURAS

MTSS: Ministerio de Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social.

RRHH: Recursos Humanos.

CONAREP: Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional.

CONADIS: Comisión Nacional Asesora para la integración de las personas con Discapacidad.

CENAREC: Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PONADIS: Plan Nacional de Discapacidad

OMS: Organización Mundial de Salud

ACCEPLAN: Plan de accesibilidad

INEC: Instituto Nacional de Censos y Estadísticas

ENAHQ: Encuesta Nacional de Hogares

INTRODUCCIÓN

En las leyes de Costa Rica, desde la Constitución Política hasta otras regulaciones se estipulan los derechos de las personas con algún tipo de condición especial, específicamente sobre aquellos relacionados con la inserción laboral; obligación que debe de ser cumplida por los patronos e incluso por compañeros dentro de las actividades diarias.

El crecimiento de la participación de la población con una condición especial, justifica la necesidad de políticas exclusivas que promuevan su integración social y económica, esto se logra identificar, al realizar diferentes tipos de instrumentos a lo largo de la investigación, como una forma de analizar las limitaciones y accesibilidades que este grupo de personas presenta en su diario vivir.

Si bien es cierto, el tema de discapacidad siempre ha existido y existen muchos estudios al respecto, no se le ha dado la connotación que este requiere, porque actualmente se continúa dando esfuerzos interminables por el reconocimiento de los derechos, de la accesibilidad, la inserción de esta población en la sociedad y principalmente el reconocimiento de su dignidad humana.

Por esa razón se debe estudiar los derechos humanos a nivel nacional como internacional, velando por la integridad de las personas con discapacidad y la igualdad, para brindar las recomendaciones necesarias que sirvan para la adaptación en la comunidad y mercado laboral.

Como indica la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena en la sociedad” (p. 7).

En referencia a los párrafos anteriores, se pretende analizar las limitaciones, accesibilidades y necesidades de las personas con algún tipo de discapacidad sobre la inserción laboral, ante la implementación de lo que es el Ordenamiento Jurídico, para valorar las polémicas que se presentan dentro del ámbito del mercado laboral, con respeto a las leyes, reformas, cambios en empresas y los procesos que utilizan para el reclutamiento de esta población.

El estudio, se llevará a cabo a partir de las inquietudes, expresiones, facilidades y limitaciones encontradas por esta comunidad, así como las vivencias y formas de inclusión por parte de las empresas del cantón de Tibás, durante este tiempo de aplicación, a través de un proceso que tomará cada persona y empresa para valorar desde su experiencia y expresar la realidad en la que se vive.

El propósito y análisis es reflejar las diferentes leyes y normas, que en pocas ocasiones son estudiadas desde su fondo, si bien es cierto que Costa Rica cuenta con una amplia información, aún no ha llegado a los oídos de todas las empresas, ni a todas las personas con discapacidad, debido a que sigue existiendo el desempleo.

En los últimos años, de acuerdo a la ayuda de varias empresas y entes reconocidos se ha logrado notar el interés, tanto empresas nacionales como internacionales, al

emplear formas de combatir cualquier tipo de discriminación y lograr que este grupo de personas se acople a la sociedad, además las personas con discapacidad tienden a concientizar con mayor facilidad las situaciones, nutriéndose del tema, para lograr la cooperación de las empresas a nivel del mercado laboral.

Por ello Vidal, Conejo y Arroyo (2013), afirman que disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad, pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

Por esta razón, la investigación, logrará indagar el marco jurídico sobre el reclutamiento laboral específicamente en las personas con discapacidad y valorar este tema en la actualidad, debido a que con ello, se verificara si se puede determinar las estrategias que implementan las empresas del Cantón de Tibás, especialmente las privadas, quienes están más desprotegidas por conocimiento, para la inclusión de acuerdo al ordenamiento jurídico.

Congruentemente se trata de correlacionar las estrategias que implementan las empresas privadas ante la inserción laboral en el cantón de Tibás, con las accesibilidades, necesidades y limitaciones encontradas por las personas con discapacidad con respecto al ordenamiento Jurídico de nuestro país.

La Convención de las Naciones Unidas, ONU (2006) define “A la discapacidad como la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la

actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (párrafo. 1)

Una de las leyes que velan por las personas con discapacidad de en el país es la ley 7600, aprobada y vigente por la Asamblea Legislativa y publicada en el Diario Oficial en el año 1996, la cual permitió por primera vez la construcción de un instrumento jurídico que protegiera a cualquier persona con discapacidad, tiene como su naturaleza el cumplimiento obligatorio para las distintas entidades con el fin de generar accesibilidad e inclusión a las personas con discapacidad en la sociedad.

Esta ley entra a regir para llenar el espacio o hueco legal en la protección de las personas con discapacidad, pero de igual forma se realiza estudios para comprobar si existe incorporación laboral actual para personas con discapacidad.

La inclusión de las personas con discapacidad expresa el adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda practica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades.

Asimismo, esta ley costarricense (ley 7600), acapara los derechos y oportunidades de estas personas, específicamente procura establecer igualdad en las condiciones y oportunidades para contrarrestar la discriminación existe ante esta población.

En la reforma Laboral, en el título octavo denominado "Prohibición de Discriminar", afirma en su artículo 405, "todas las personas trabajadoras que desempeñen en

iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna” (p. 9).

Por medio de esta reforma se prohíbe la discriminación en el trabajo por cualquier razón, ya sea por edad, etnia, sexo, religión, estado civil, orientación sexual, opinión política, origen social, entre otras. Así como el despido de estas personas por las mismas razones antes mencionadas.

Ante estas razones el MTSS (2015), estipula que se debe de atender los intereses y el desarrollo del buen uso de las normas para las personas con discapacidad, que implique el aprendizaje personal y laboral, a través de estrategias y didácticas centradas en esta población y que sean constructores para la empresa a la que tenga la oportunidad de surgir, no dejando atrás la importancia de la relación con los demás a su alrededor.

Asimismo, el MTSS (2015) atestigua, que la responsabilidad del fracaso laboral como lo menciona la Convención, no es por tener una discapacidad, sino por la sociedad que impone barreras, limitando las oportunidades de crecimiento, ya sea para hombres o mujeres, mayores a los 15 años de edad.

De esta manera, se aclara que se debe aplicar las normas, leyes y en general el ordenamiento jurídico como estrategia y técnica ante la inserción Laboral que permita el avance y dificultad que sufren las personas con condición de trabajo, para poder establecer el informe cualitativo del avance.

El Ministerio de trabajo también hace énfasis en su Unidad de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, donde diseña e implementa proyectos en materia de discapacidad y trabajo que propicien la tutela de derechos e inclusión laboral de personas con discapacidad, de este modo considera oportuno el beneficio que se le pueda brindar a esta población, por medio de la dirección de empleo, convirtiendo a la sociedad en personas productivas y preparadas.

Por esta razón se toma en cuenta, los Organismos tanto nacionales como internacionales, que han notado un interés en la población con discapacidad, llenar el vacío legal que existe en las empresas y lograr proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad.

La ley 7600 (1996), indica que el estado garantizará a las personas con discapacidad, el derecho a un empleo adecuado de acuerdo a sus condiciones y se evitará la discriminación por razones de discapacidad.

Complementando lo anterior, la Constitución Política (1996) al respecto expresa lo siguiente:

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, esto sin importar la condición de las personas con alguna capacidad especial, siempre y cuando no llegue a poner en peligro su vida. (Art. 56)

Con base a las leyes más importantes que protegen a las personas con discapacidad se involucra a la OIT, Organización Internacional de Trabajo, desde 1919 junto con la Sociedad de las Naciones Unidas que es el encargado de aceptar todas y cada una de los puntos más importantes laboralmente, la dignidad, la igualdad, la libertad, la no discriminación de cualquier ser humano, que son los pilares que debemos tener en cuenta para una inserción laboral y que cualquier condición de las personas con discapacidad sea un aporte para la sociedad.

Por lo que se pretende en esta investigación que se analice desde los principios del porque evoluciono todas las leyes en pro a la protección de las personas con discapacidad, los factores que influyen en el cumplimiento o incumplimiento de las mismas y las limitaciones, accesibilidades y necesidades ante la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Se tiene como fin lograr demostrar el análisis jurídico de la inserción laboral en la sociedad, de ver que, aunque tengamos leyes específicas que pueden garantizarnos la protección, no se ha logrado cumplir ni satisfacer cada una de ellas, desde la infraestructura, hasta la contratación en las empresas.

Por esta razón, el presente trabajo bajo la modalidad de tesis, analiza la información a través de experiencias vividas, conocer las distintas opiniones, perspectivas y significados para las personas con discapacidad, además de empresas que se encuentran en el cantón de Tibás de San José y de esta forma plasmar las limitaciones, accesibilidades y necesidades que presentan a la hora de la inserción Laboral.

Las empresas seleccionadas, además de ser parte de la ubicación del presente trabajo, se complementa por accesibilidad, políticas y disposición, en el cantón de Tibás.

Esta indagación, además de analizar cómo las empresas tienen políticas en el proceso de reclusión, como lo deberían ser las leyes de nuestro país, enmarca que las contrataciones pueden ser un proceso cambiante y de desafíos para la población con discapacidad.

Se habla entonces de derechos de las personas con discapacidad, específicamente de los derechos humanos, dirigido a solventar las necesidades e intereses de esta población.

Para responder y argumentar, se suscita la teoría y la práctica desde la aplicación de la metodología descriptiva, ya que se utiliza por los investigadores de mercadeo para evaluar los hábitos de los clientes, o por las empresas que desean juzgar la moral del personal.

CAPITULO I
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA DE CARA A LA ACTUALIDAD.

Una inadecuada aplicación de las leyes en Costa Rica puede provocar un caos a nivel nacional, es claro que de aquí podemos partir para plantear de manera correcta el tema de las personas con discapacidad ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico.

Uno de los mayores riesgos es el desempleo, las limitaciones y las necesidades que sufren cada una de estas personas para la inclusión en el mercado laboral, provocando un desanimo a la hora de la participación en la esfera profesional.

De acuerdo a la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad del MTSS (2014), la forma de desarrollar procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, es tener fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral, de esta forma evitar la discriminación y limitaciones, al contrario generar el buen entendimiento de las normas del Ordenamiento Jurídico e influir en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

El cumplimiento de las condiciones que la ley estipula, puede llegar a ser una consecuencia para la toma de decisiones a la hora de realizar el debido reclutamiento si no se cumple de manera correcta con las directrices del Ordenamiento Jurídico.

De acuerdo al Plan Nacional de Inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), indica que la población con discapacidad

integrada al mercado laboral en condiciones de equidad, a partir de programas de formación para el trabajo, la generación de empleo y autoempleo, la adaptación de puestos de trabajo, el apoyo para los emprendimientos productivos y la fiscalización del cumplimiento de sus derechos laborales, son las razones fundamentales que se debe de indagar para la aplicación correcta de las normas de nuestro país a las empresas para la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En síntesis, se debe aclarar si existen problemas en la correcta aplicación de las normas jurídicas, para las oportunidades e igualdad de las personas con discapacidad.

Para esta investigación se tomará empresas del Cantón de Tibás y personas con Discapacidad, de Tibás, Guadalupe, San José Centro y sus alrededores.

1.1.1 Antecedentes generales

Los antecedentes de acuerdo a Tamayo (2004) nos afirma:

Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes. En los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación. El antecedente puede indicar conclusiones existentes en torno al problema planteado. (p.146)

El desarrollo de antecedentes dentro de los trabajos de investigación permite ampliar el conocimiento, mostrar un ejemplo próximo y una realidad del acontecimiento por abordar. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), orientan y amplían el estudio, muestran los trabajos previos, ayudan a prevenir errores que se

han cometido, “inspira nuevas líneas y áreas de investigación y documenta la necesidad de realizar el estudio”. (p.52)

Esta es la razón que se enfoca el trabajo, una investigación donde se desarrollará la accesibilidad, limitaciones y necesidades que presentan las personas con discapacidad, sobre una evaluación cualitativa, en normas nacionales e internacionales, para lograr analizar la inserción laboral junto a nuestro ordenamiento jurídico.

Por otra parte, la legislación establece, junto con el Ministerio de Trabajo y el Estado, que todas las personas con algún tipo de discapacidad, mantendrán un servicio profesionalmente calificado y ayuda técnica o de apoyo según lo indica la ley de los Derechos de las personas con Discapacidad artículo 30, ley 7600. (p. 9).

En esta se reconoce el derecho de todas las personas, con discapacidad, a satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales indispensables para su dignidad y el desarrollo de su personalidad.

A nivel nacional como internacional existen varias normativas que garantizan la protección de las personas con discapacidad al momento de la obtención de empleo.

1.1.2 Antecedentes nacionales

En los trabajos de investigación nacionales, en lo que respecta al énfasis de evaluación cualitativa hay muy pocos, los que retoman el tema a pesar de ser bastante amplio, gozan de ausencia con respecto a las personas con discapacidad costarricense. La sociedad en general de acuerdo a las investigaciones realizadas muestra poco conocimiento de la materia, por razones como falta de interés de normativa, práctica, así como falta de apoyo por parte del Estado.

En la investigación realizada por Amador (2015), acerca del “Análisis Jurídico de la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad en la CCSS” se basa en la gran importancia que deben de tener todas las normas, leyes e incluso el Estado con las personas con alguna discapacidad, a partir de oportunidades y con temas transversales que lleven a todo el país a tener compromiso.

En las conclusiones principales se destaca las consecuencias de perjuicios, estereotipos y tabúes, siendo la obtención de este derecho uno de los más accesibles, siendo originado, una brecha amplia con toda la población, todo esto por falta de compromiso y educación que deben de recibir todas las personas de la sociedad.

La autora de la investigación toma en cuenta que es de gran importancia y un gran logro la “Ley 7600, que juega un papel muy importante en Costa Rica, como principal avance en materia de los derechos humanos, ya que la discapacidad y el empleo son asuntos de suma importancia social, política y económica”.(p.84).

Además la autora valora que los últimos años, “la constitución de programas y planes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en ambos sectores de nuestro país, tanto el público, como el privado ha sido insuficiente a nivel nacional e institucional”. (p.85)

Por medio de la investigación, la autora, da énfasis en la manera que se oprime la libertad y recalca que debe de existir conciencia social y visión para las personas con discapacidad, así el país se puede beneficiar al crear y promover trabajo para este grupo de personas.

Por otra parte, Chacón, Castillo (2015), en su investigación buscan los efectos de la discriminación en los contratos individuales de trabajo donde media la condición de aforamiento por razón de embarazo.

La autoras registran que debido a la deshumanización, las condiciones laborales de ser una mujer que necesite la oportunidad de un empleo, debe de ser aquella que cuide de sus hijos, mantenga su casa limpia, forme su familia, entre otras, negándoles el derecho de subsistir.

Los resultados en esta investigación por las autoras fueron tomados por sujetos de investigación con años de experiencia sobre el tema de la inserción laboral de estas personas, ya sea por falta de conocimiento, capacitación, apoyo del Estado y de las instituciones en sí.

Otro de los estudios a nivel nacional, fue el Análisis Jurisprudencial y legal del Título II, Capítulo II, sobre “El acceso al trabajo de la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad” elaborado por los autores Ureña, Guillen (2007).

En la investigación toman en cuenta las diferentes instituciones nacionales que dan énfasis de qué manera se puede manejar la inserción laboral en nuestro país, los deberes y derechos tanto de los patronos como de los trabajadores con discapacidad y las barreras que estas enfrentan.

Consecuentemente, los autores expresan: “La inclusión, los derechos humanos y la estrategia, en la comunidad, desarrollados y aplicados como ejes de las políticas, aparecen como una vía para alcanzar objetivos hasta difíciles de lograr para las poblaciones más vulnerables”. (p. 252), donde se rescata que existe normas, jurisprudencia que protege a todas las personas con discapacidad, pero que existe así mismo el desconocimiento en cuanto a la aplicación de las mismas.

Toda la importancia que le dan a esta investigación, en el ámbito nacional, es que las normas uniformes pueden que no sean obligatorias, pero las que se encuentran decretadas ya oficialmente en nuestro Diario Oficial deben de cumplirse al pie de la letra, para el accionar nacional, cuando de legislar en materia de discapacidad se trata.

Además de analizarse los artículos de la Ley 7600, del 23 al 30 y otros artículos del reglamento donde se pretenda elaborar el criterio objetivo que logre poner de manifiesto la realidad en tomo de si se cumple o no la normativa, con relación al acceso de Trabajo.

Los autores acentúan “fácilmente se observa que los empleados no tienen obligaciones que cumplir, sus responsabilidades son sumamente limitadas y se suscribe a proporcionar como necesidad una igualdad de oportunidades en el espacio laboral”. (p. 224).

Ureña y Guillen (2007), al detectar los desafíos dentro de la sociedad costarricense, incita al Estado a estar en un constante incremento en el buen y adecuado uso de las normas y aplicaciones de las mismas, con el objetivo de que los procesos que utilizaban para la inserción Laboral mejoren para el proceso de las personas con discapacidad.

Los antecedentes nacionales anteriormente exhibidos, son ejemplo de los principales retos que son encontrados en las instituciones de nuestro país e incluso la forma que son ejecutadas, el cual es la necesidad de que se respalde por las normas que son debidamente identificadas y que existen, solo deben de ser efectuadas y preparadas de manera correcta.

Sin embargo, los estudios realizados a nivel internacional se presentan, ya que de igual forma se involucra en temas sobre las personas con discapacidad y el acceso al empleo, en otros contextos.

1.1.3 Antecedentes Internacionales

A pesar que la inclusión de las personas con discapacidad es un tema actual en el ámbito laboral, desde un paradigma cualitativo, presenta un leve conocimiento por parte de los trabajos de esta investigación. Al buscar información en el ámbito internacional, no son muchos temas que traten sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la evaluación cualitativa, no obstante se toma en cuenta suficientes trabajos que tienen alguna idea con respecto al proyecto.

De esta forma se obtienen datos importantes por parte de Julcahuanga (2013), al investigar que parte de las personas desempleadas son los que acaban de cumplir su mayoría de edad, o que cuentan con edades de los 16 años en adelante convirtiéndose en una forma en la que las empresas utilizan como estrategias el reclutamiento para los jóvenes con alguna discapacidad.

Bergamino (2013), en su estudio sobre “oportunidades laborales en el sector maso terapia para personas con discapacidad visual”, tuvo como objetivo Identificar las habilidades técnicas y personales buscadas por las organizaciones que contratan personal invidente y analizar las limitaciones que se le presentan a estas personas en el mercado laboral. Dentro de las recomendaciones que el autor deja a relucir es el sistema de reclutamiento que presentan las empresas privadas. Estas deben de desarrollar estrategias de marketing y hasta alianzas para que sus beneficiarios postulen y puedan ser contratados.

Ante esta postura el autor, infiere a la falta de manuales, procedimiento, documentación escrita que permita a las personas conocer las normas específicas para lograr la empleabilidad, lo que realmente representa uno de los mayores problemas en la gestión del sistema de capacitación con la que cuentan.

Una tesis realizada por Guzmán y Wa Kay (2015), con el tema sobre “Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” Al investigar se toma como enfoque predominante el cualitativo para realizar los estudios sobre cuáles son las ventajas que le generan a las organizaciones o empresas la inclusión de las personas con discapacidad.

El autor también da importancia a las barreras que deben de enfrentar esta población a la hora de ser incluidos en el mercado laboral en Chile y de acuerdo a la teoría de Herzberg la satisfacción que presentan estos trabajadores es nivel medio, pero considerable una disminución de insatisfacción en lo que se refiere a factores extrínsecos, por lo tanto las personas con discapacidad que participaron en la investigación se encuentran más satisfechas laboralmente.

De la misma manera se obtiene datos importantes de Álvarez (2012) que afirma, que la investigación, tenía como propósito indicar un sistema cualitativo, de saber cuáles son los factores que inciden en la inserción laboral y mantención en este mercado de las personas con discapacidad en el país, según indica que para esto, se utilizaron herramientas cualitativas, que en una primera parte, mediante el análisis de contenido presente en las opiniones de 6 expertos en discapacidad e inserción laboral, sirvió para determinar los factores reconocidos como relevantes en la materia, desde una perspectiva nacional. En un segundo momento, se integraron herramientas cuantitativas, a través de la aplicación de la metodología Proceso Analítico Jerárquico-AHP, de manera de establecer cuáles de los factores identificados, se reconocen como prioritarios para incorporarlos en las políticas públicas, en pos de resguardar el efectivo ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

No obstante el autor menciona que las propuestas para generar un cambio en la inserción laboral es a través de este estudio, donde se apuntan a que las políticas públicas que se diseñen para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, deben contemplar dos dimensiones. La primera, una institucional, dirigida a la generación de mecanismos de exigibilidad y medidas para equiparar oportunidades en el acceso y mantención en un puesto de trabajo. La segunda, para elevar el nivel de empleabilidad, con acciones orientadas a habilitar a la familia como apoyo de la inclusión y aumentar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo.

Por otra parte, la investigación titulada “Inconvenientes Jurídicos en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad”; Aguirre y Sánchez (2013), expone, de que a pesar de que la ley en Ecuador puede ser mejorada, el problema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad radica en la falta de una verdadera capacitación para el desarrollo profesional y buen desenvolvimiento laboral en las empresas públicas y privadas.

Es importante establecer y tener en cuenta que, en el Ecuador se está estableciendo un desafío, por el gran porcentaje de personas con discapacidad, por lo que es necesario e imprescindible el establecer políticas que permitan una verdadera inserción laboral en el mercado ecuatoriano para este tipo de personas.

Además ellos tienen como principales hallazgos de la ley, los autores rescatan, el siguiente antecedente: “La atención a las Personas con Capacidades Especiales en el Ecuador se inició aproximadamente hace unos 50 años, con movimientos más familiares que gubernamentales, ya en los años 60 el Estado Ecuatoriano da los primeros pasos para cubrir las necesidades de una forma tecnológica con la creación de escuelas de Educación Especial pero aún no era reconocida por el Estado, es decir no reconocía a los discapacitados su derecho a ser atendidos como obligación y prioridad. Recién por los años 70 en donde la economía era bastante eficiente por el boom petrolero, el estado se preocupó de realizar proyectos muy importantes con relación a la educación, salud, y el bienestar para las personas discapacitadas, en donde se creó algunos organismos administrativos y reglamentaciones en beneficio a este conglomerado social, así tenemos: la creación en 1973 del CONAREP - Consejo

Nacional de Rehabilitación Profesional, que se encargó por primera vez de la formación ocupacional e inserción laboral de personas con discapacidades. Luego, en 1977 se remite la "Ley General de Educación", normativa en la que se puntualizó como responsabilidad del Estado a la Educación Especial para las personas con discapacidades”.

Por otro lado, en abril de 1979 se crea la "Unidad de Educación Especial", esto es remitido por el Consejo Nacional de Discapacitados de Ecuador (CONADIS).

De igual manera la investigación realizada por León (2014) sobre “ Derecho al Trabajo de las personas con discapacidades especiales, análisis jurídico”, analizando las distintas finalidades en Guatemala, legislación por sí misma que es de vital importancia para alcanzar objetivos de Estado, de igual manera es importante crear acciones que permitan la correcta aplicación de la ley ya que ambos son dependientes una de otra y están ligadas íntimamente para que se realice un correcto desarrollo de este sector tan necesitado, no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

Asimismo el autor con base a la investigación define que en Guatemala se crea la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, con la finalidad de regular lo relativo a las personas con capacidades especiales y de esta forma se puede decir que la creación de la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad y su reglamento son de suma importancia como un primer paso, pero la relación entre las normas jurídicas y su aplicación se han visto afectadas por los vacíos legales, los

recursos limitados, el desconocimiento general e indiferencia hacia este grupo discriminado, entre otros factores.

Ante este vacío el objetivo de esto es para lograr determinar los alcances del Ordenamiento Jurídico orientado al derecho de las personas con discapacidad, físicas, mentales o sensoriales a través de una metodología descriptiva.

La autora plantea desde su investigación que el tema de la discriminación no se supera únicamente con la legislación, por más de que estén presentes las leyes, lastimosamente la cultura de Guatemala no se conoce la legislación y se ignora el tema de capacidades especiales.

Al conocer las investigaciones internacionales y las respectivas experiencias, se refleja que no solo en el ámbito nacional se presentan un vacío de conocimiento para las personas con discapacidad y vacío legal para las empresas al momento del reclutamiento.

De esta forma se puede formar los objetivos, alcances y problema de la investigación, con respecto a la evaluación cualitativa para llevar este proceso.

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad fue aceptada por todos los países desde el año 2006, tiempo que es muy reciente, pero que tuvo que ser parte de nuestro diario vivir por el vacío que se encuentra en la sociedad y lo cual ayudo de manera gratificante para que las personas tuvieran un conocimiento más profundo sobre el tema a relucir, que no solo se enfocaran en que existe la ley, la idea se dio a partir de que debían preguntarse por qué no se aplicaba, y como debía

aplicarse. Nuestro país incluso tiene como parte del avance el artículo 33 de esta Convención para implementación.

Para reforzar la iniciativa del tema y dar un mejor conocimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuentan con empleados altamente calificados para un buen asesoramiento de donde, cuando y quienes deberían de estar capacitados para la colocación, por lo que ayudaran a que el tema sea mejor calificado.

Esta convención empezó con la idea de garantizar que las personas con discapacidad tengan la misma oportunidad de disfrutar de todos los derechos humanos al igual que todas las demás personas, parte de la dedicación ha sido mostrarles a cualquier persona que tienen la oportunidad de conocer sobre el tema a través de CENAREC, donde incluye estructura y un contenido en general para una mayor facilidad.

Dentro de la misma se debe destacar la ley 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, para ayudar al mayor conocimiento de la sociedad costarricense. Se espera hasta el día de hoy a que esta divulgación ayude a la comunidad nacional a comprometerse a entender, estudiar las leyes antes mencionadas para que sean aplicadas de manera correcta, esto podría llegar a ser el elemento jurídico que nos hace falta para tomar en cuenta la estrategia que deben ser utilizadas en las empresas.

De acuerdo a las estadísticas según la ONU, el 10% de la población presenta algún tipo de discapacidad, este es un dato que pocos manejan y se interesan por saberlo,

pero muchas de estas personas son un gran ejemplo a seguir, porque su diario vivir es de lucha y esfuerzo para lograr ser ciudadanos de derecho.

La Convención se ha comprometido junto con los países vinculados a que se reconozcan que las personas son iguales ante la ley y prohibir cualquier tipo de discriminación en razón a la discapacidad, muchos de estos países han recolectado y mantenido grandes leyes que permiten acabar con la discriminación y fomentar la inserción laboral en las empresas, para aumentar con las oportunidades, sin dejar a un lado a las normas generales de los derechos humanos.

Cabe destacar que hace un tiempo atrás el Real Patronato de los discapacitados en España, llevo a cabo una negociación con las Naciones Unidas con respecto a lo que se refería la inserción laboral y su forma de delegación en las empresas, este quería llegar a implementar la participación continua y en el seguimiento de su aplicación, cumpliendo con los criterios tipificados.

El que aplique estas medidas, se le obligara a utilizar el instrumento jurídico para que afirmen las políticas de la discriminación y adaptarse al ordenamiento jurídico para que las personas con discapacidad hagan valer los derechos. Esta es una de las bases más importantes de tomar en cuenta organismos y documentos internacionales que nos sirvan de apoyo para temas de nuestro diario vivir, pero que no se hace lo posible por solucionarlo.

1.1.4 Descripción del problema

La Constitución política de Costa Rica, (1949), en su artículo 129 nos indica:

“Nadie puede alegar ignorancia de la ley, salvo en los casos que la misma lo autorice, no tiene eficacia la renuncia de las leyes en general, ni en especial las de interés público”, enfocándose en uno principales problemas que sufre la población con discapacidad en la actualidad, esto se analiza a través de los instrumentos utilizados en esta investigación, donde los participantes dan énfasis a un sector victimizado en la sociedad, que gracias a instituciones como CONAPDIS, MTSS, entre otros, han provocado una conciencia jurídico-social para las empresas a la hora del reclutamiento.

En el caso particular de Costa Rica, las instituciones de ayuda a las personas con condiciones especiales, se basan en normativa nacional e internacional.

Entre el marco jurídico internacional tenemos de suma importancia el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que nos indica:

“Que se tiene como fin la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en todos los ámbitos relativos a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la promoción profesional y las condiciones de salud y seguridad”

El artículo anterior se encuentra dentro de la legislación general que contempla a toda la ciudadanía costarricense y específicamente a la población con alguna discapacidad, no obstante es un marco normativo que son orientados para el respeto del tema actual.

Asimismo, se cuenta con instrumentos nacionales, que son el fuerte para la debida protección de las personas con condición especial y dentro de ellas se encuentra la “Política Nacional en Discapacidad (2011-2021), publicado el 10 de Junio del 2011, en el Diario Nacional la Gaceta, que permite la propuesta de cambios ante la protección e inserción laboral.

Esta Política, parte de un eje de trabajo y empleo, enfocado para combatir el problema central, abarcando temas de derecho al trabajo y a un empleo digno como medio para poder optar por estilos de vida independientes, son factores vitales para el desarrollo en igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.

El caso particular de Costa Rica, se debe al mal uso de las normas o la mala aplicación por parte de las empresas privadas y a su vez, las personas con condición especial que no buscan las leyes u organismos especializadas en temas sobre protección, discriminación e inserción en caso de empleo.

Lo anterior trae consigo consecuencias para las oportunidades de esta población, al disminuir las posibilidades de adquirir puestos para su crecimiento laboral, a pesar de que son puestos que se valoran como de igualdad para cualquiera que pueda cumplir con los requisitos y funciones vacantes, provocando como resultado la afectación a su vida cotidiana, de crecimiento y familiar.

Así que de acuerdo a la Ley 8661 en su artículo 1 declara que dentro de los propósitos de los instrumentos internacionales para la ayuda es, “Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad” (p. 4)

Los efectos en una sociedad moderna y con enfoques para un buen razonamiento al contar con las herramientas adecuadas debería ser la razón de una población llena de privilegios e igualdad de oportunidades, así que a través de esta investigación se pueden valorar y formular preguntas como ¿Hay conocimiento sobre el significado de inserción laboral?, ¿Las empresas privadas cuentan con políticas o estrategias para el reclutamiento de las personas con discapacidad?, ¿ Existe igualdad o al contrario discriminación en la actualidad?

Como lo mencionaba Eroles y Fiamberti (2007), se trata una acción política que puede ser comprendida y apoyada por muchos, pero que esencialmente corresponde ser librada por quiénes están afrontando en carne propia el problema, llámense personas con discapacidad, sus padres o familiares y de todos aquellos que se sientan como profesionales o como voluntarios, interpelados por este tema.

Como fin se tiene que es producto de un proceso de análisis de los elementos más importantes que debía contener para responder efectivamente a los obstáculos y retos que se le plantean a las personas con discapacidad y a la institucionalidad nacional, de manera que el problema de la inserción laboral es debido a la falta de comunicación que se les da a las empresas, especialmente privada. Esto fue parte de los instrumentos que se utilizaron en el trabajo con ayuda y participación de Gerentes de empresas privadas y

su relación con la legislación nacional e internacional, pero sobre todo se contó con una participación de personas con discapacidad que nos dieron su principal inconformidad para el mercado laboral.

1.1.5 Justificación del problema

La inserción por medio del reclutamiento es un proceso esencial para la participación de las personas con discapacidad en las empresas, lograr la puesta en marcha de las oportunidades de desarrollo y el buen uso de las funciones.

Así como lo expresa Lorenzo y Vijando (2016), sobre factores que influye a las personas con discapacidad, consideran que:

El empleo es un factor determinante para lograr la materialización de la dignidad y ciudadanía de las personas con discapacidad en cuanto que favorece la inclusión social e implica un elemento de motivación y autoestima, así como de libertad personal a través de la independencia económica significando, además, un trascendental eslabón de socialización, (párr. 2) artículo de revista

Con respecto a un breve análisis sobre la historia de las personas con discapacidad, el tema sobre la opresión a la lucha por sus derechos, mencionado por Valencia (2014), el 3 de Diciembre fecha que conmemora el día Internacional de las personas con Discapacidad, con un fin de apoyo a la dignidad, los derechos y el bienestar de

las personas con condición especial con el fin de promover conciencia sobre las ganancias que se derivarían de la integración en la sociedad. (p. 23).

Por esta razón, en esta investigación se realiza el proceso a través de un método cualitativo, para abarcar inquietudes y facilidades que se les presenta, ya que solo por experiencia vivida pueden demostrar la realidad de la inclusión. El ámbito laboral posibilita el desarrollo de proyectos personales, trabajar para las personas con discapacidad, posibilita la forma de expresión a la complejidad de los procesos y de esta forma ratificar los límites de la autoestima, a la vez ayudara a contribuir la mejor aplicación de las leyes o normas jurídicas nacionales que existen, que deben de ser respetadas y que todas las empresas deben cumplir para enfrentar el vacío legal.

De esta forma se valora las normas, leyes, directrices y reglamentos que aplican la protección, además de la 7600 que es la más reconocida para las empresas y la población, se debe analizar las formas de eliminar la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral a través de la doctrina.

Por lo tanto el presente estudio, pretende abarcar los temas sobre limitaciones, accesibilidad y necesidades de las personas con discapacidad ante la inserción laboral de acuerdo al Ordenamiento Jurídico, dentro del cantón de Tibás, mediante la experiencia del mercado laboral y conforme a las normas de nuestro país.

Por esta razón, los resultados tienen como importancia aportar las ideas que faciliten las estrategias y beneficios que cumplan al pie de la letra nuestro ordenamiento jurídico, y con ello integrar a la ciudadanía que presente algún tipo de discapacidad.

Es por ello, que se propondrán recomendaciones e ideas a partir de la información suministrada por las personas con discapacidad y las empresas privadas en su mayoría, para mejorar este proceso de reclutamiento al mercado laboral de implementación tan importante para desarrollarlo en la actualidad dentro de la sociedad costarricense, basadas en normas nacionales e internacionales.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL

1.2.1 La pregunta del problema

¿Cuáles son las accesibilidades, necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad en el cantón Tibás ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico?

Para poder responder esta interrogante, se lleva a cabo la revisión de la literatura, jurisprudencia y normas relacionadas con el tema, donde se evidencia a partir de diferentes experiencias, y desafíos de las personas con discapacidad y las empresas que se estudian.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Según Bernal (2010), afirma que los objetivos generales “son los propósitos del estudio, expresan el fin que pretende alcanzarse; por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientara a lograr estos objetivos (p.97)

De la misma manera los autores Hernández, Fernández, Baptista (1991) Son aquellos que se deben expresar con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben de ser susceptibles de alcanzarse, son las guías del estudio y durante todo el desarrollo del mismo se tienen que tener presentes (pág.36).

De acuerdo a lo anterior el objetivo general que presenta la investigación es:

- Establecer las accesibilidades, necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad en el cantón de Tibás ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico.

1.3.2 Objetivo específico

Por otro lado los objetivos específicos de acuerdo a Bernal (2010) afirman:

“Se desprenden del general y deben formularse de forma que estén orientados al logro del objetivo general, es decir, que cada objetivo específico este diseñado para lograr un aspecto de aquel; y todos en su conjunto, la totalidad del objetivo general. Se expresan para ser congruentes entre sí, junto con los objetivos generales. (p. 99)

- Indagar el marco jurídico sobre el reclutamiento laboral en Costa Rica, específicamente en las personas con discapacidad.
- Determinar las estrategias que implementan las empresas, como Grupo Nación, Pizza Hut, Formularios Standard y Walmart del cantón de Tibás para la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo al ordenamiento jurídico.
- Identificar las accesibilidades, necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad con respecto al ordenamiento jurídico sobre la inserción laboral del cantón de Tibás.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

En la actualidad, en Costa Rica se ha dado un cambio notorio en el sistema de leyes o la buena utilización, a pesar que existe y se debería de respetar en ocasiones esto no se da.

La idea con esta investigación es lograr alcanzar cuales son los factores que limitan a las empresas privadas del Valle Central o cual es la forma que se utiliza para la inserción laboral en dichas empresas.

1.4.1 Alcances de la investigación

- a) La investigación contribuirá en promover la capacitación para el conocimiento del ordenamiento jurídico utilizado en nuestro país para la protección y eliminación de discriminación de las personas con discapacidad.
- b) Motivar a la sociedad a generar conciencia y promover la igualdad de oportunidades para las personas con condiciones especiales.
- c) Analizar las formas de reclutamiento que utilizan las empresas para la inclusión de esta población.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

- a) Escasez de investigaciones de inserción laboral respecto a personas con discapacidad, aunque es un tema de la actualidad.
- b) Empresas privadas en ocasiones se niegan a dar información relevante del tema.
- c) La falta de información por parte del Estado hacia las empresas privadas y a las personas con discapacidad.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

Este capítulo, tiene como fin abordar temas tanto del ordenamiento jurídico y su relevancia, conjunto a los Organismos e Instituciones que se encargan de velar por el tema de las personas con discapacidad.

El contexto que se utiliza, se complementa desde la historia hasta la evolución de la actualidad, con enfoque en derechos y hasta deberes de empresas como de la misma ciudadanía.

Se valora en estos apartados, limitaciones, necesidades y accesibilidades que tiene esta población en su vida cotidiana dentro del mercado laboral, además de los tipos

de discapacidades que existen y sus características. Esto es en congruencia con las normas, políticas y el Plan que se utiliza en Costa Rica para el avance de empleo y eliminación de barrera, con ayuda de Organismos Internaciones como la OIT, La Convención, ONU, entre otros y por supuesto leyes, reglamentos y normas nacionales.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

2.1.1 Evolución y Alcance de las personas con Discapacidad, de acuerdo a la ley y a nivel internacional

De acuerdo a la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad, en Costa Rica se cuenta con una normativa importante que procura el respeto y potenciación de los derechos de esta ciudadanía, libre de discriminación y violencia.

La legislación costarricense, es conjunta con la internacional que permite la orientación sobre empleo; principales normas, leyes, reglamentos, decretos y hasta directrices, son las que regulan las distintas actividades para las personas con discapacidad al acceso efectivo de empleo.

En materia de trabajo el rector sobre el cuerpo normativo de las políticas vigentes es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y en materia de discapacidad sería, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación especial (CNREE)

En efecto, para comenzar el tema es importante conocer las leyes de nuestro país que protegen y regulan a las personas con discapacidad. Entre ellas:

- Ley 7600 de igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, que fue aprobada el 29 de Mayo de 1996 y su reglamento el 20 de Abril de 1998, mediante el decreto N. 26831-MP, siendo la base jurídica y material para adoptar medidas necesarias a la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con Discapacidad.

El fin de esta ley es lograr ser la herramienta que desde su aprobación, es el máximo desarrollo de la participación social de esta población y el ejercicio de sus derechos y deberes.

De acuerdo al artículo 23 de la Ley 7600 (1996) indica que “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” (p. 4).

Asimismo en su artículo 24 afirma:

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 acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. (p. 4)

En Congruencia con lo anterior se toma en cuenta el artículo 30 de la Ley 7600, que respecta a la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, e indica

que mantendrá un servicio con profesionales calificados, para brindar asesoramiento, en readaptación, colocación y reubicación, en el empleo de las personas con discapacidad.

En el reglamento de la misma ley, en su artículo 66, indica que MTSS deberá equiparar las oportunidades y la no discriminación. En ese sentido deberá dar el mantenimiento y promoción para las personas con discapacidad, conforme a este reglamento el Ministerio de Trabajo tendrá que considerar estrategias para eliminar la discriminación al emplear selección de personal así como lo especifica el artículo 67.

El Ministerio de Trabajo por medio de instancias correspondientes, deberá organizar a nivel nacional la reubicación, y colocación de las personas con discapacidad, con ayuda de asesorías y apoyo legal, tanto para empresas privadas como públicas.

Con respecto a lo anterior, se debe de mencionar que en la normativa costarricense, existe una regulación que obliga al sector público a la inclusión y protección de las personas con discapacidad, que es la Ley 8862, publicada el 11 de Noviembre del 2010, a pesar de que existe normativa que influye al vínculo directo para la empleabilidad de las personas con discapacidad, existe un vacío para las empresas privadas, si bien es cierto que tenemos el respaldo de la ley 7600 antes mencionada y la Ley 8661, entre otras que abarcan el tema de la inserción laboral e igualdad de oportunidad de empleo, pero no obliga a las empresas a emprender el crecimiento para el mercado laboral y tomar las medidas pertinentes para una mayor adaptación al sistema de nuestro país.

De esta forma se valora las condiciones que presentan las personas con discapacidad que aun consideran que a la ley le falta más fuerza y consideración para el sector privado.

El artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2003), opta por medidas que debe de considerar el estado para el acceso de empleo, entre ellas:

- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, a circunstancias de trabajo justas y favorables, y, en particular, a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos.

- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al empleo.

Las anteriores son algunas de las medidas que son tomadas por la Convención para el acceso al empleo de este grupo de personas que necesitan de la ayuda del Estado para lograr la igualdad de oportunidades.

Consecuentemente la ley 7948 de aprobación de la Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, (1999), tiene como alcance para para esta población, el rendir cuentas

mediante la elaboración de un informe y eliminar las dificultades de encontrar un empleo productivo y decente.

Por medio de esta y demás normativa en la que se basa esta investigación, se empieza a cumplir con la evolución y alcance adecuado para las personas con condición especial.

Dentro de los objetivos que busca cumplir la ley se encuentra la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las personas con discapacidad, a partir de esto la ley refuerza el principio de no discriminación establecido en nuestra Constitución, además establece que su otro objeto es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Ante esta situación, Costa Rica no es el único país que intenta enfrentar la discriminación o el mal uso del ordenamiento jurídico, existe de igual forma un reconocimiento de la participación de muchos estados, organismos especializados, entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, en las deliberaciones del grupo de trabajo, con un fuerte reconocimiento que incluye la ayuda y el servicio que brindan estos países para que sus empresas elaboren políticas para el asesoramiento de igualdad de oportunidades.

2.1.2 Antecedentes e historia de las personas con discapacidad

Desde la Historia, los derechos de las personas con discapacidad, enfocado en el mercado laboral, ha sido una opresión a la lucha de los derechos de esta población y ha existido desde tiempos inmemorables.

Según nos indica Valencia (2014), “Desde la Antigüedad las personas con discapacidad han sufrido la opresión y la discriminación que recae sobre lo considerado “diferente” de acuerdo al paradigma dominante de la normalidad” (p.2).

En esta época se da el enfoque de la “exterminación” de la persona con alguna deficiencia, acompañada de todo un rechazo y uso de terminología despectiva y peyorativa. La realidad estaba asociada con un concepto de demonología, de creencias religiosas y de pecado, por lo tanto no es de extrañarse el concepto que se tenía en esta época acerca de la discapacidad como un castigo divino, o bien como una posesión demoníaca.

Ante esta situación, Jiménez (2008), afirma que en una sociedad algunas personas se les consideraba anormales, incapaces de producir, de trabajar, inútiles e incompletas, haciéndolas a un lado de los grupos productivos y olvidándolas del contrato social, como se ignoran sus proezas ante un mundo que nunca las ha privilegiado (p.5).

Esto ha comenzado a ser cuestionado a partir de la segunda mitad del siglo XX gracias al surgimiento de movimientos sociales de personas con discapacidad que, basándose en el Modelo Social y el Paradigma de los Derechos Humanos, reclaman ser tenidos en cuenta como sujetos de derecho en la elaboración de políticas de inclusión y que aun así no han obtenido toda la extensión de Derecho (p.2).

Asimismo, el tema con discapacidad en su enfoque histórico está asociado con causas religiosas, de esta manera surge un sub modelo que es característico y distinguido, este es la marginación, donde las personas con discapacidad, eran objeto de burla o de diversión, recibiendo atención en pos de sus necesidades, preferentemente por parte de la beneficencia o de la caridad institucionalizada

(Díaz 2009, citado por Álvarez, 2009).

Posterior a este enfoque de la “exterminación”, aparece en la Edad Media un factor detonante de cambio: el cristianismo. Este enfoque filosófico quita paradigma de la “no existencia” y se centra en el paradigma de la “sobrevivencia” y la conmiseración, dándose un trato más humanitario a las personas con alguna deficiencia.

Se podría decir que la primera institución social que atiende la discapacidad es la Iglesia, bajo un paradigma institucional de conmiseración y de protección al conglomerado (se quería proteger a las personas del roce con la deficiencia).

En Costa Rica la primera institución que atiende la discapacidad también es la Iglesia, pero con un enfoque absolutamente diferente.

De este modo, Valencia (2014), indica que se persiguió también a las personas con enfermedades psíquicas o neurológicas tales como histeria, esquizofrenia, epilepsia o coreas, por considerarlas poseídas o endemoniadas, a las que había que practicarles exorcismos. (p.9)

Finalmente, Palacios (2008), en el marco de la sociedad moderna, consolido el contexto a inicios del siglo XX de aspectos vinculados a la guerra y a los accidentes laborales, estableciendo una nueva forma de ver a las personas con discapacidad, tanto laboral como social, debido de que a través de la historia fueron personas

transgredidas e incluso sus derechos no eran aplicados, al contrario eran totalmente limitados.

Las personas que escriben acerca de la historia de la discapacidad coinciden que en ninguna época se producen tantos cambios como los que se dieron en el siglo XX. Este siglo trae consigo marcados cambios con respecto a la discapacidad, empezando por la aparición de un enfoque “holístico total integral”.

El enfoque holístico trae la concepción de que la discapacidad debe verse y ser atendida de manera integral, tomando en cuenta la parte económica, familiar, social, educativa, de imagen o de proyecto personal del individuo.

Otra consecuencia de este enfoque es que si se quiere la intervención desde diferentes puntos de vista, se va a requerir de un trabajo en “equipo”, como una necesidad de intervenir la discapacidad desde diferentes aspectos.

La historia en Costa Rica de las personas con discapacidad, es una etapa pionera que se vivió de 1940 a 1965, dando como hecho el reconocimiento y marginación del problema de discapacidad a nivel nacional, con la creación de nuevas instituciones como la rectoría del CNREE permiten la participación de comunidades con el desarrollo y apoyo en lo social y laboral.

Así transcurre el tiempo y aunque en un lapso las personas con condiciones especiales aumentaban el crecimiento de la pobreza, en el 2002 el contexto nacional se da un paso con asesores en el poder ejecutivo y de esta manera la estabilidad de

normativas legales como la ley 7600, en 1996, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las personas con Discapacidad, entre otras.

Dentro de los principales hallazgos, que incluye la historia en el sistema Costarricense se encuentra la regla de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas con condición de vulnerabilidad (2008) que indica “Que tiene como efecto aplicar aquellas personas en condición de difícil defensa para acceder a la justicia, como parte del proceso, para la defensa de sus derechos” (p.10).

Esta es la necesidad que se debe de tener para garantizar una asistencia técnico-jurídica de calidad especial, a fin de promover instrumentos para afrontar la realidad de nuestros días.

La idea siempre de la regla de Brasilia era encontrar la participación de las personas con vulnerabilidad por alguna condición de discapacidad y que estos pudieran participar en los procesos de Resolución Alternativa de Conflictos, inclusive proviniendo de esta un ambiente seguro y adecuado a las circunstancias que cada una de estas personas presentan desde la antigüedad.

Así en la actualidad, se rescata de la historia, la importancia de comprometerse con la población y equiparar las oportunidades a través de la normativa, que si bien es cierto falta mucho por desarrollar, se inicia por buen camino.

La Convención Internacional de los Derechos de las personas con Discapacidad (2006), en su artículo 27, a través de las Naciones Unidas define:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (p.22)

Desde esta perspectiva, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y su Protocolo Facultativo, cuyo propósito es promover el ejercicio pleno de todos los derechos de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones que otros.

Por esa razón Álvarez (2012) cita cuatro valores que deben de estar presentes en el momento de incluir a una persona con discapacidad en el mercado laboral, como parte del sistema de libertades fundamentales, para reducir la discriminación y desigualdad de oportunidades.

1. Dignidad humana: Es la esencia de los derechos humanos. Cada persona debe ser valorada por lo que es y nadie es menos importante que otra. En algunas ocasiones, las personas con discapacidad han perdido su personalidad jurídica

o, incluso, han sido consideradas y tratadas a lo largo de toda su vida, como personas menores de edad.

2. La autonomía. En términos de discapacidad, en ocasiones, este segundo valor resulta poco comprensible para la sociedad, cuando se está haciendo referencia a este colectivo o grupo vulnerable, en especial cuando se trata de personas con discapacidad intelectual, o reproduciéndose la creencia de que ellas y ellos, no son capaces de ejercer este valor o derecho
3. Igualdad de oportunidades: En este sentido, lo fundamental es que no existan barreras o factores externos que sentencien las oportunidades que tendrán las personas en su vida, en áreas d empleo, como en la sociedad.
4. Solidaridad: Las relaciones de las personas con el hecho de formar parte de la comunidad, lo que para las personas con discapacidad se le ha dificultado por las barreras en el mercado laboral (p. 6,7).

De lo anterior se puede asegurar que la Convención tiene como propósito promover el pleno ejercicio, para eliminar vacíos legales y enfrentar la desigualdad de oportunidades en caso de empleabilidad, para permitirle a esta población la independencia y crecimiento profesional.

A su vez, la Convención garantiza el disfrute en igualdad de condiciones del conjunto de derechos humanos para las personas con discapacidad, además nos indica que los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de su condición.

Históricamente y dentro de los antecedentes del sistema costarricense, el CNREE es un herramienta que juega un papel importante en el desarrollo de las personas con discapacidad, tanto social como en la influencia para la empleabilidad (1973), de esta manera indica que,

Las labores de apoyo o reivindicación de las personas con discapacidad no han tenido una respuesta Estatal clara, por lo que las ONGS y las propias personas con discapacidad y sus familias eran los llamados a luchar por el respeto de sus derechos. Es así como la promulgación de las leyes N° 5347, 7600, 7948 y la 8661, así como algunas resoluciones, hace que sin lugar a dudas el CNREE se convierta en una de las respuestas estatales para lograr acciones en beneficio de esta población.(p.6)

Esta razón explica que el tema discapacidad ha estado ausente de las agendas políticas nacionales, recientemente esto está cambiando, en gran parte por el trabajo que realiza ahora el CNREE.

En Costa Rica, otra herramienta importante que es el Plan de inserción Laboral para la población con discapacidad (2012), trabaja conjunto al PONADIS (2011-2021), formando parte de la normativa de políticas recientes que existen en el país. Este último hace referencia, en el ámbito nacional, aparte de CNREE, aplica el marco jurídico y con ello dos referencias fundamentales; la primera de ellas la ley 7600 (1996), lo cual en su artículo 1 declara interés público, para el desarrollo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, lo cual es considerado obligación del Estado, incluir planes, programas y servicios a las instituciones, empresas para el reclutamiento formal de la población con condición especial.

Así mismo la segunda referencia, unificada es la Ley 8661, que el propósito de este instrumento internacional de acuerdo al artículo 1 es asegurar el pleno goce de las condiciones de igualdad y promover el respeto de su dignidad humana.

Con base a este cambio que logra realizar la normativa costarricense, se involucra la participación de las personas con discapacidad en la actualidad, que no han sido evidentemente respetados en su totalidad.

2.2 EL CONTEXTO TEORICO-CONCEPTUAL

Se desarrolla las principales teorías, conceptos y definiciones de la investigación sobre las personas con discapacidad ante la inserción laboral, tanto del cantón de Tibás como a nivel nacional, de acuerdo al ordenamiento jurídico.

2.2.1 Discapacidad- Minusvalía y su terminología

Existe una tendencia errónea del concepto de discapacidad que es comúnmente confundido con la definición minusválida, que bien es cierto son tipos de discapacidad, se debe de tener en cuenta que su significado es distinto. Por esa razón es necesario la definición conceptual de cada uno para tener mayor claridad del manejo de los conceptos en la presente investigación.

A través de las definiciones, se podrá comprender mejor el análisis de los artículos de las leyes, normativas y reglamentos que se tomaran en cuenta.

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de Salud (2001), define a la minusvalía de la siguiente manera “la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales” (p.1).

De acuerdo a Ureña y Guillen (2007), “La minusvalía es una limitación que impide el desempeño normal de la persona, lo cual puede darse por una deficiencia o una discapacidad” (p.18).

La minusvalía puede ser limitación física, lo cual impide que la persona lleve una vida independiente, presentando desventaja en la inserción laboral con respecto a otra persona, debido a que existe un impedimento para el desempeño de una actividad laboral.

Debido a lo anterior, debemos definir el concepto de discapacidad para la claridad del tema y las limitaciones, necesidades y accesibilidades que dicha población enfrenta en los ámbitos laborales.

Consecuentemente, en este mismo sentido de acuerdo al Organismo Mundial de Salud (2014), define a la discapacidad como “Toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano, se espera que puedan ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (párr. 3).

La discapacidad es una concepción universal dinámica, evolutiva y cambiante. Tan cambiante es que, aun cuando no se ha terminado de digerir un paradigma ya se está abordando uno nuevo. Esta situación del cambio de paradigmas ha dado guerra ya que no se ha terminado de asumir una posición cuando ya se está con otra. Lo anterior es muy rico en materia de estudio y de atención, llevando al planteamiento de retos, aprendizajes y posiciones nuevas. La discapacidad requiere de una mente flexible para asumir la discapacidad.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) define a la discapacidad en su artículo 1: “El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (p.3).

Con respecto a (La Convención sobre los derechos humanos 2008, citado por el CONAPDIS, en su estrategia de inclusión 2016- 2021) se refiere a la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones (p.13).

La Asamblea Legislativa a través de la ley 9379 (2016), define la discapacidad:” concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas” (p. 2).

La discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características.

2.2.2 Tipos de Discapacidad

La OIT (2002), en materia laboral en su Repertorio de Recomendaciones Prácticas acerca de la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo “Las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo” (p. 7).

Esto representa que la discapacidad depende del factor, tipo de deficiencia, el nacimiento o alguna etapa en la vida que cambie la condición de la persona.

- Discapacidad Intelectual

La asociación Americana de discapacidades intelectuales y el desarrollo (2010) la define como.” La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (p. 1)

Según (La AAIDD,2010, citado por Álvarez 2012), “se habla de discapacidad intelectual, cuando una persona presenta limitaciones significativas en su funcionamiento cognitivo junto con limitaciones en la conducta adaptativa, que se

manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, siendo su edad de aparición anterior a los 18 años(p.52).

Congruentemente lo clasifica como Discapacidad intelectual leve Discapacidad intelectual moderada Discapacidad intelectual grave Discapacidad intelectual profunda y Discapacidad intelectual de gravedad no especificada.

Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentran el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras.

La discapacidad intelectual o discapacidad cognitiva, es una anomalía en el proceso de aprendizaje que se considera lenta e incompleta y que producen cualquier tipo de impedimento en su desarrollo humano (Amador 2015), finalmente afectando y perdiendo todas sus habilidades.

De conforme al CONAPDIS (1973), “indica que la discapacidad cognoscitiva Limitaciones significativas en el funcionamiento de la inteligencia, que incluye: Todos los grados de retardo conocidos (leve, moderado, severo, profundo) y Síndrome de Down, pero a su vez excluye todo tipo de aprendizaje y déficit intencional” (p.1)

Discapacidad Física:

Amador (2015), indica “Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones Más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones” (p.33)

Existen muchas causas y afecciones que pueden provocar deficiencias motrices y para desplazarse. La incapacidad de usar eficazmente las piernas, los brazos o el tronco debido a parálisis, rigidez, dolor u otras deficiencias es común. Podría deberse a defectos congénitos, enfermedades, envejecimiento o accidentes.

Algunas de las dificultades que experimentan las personas con discapacidad física en su entorno, dependerán en gran medida de si por ejemplo estas pueden caminar, mover las manos o si requieren de algún instrumento que les sea de ayuda, (Álvarez, 2012), provocando dependencia.

Agrega el CONAPDIS (2015): define a las personas con discapacidad física “Como las que tienden ciertas limitaciones para desplazarse, por lo que pueden usar sillas de ruedas, muletas, bastón, andaderas u otras ayudas técnicas. Pueden presentar parálisis en cuatro miembros o solo en sus miembros inferiores” (p.2).

Discriminación Visual:

La definición que da el Consejo Nacional de personas con Discapacidad (2015) " Las personas con discapacidad visual tienen dificultades para ver o no ven del todo. Quienes tienen dificultad utilizan anteojos y los que no pueden ver del todo pueden utilizar bastón blanco o un perro de guía.

Una persona con pérdida de la visión parcial o total -congénita o adquirida- tiene serios problemas para adaptarse en la sociedad. Por lo anterior, recomiendan la atención temprana en todos los casos, de lo contrario, advierten que también se podría generar retraso mental ambiental.

La Discapacidad visual, De acuerdo a la Dirección General de Educación Especial, en México (1970), relaciona a esta discapacidad con una deficiencia del sistema de la visión que afecta la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, afectando la capacidad de una persona para ver. Al hablar de DV podemos referirnos a la persona que presenta ceguera o baja visión.

Con arreglo a la Clasificación Internacional de Enfermedades (2006), la función visual se subdivide en cuatro niveles: Visión normal, Discapacidad visual moderada, Discapacidad visual grave y Ceguera.

La discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término, baja visión la baja visión y la ceguera representan conjuntamente el total de casos de discapacidad visual.

Así mismo, la distribución mundial de las principales causas de discapacidad visual es como sigue:

- Errores de refracción (miopía, hipermetropía o astigmatismo) no corregidos: 43%
- Cataratas no operadas: 33%;
- Glaucoma: 2%.

En 2013, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó el Plan de acción para la prevención de la ceguera y la discapacidad visual, 2014- 2019, a modo de hoja de ruta para los Estados Miembros, la Secretaría de la OMS y los asociados internacionales, con el objetivo de lograr una reducción mensurable de la discapacidad visual evitable de un 25% de aquí a 2019.

La labor de la OMS en este ámbito se centra en reforzar los esfuerzos desplegados a nivel nacional y de países para la eliminación de la ceguera.

Discapacidad Auditiva

Se dice que alguien sufre pérdida de audición cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir, cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB.

La pérdida de audición puede ser leve, moderada, grave o profunda. Afecta a uno o ambos oídos y entraña dificultades para oír una conversación o sonidos fuertes. (OMS, 2015).

Las personas duras de oído, son personas cuya pérdida de audición es entre leve y grave.

Las personas 'sordas' suelen padecer una pérdida de audición profunda, lo que significa que oyen muy poco o nada (OMS, 2015) y a menudo se comunican mediante el lenguaje de signos.

Puede darse por causas congénitas que pueden determinar la pérdida de audición en el momento del nacimiento o poco después. La pérdida de audición puede obedecer a factores hereditarios y no hereditarios, o a complicaciones durante el embarazo y existen también las causas adquiridas que pueden provocar la pérdida de audición a cualquier edad.

2.2.3 Población con discapacidad en el mercado laboral y las estrategias utilizadas por las empresas para la inserción.

En cuanto a la población con discapacidad en el mercado laboral, se toma referencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación, con base a la encuesta Nacional de Hogares (ENAH) que se realizó en Julio del 2016, con personas de 15 años o más, edad que se considera oportuno el trabajo de acuerdo a nuestra normativa jurídica, con un total de 3.832.748 personas, ocupados laboralmente 2.141.444, con desempleo abierto 180.765

A continuación, se muestra en forma gráfica la clasificación de las discapacidades de las personas y la cantidad según si ocupan algún empleado o si se encuentran desempleados. (Ver figura 1).

COSTA RICA: Población de 15 años o más, por condición de actividad, según tenencia de discapacidad y cantidad de ella, 2011

Tenencia de discapacidad	TOTAL	Condicion de actividad		
		Ocupados	Desocupados	Inactivos
TOTAL	3.466.654	1.674.275	59.089	1.733.290
No tiene discapacidad	3.038.770	1.529.075	53.443	1.456.252
Sí tiene discapacidad	427.884	145.200	5.646	277.038
1 Discapacidad	332.218	128.085	4.742	199.391
2 Discapacidades	64.022	13.868	633	49.521
3 Discapacidades	20.370	2.426	162	17.782
4 Discapacidades	7.261	555	65	6.641
5 Discapacidades	2.769	134	23	2.612
6 Discapacidades	697	19	9	669
7 Discapacidades	547	113	12	422

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2016.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo realizó un anuario con la población con discapacidad atendida, según la rama y que logro obtener un puesto, (2014- 2015).

Se puede observar gráficamente en el siguiente cuadro. (Ver figura 2)

**COSTA RICA, MTSS: Población con discapacidad
atendida y que logró obtener un puesto,
según rama de actividad, 2014-2015**

Rama de actividad	2014	2015
TOTAL	145	230
Industria	25	33
Construcción	4	4
Comercio	14	23
Alojamiento y comidas	39	67
Información y comunicación	3	5
Actividades financieras	7	3
Servicios administrativos	2	1
Administración pública	3	8
Otros servicios	48	86



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Anuario Estadístico 2015.

En cuanto a la población con discapacidad, en el último censo realizado por la Institución Nacional de Estadística y Censos, ha aumentado, así que el Ministerio de Trabajo intenta que se tome las medidas necesarias para la inserción laboral de esta ciudadanía en condiciones especiales, tanto sector público como privado.

Pese a que se toma el contenido a nivel nacional para que se analice la importancia de la inclusión en general, también se tomara un territorio en específico, el cual es el cantón de Tibás, para analizar la inserción laboral más a fondo de las personas con discapacidad de este sector.

De esta manera, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en el 2011, se toma en cuenta la cantidad de personas discapacidad según la condición de actividad, que abarca solo un tipo de enfermedad o limitación. (Ver figura 3)

Tipo de condicion	variable	Condicion de actividad								Total
		Ocupados	Desocupado buscó trabajo y había trabajado antes	Desocupado buscó trabajo primera vez	Inactivo pensionado(a) o jubilado(a)	Inactivo vive de rentas o alquileres	Inactivo sólo estudia	Inactivo se dedica a oficios domésticos	Inactivo otra situación	
Limitación para ver aunque use anteojos o Sizetes	Sí	1574	47	6	707	13	273	743	438	3801
	No	26660	839	141	4019	142	8189	7501	3611	51102
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación para oír	Sí	267	7	-	434	11	52	258	193	1222
	No	27967	879	147	4292	144	8410	7986	3856	53681
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación para hablar	Sí	47	5	-	109	1	38	55	108	363
	No	28187	881	147	4617	154	8424	8189	3941	54540
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación para caminar o subir gradas	Sí	469	17	-	881	13	39	594	418	2431
	No	27765	869	147	3845	142	8423	7650	3631	52472
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación para utilizar brazos y manos	Sí	159	12	2	246	2	13	178	151	763
	No	28075	874	145	4480	153	8449	8066	3898	54140
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación de tipo intelectual (retardo, síndrome down etc)	Sí	51	6	-	72	1	90	55	149	424
	No	28183	880	147	4654	154	8372	8189	3900	54479
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Limitación de tipo mental (Bipolar, esquizofrenia, otros)	Sí	95	15	3	130	5	40	72	174	534
	No	28139	871	144	4596	150	8422	8172	3875	54369
	Total	28234	886	147	4726	155	8462	8244	4049	54903
Con al menos una discapacidad	Con al menos una discapacidad	2366	92	11	1699	28	466	1449	1036	7147
	Total	2366	92	11	1699	28	466	1449	1036	7147



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (Censo 2011)

De acuerdo al INEC, en el censo realizado en el 2011, existe más de un 26% de personas con discapacidad que laboran, sean en empresas privadas o públicas, pero aún se sigue con las barreras y vacíos que no permiten más oportunidades a esta población, por limitaciones o falta de accesibilidad.

- Estrategias

La OIT 2012, citado por El Consejo Nacional de personas con discapacidad (2016), en su Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral, utiliza como referencia:

Las empresas deben enfocarse en el apoyo, que es una modalidad que busca la inclusión y permanencia de la persona con discapacidad en el empleo. Generalmente está enfocado a un grupo de esta población (discapacidad intelectual- mental- psicosocial), pero puede ser una alternativa laboral viable para las demás (como la física), que requieren apoyo específico para tener acceso al trabajo. (p.15)

En su aporte, empresas evaluadas dentro del mercado laboral, presentan puntos importantes y fundamentales en cuanto a la estrategia para reclutamiento de personal, entre ellas las políticas, departamentos encargados de las personas con discapacidad, campañas de empresa, información a la población más cercana a la institución, entre otras. Los últimos años se ha manifestado en consideración de las personas con discapacidad, la toma de conciencia para que las empresas opten por medidas necesarias para la igualdad de oportunidades.

Con base a lo anterior, la Asamblea Legislativa, mediante la Ley 7092 (1998), sobre el impuesto a la renta e incentivo a favor de los empleadores permite que se contraten personas con discapacidad, con la oportunidad de que con esta ley crezca el mercado laboral y a su vez obtengan ganancia por ello. (Art.8).

Los derechos en su formación laboral, se ha mejorado en la actualidad, empresas como Pizza Hut, Formularios Estándar, Walmart, Scosa, son iniciativas que han tratado con su reglamento, cumpliendo con nuevas políticas de reclutamiento como una forma de estrategia para cumplir con la ley, entre ellas la 7600 (1999). El planteamiento del proceso evaluativo, más allá de ser de formación laboral, trasciende a la forma social y personal para las personas con discapacidad.

Las Políticas y Planes en el marco normativo costarricense, como el Plan Nacional de Desarrollo, del Sr. Alberto Cañas Escalante, El Plan de Inserción de las Personas con Discapacidad emitida por el Ministerio de Trabajo, Plan Nacional en Discapacidad (2011-2021), Política de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica, son algunas de las políticas que permiten el avance productivo y pleno para el empleo a un trabajo decente y la remuneración por trabajo de igual valor (p.19).

El CONAPDIS, a través de la Política de Fomento al Emprendimiento (2014- 2015), menciona los ejes transversales de la inclusión:

“En la atención de los emprendedores, la integración e interacción de las distintas culturas será un factor fundamental de importancia, sin subordinación por parte de ninguna de ellas, ni la pérdida de identidad cultural. En esta misma línea se buscara forma en las empresas, integrar a las personas con discapacidad”. (p.23)

De esta forma el CONAPDIS, condiciona acciones estratégicas para cumplir con un lineamiento que permita el avance de las jerarquías, autoridades en la inclusión laboral:

- Establecimiento de las coordinaciones necesarias para que las instancias competentes asuman compromisos.

- Participación no solo de las personas con discapacidad sino de sus familiares en el proceso de elaboración del Plan PONADIS

- Análisis de propuesta de Estrategia de Promoción de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad

-Impulso de acciones que promuevan la armonización de la normativa nacional e internacional para la intermediación laboral y de empleo, con los derechos de las personas con discapacidad.

Las anteriores son la muestra de fortalecimiento que tiene el Consejo para lograr cumplir con el marco normativo para la inserción laboral en Costa Rica.

Las personas con discapacidad desempleadas aún son una cantidad suficiente para acudir a nuevas estrategias en el reclutamiento, empresas antes mencionadas son la concientización al cambio, de igual manera otras del cantón de Tibás que fueron incluidas para la información, no cuentan con políticas e incluso no conocen la ley, así que no hay preocupación alguna por cambiar y aplicar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, mentalidad que necesita el cambio en la sociedad costarricense, y ayuda por parte del Estado de aplicar las políticas, ya que las acciones envuelven, responsabilidades, deberes y derechos, que, de manera conjunta y colaborativa, admiten la importancia de todos, en el proceso de inserción laboral.

2.2.4 Inserción Laboral: Accesibilidades, limitaciones y necesidades de las personas con discapacidad de acuerdo al marco normativo.

El consejo Nacional de Personas con Discapacidad, realiza una estrategia para la promoción de la inclusión laboral de esta población (2016- 2021), para tomar acciones en el sector público como privado, con el objetivo de que las personas con discapacidad tengan acceso real a diversas modalidades y en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras que no presentan discapacidad.

Desde mediados del siglo XX, entidades como la OIT ha promovido estrategias para orientar la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo la sistematización de exclusión y marginación en Costa Rica revelan como resultado que aún existen personas con condiciones especiales sin empleo o en condiciones de subempleo, con la necesidad de protección de garantías sociales y laborales por parte del Estado.

El efecto, es la perdida de la productividad de un sector de la población que puede ser muy útil y proactivo, tanto en el mercado nacional como en el mundial (p.50).

En el Convenio 159 de la OIT, se establece que en los artículos 2, 3,4 y 5, el derecho de acceso de empleo al trabajo para la población con discapacidad en igualdad de oportunidades y dignidad humana, obliga al estado al implementar nuevas estrategias para garantizar cada año un porcentaje que permita el ajuste y adaptación de las personas con discapacidad.

(La OIT, 2012, citada por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad 2016- 2021) indica que el ajuste de adaptación “Es el contenido del empleo, de la organización del trabajo y la adaptación del entorno laboral para ofrecer acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de las personas con discapacidad”

El informe mundial sobre la discapacidad, realizada por la OMS (2011), se refiere a que las tasas de pobreza son las que tienden a ser más altas debido al promedio de las personas con discapacidad que no encuentran empleo y generalmente tienden a crear mayores costos para la inserción (p.12).

Con base a lo anterior, en Costa Rica la creación de la normativa que rige la protección y oportunidad de las personas con discapacidad, ha mejorado la inserción laboral, pero aun así con el vacío y barreras que se encuentran por parte de la sociedad al tratarse de las personas que consideran “no normales”.

La ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996), establece bases jurídicas para optar por medidas que controlen la equiparación, precisión, responsabilidad y obligaciones que presenta el Estado y a la no discriminación de los trabajadores para convivir en un ámbito seguro y eficaz.

La misma ley, garantiza a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales y urbanas, el derecho al empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (Art. 23, p.10) y de esta manera el Estado se encargará de capacitar laboralmente de las personas que por enfermedad o por lesión impidan continuar con el trabajo que realizaban, procurar tomar las medidas adecuadas en la empresa que esta persona labore sea público o privado, para que pueda continuar con sus funciones o en otra acorde sus capacidades (Ley 7600, 1996, citada por el CONAPDIS, 2016, p. 11)

Como se ha desarrollado anteriormente el diagnostico que existe, no solo aplica nacionalmente sino en el ámbito internacional, como lo menciona (Vidal et al, 2013),

“la evidencia en materia de desempleo empieza desde los jóvenes, esto permite señalar que es un problema que no es nuevo, debido a que la inserción laboral comienza desde los centros de educación especial” (p.3)

Las personas con discapacidad tienen la opción de formarse en el mundo del trabajo, en sentido amplio la OIT (2015) expresa que “Significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la formación del empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar apoyo necesario y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación” (párr.2)

De esta manera se define inclusión laboral, como parte de un proceso más amplio, este sustenta en la igualdad, equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales.

Así de esta manera, la inserción laboral permite el acceso a cualquier trabajo digno que les permita a las personas con discapacidad desarrollarse en su ámbito profesional. (Zondek, 2015, citado por el CONAPDIS, 2016) (p.14)

Para obtener una coordinación adecuada para el reclutamiento de las empresas tanto públicas como privadas, el reglamento de la ley 7600 (1998), en su artículo 70, menciona:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales. (p.16)

Cada empleo que sea reconocido para una persona con discapacidad deberá tener los factores que determinen las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor, incluye horas de trabajo, organización, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad del trabajador. (OIT, 2012)

A su vez el CONAPDIS (2016-2021), en su estrategia para la promoción de inclusión menciona, “si la persona con discapacidad se encuentra buscando trabajo, debe de existir una intermediación laboral, con el fin de mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas desempleadas, en general se debe a la movilidad y aumentar el mercado eliminando la discriminación” (p.16).

El Ministerio de Trabajo, si bien es cierto que brinda el apoyo para las empresas en su calidad de reclutamiento, aún hace falta una mayor concentración en el sector privado para que permita al Ministerio dar mayores beneficios, entre ellas, las capacitaciones o técnicas para el mercado laboral, caso contrario del sector público, debido a que existe una ley que exige una cantidad de puestos que deben de ser exclusivos para las personas con discapacidad.

La ley 8862, Inclusión y Protección de las personas con Discapacidad en el Sector Público (2010), en su artículo 1:

Establece que en las ofertas de empleo público de los poderes del Estado se reservará un porcentaje de un cinco por ciento 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, según se solicite.

Así pues, se permite la correcta aplicación de las normas para disminuir la lucha, necesidades y limitaciones que las personas con discapacidad y sus familias han emprendido a nivel legal, empresas privadas que a través de las políticas y planes nacionales han permitido el crecimiento de esta población. (p.1)

- **Limitaciones y Necesidades que enfrentan las personas con discapacidad.**

Tal y como indica El Ministerio de Trabajo, en el Plan Nacional de Inserción Laboral para las personas con Discapacidad (2012), afrontar problemas, brechas de desarrollo entre las regiones, son algunos de los lineamientos que se siguen para lograr un empleo adecuado para las personas con discapacidad.

Las limitaciones se perciben, como dificultades, obstáculos o impedimentos que presentan cada persona con discapacidad para incorporarse en el mercado laboral.

Esta población enfrenta en la actualidad, distintas realidades al momento de relacionarse con la sociedad y más aún en el mercado laboral, si bien es cierto las instituciones y organizaciones encargadas del tema de las personas con discapacidad en la inclusión laboral, han realizado una mejora para la cooperación de las empresas en su reclutamiento y políticas, de una u otra manera siguen existiendo los cuellos de botella para esta población.

Las personas con discapacidad, cualquiera que sea su condición son particularmente vulnerables, a pesar de la existencia de rigurosas reglamentaciones, que en la práctica no se aplican en su totalidad; de ahí la necesidad de efectiva supervisión, que en caso omitirse genera responsabilidad para el Estado.

De la misma manera, en torno a las limitaciones, las Naciones Unidas en (1995), propuso que a las personas en situación de discapacidad se les niega trabajo, pero esto ocurre porque no se adecua el medio para que éstas puedan tener un buen desempeño.

La mayoría de las personas en situación de alguna condición especial, están aptas para desempeñar casi cualquier oficio en el área laboral de la misma manera que los demás, por este motivo muchas personas sienten desagrado al relacionarse con una persona en situación de discapacidad y empiezan a hacer preguntas que incomodan un poco, lo cual frecuentemente suele generar en ella una actitud de desagrado en incluso de agresividad.

La Organización Mundial de Salud (OMS) (2011), en su informe mundial sobre la discapacidad indica, que los obstáculos que presentan muchas personas con discapacidad son debido a la falta de consulta y participación, porque están excluidas de la toma de decisiones en cuestiones que afectan directamente su vida.

Para las personas que desarrollan una discapacidad mientras están empleadas, los programas de gestión de la discapacidad -tratamiento de casos, educación de supervisores, adaptación del lugar de trabajo, reincorporación rápida al trabajo con apoyos apropiados- han mejorado las tasas de reintegración al mundo laboral. Para algunas personas con discapacidad, incluidas las que presentan dificultades significativas de funcionamiento, los programas de empleo con apoyo pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y las oportunidades de empleo (OMS, p.18).

A pesar de lo anterior, la OMS (2011), recomienda que se adopten nuevas medidas para mejorar la calidad de vida de estas personas y en el ámbito laboral eliminar las limitaciones y necesidades en la que viven a diario (p.18)

Las prácticas de atención y tratamiento en instituciones pueden estar muy lejos de las normas mínimas necesarias para respetar el valor de la dignidad humana y la autonomía. Si bien en otras épocas, los derechos de esos grupos marginados y olvidados no han sido defendidos, en los últimos tiempos se han producido cambios notables a instancia de cada organización he instituciones.

A pesar de lo anterior, el Ministerio de Trabajo en el Plan Nacional de Inserción Laboral, identifica una de las limitaciones que impide la empleabilidad de las personas con discapacidad (p.42), conocidos como cuellos de botella:

- La formación, por este aspecto los centros educativos están desfasado con respecto a la demanda laboral y además no logra desarrollar las competencias técnicas y habilidades, lo anterior es debido a la carencia de recurso humano para brindar servicios educativos, de forma descentralizada.

Un segmento importante de este personal no cuenta con la formación requerida para implementar adecuadamente los planes de estudio que intentan dejar atrás la visión médica-biológica de la discapacidad y, más bien, se dirigen a promover el desarrollo de habilidades.

- Otras de las limitaciones, es la falta de presupuesto para contratar a especialistas para mejorar la calidad de la formación de estas personas con discapacidad.

- Limitada cobertura y accesibilidad de servicios de formación para las personas con discapacidad.
- Escasez de personal para poder valorar habilidades y competencias de personas con discapacidad.
- Paradigma social
- Aspecto físico
- La oferta curricular que se imparte en formación técnica y para el trabajo no se ajusta a la demanda laboral local, regional y nacional.
- La poca coordinación de programas para el mercado laboral y facilitación laboral.
- Carencia de servicios que mantengan la facilidad laboral
- La Asamblea Legislativa, por medio del Reglamento de la Ley 7600 (1998), en su artículo 67, afirma” La selección de personal y exigir mecanismos es un acto discriminatorio” (p.15). Con seguimiento al artículo anterior se considera como una limitante, ya que las personas con discapacidad, que intentan ingresar al mercado laboral, con el fin de tener una vida proactiva y profesional.
- Marginación y en ocasiones exclusión

Con base a estas limitaciones, se podrá asegurar que existen necesidades que presentan las personas con discapacidad, donde cada uno de ellos presenta peculiaridades y diferencias que dependen de la condición.

El estudio que realizó el CNREE, junto con el Observatorio del desarrollo de la Universidad de Costa Rica y el Jica, (2006), a través de entrevistas a las personas

con discapacidad indican que las necesidades con las que ellos tenían que combatir y una de ellas era a nivel nacional.

Entre las personas con discapacidad que trabajan, el salario mensual que reciben, por lo general, es destinado a las personas dependientes. Además, la proporción de gastos del hogar que se paga con el ingreso que reciben es alto, pues se destina cerca de la mitad o más para cubrir el consumo diario.

El Ministerio de Salud y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2004), indica” las necesidades de las personas con discapacidad van muy agarradas de la mano con las limitaciones que existen en Costa Rica y puede resultar como un “eslabón” más débil en el proceso de la integración social” (p.53).

En virtud de las dificultades y atribuciones que le confiere a una persona con discapacidad, se le ha limitado en su crecimiento personal y laboral. Esta población tiene como necesidad surgir en la sociedad, en la actualidad las empresas costarricenses han considerado necesario el complemento que estas personas pueden llegar a abarcar en las instituciones en la cual formen parte, la Asamblea legislativa, por medio de la ley 8661 (2008), que fue ratificada y publicada en la Gaceta N 187, indica en su artículo 8, parte 2 inc. a.

Las medidas para tomar conciencia, adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para sensibilizar y eliminar cualquier limitación es promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y mercado laboral. (p.11)

- **Accesibilidades de las personas con discapacidad**

Para el año 2011, se propuso un informe sobre el cumplimiento de la convención de los derechos de las personas con discapacidad, donde no solo se recaba información general sobre la ubicación de esta población las medidas que el estado ha adoptado en el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, sino también las medidas para promover su inclusión en la sociedad y las accesibilidades con las que cuenta la población con discapacidad.

Igualmente Roy (1999), indica sobre la accesibilidad:

Si bien en el origen la accesibilidad se refería tradicionalmente a la facilidad con la cual se accede o se interactúa con el entorno físico, el advenimiento de la sociedad de la información vio evolucionar el concepto de accesibilidad a fin de tener en cuenta las nuevas realidades. (párr. 6)

El CONAPDIS, en su Estrategia para la promoción de la Inclusión Laboral (2016-2021), denomina a “la accesibilidad a fin de que las personas puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos, sociales y laborales, los Estados Partes adoptaran medidas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones” (p.42).

En el ámbito de las personas con discapacidad, el término de accesibilidad tiene como principio básico en la defensa de los derechos de las personas que por tener diferencias, tienen dificultad de relacionarse en el mercado. (López, 2011, p.40)

Por otra parte la Asamblea Legislativa, mediante la ley 8661 (2008), en el artículo 9, menciona que las accesibilidades para las personas con discapacidad enfrentan en

la actualidad deben de estar acompañadas de la ayuda de los Estados partes, para asegurar y desarrollar las formas adecuadas para el acceso de esta población en el ámbito laboral.

ACCEPLAN (2003) “esto implica algo más que eliminar u ofrecer una alternativa a un escalón en la entrada de un edificio, implica tener las mismas oportunidades y beneficios y disfrutar de los mismos programas o servicios que los demás” (p. 19)

En ocasiones se considera la accesibilidad como barreras, que en la legislación costarricense se ha intentado destacar para encontrar las soluciones a esos problemas, Alonso (2007) concluye que muchos de los problemas generados por la falta de accesibilidad en el país, son problemas que se deben directamente de la falta de información y ejercicio de las normas jurídicas, además de que la necesidad de mejorar la accesibilidad por medio de argumentos que suficientes para evaluar cada empresa y encontrar errores para mejorar.

Las personas con discapacidad consideran que la normativa los protege pero muchos de ellos desconocen la forma de aplicar para su accesibilidad, el Ministerio de Trabajo en el área de empleo (2016), se comprometen agilizar y apoyar a las empresas que por medio de estrategias, políticas y compromisos con la ley le brindan la estabilidad a la diversificación de la población con discapacidad.

Estas variaciones, pueden cambiar la manera de interpretar y transformar un entorno como lo menciona López (2011), “Existen argumentos ético- políticos que permiten a la accesibilidad a transformar los entornos de manera que resulten sencillos, cómodos, seguros para que las personas con discapacidad sean autónomos e independiente” (p.43).

Asimismo indica que la legislación que determina las exigencias sobre accesibilidad se dividen en cuatro: Mundial, estatal, regional y municipal, cada uno responde por el otro porque se encuentran establecidos para hechos a nivel comunitario (p.44).

Cabe destacar que parte de las accesibilidades debe de ser la oportunidad en un mercado abierto, por parte de las instituciones, empresas y organizaciones en los sectores privados o públicos, que exige su incorporación en diversos ámbitos para una planificación más completa y concreta.

2.2.5 Diseño Universal

Se entenderá por diseño universal, el diseño de productos, entornos, programas y servicios que se puedan utilizar en las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación.

El diseño universal, no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (Ley 8661, 2008, citada por el CONAPDIS, 2016, P.8).

Anteriormente se menciona que, la accesibilidad está en función de la población en general, pero busca ampliar las posibilidades de participación de quienes han sido excluidos, por diversas barreras, evitando que esto suceda (López, 2011) Algunos autores se refieren a esta posibilidad como accesibilidad universal o diseño universal.

Según lo anterior, Otto Padilla (2016) indica que lo que limita a las personas con discapacidad dentro del mercado laboral no es su discapacidad, sino la sociedad de la actualidad. Por eso es necesario acudir a todas las normas y a los entes

reguladores para lograr equiparar las condiciones y oportunidades tanto de empleo como profesionalismo.

Las soluciones o diseños universales permiten no estigmatizar a las personas con discapacidad, pues son órdenes aptas para cualquier tipo de personas.

(ACCEPLAN, 2003, p. 20).

La teoría se utiliza en la inclusión para las personas con discapacidad en el mercado laboral, para eliminar todo límite y agregarle accesibilidad para su crecimiento como lo indica la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.2.6 Discriminación

La discriminación contra las personas con discapacidad según Ferolles (2006), se puede eliminar con la prevención sobre los derechos de esta población, por lo que se considera una tarea necesaria.

Necesaria, porque estamos en el momento justo para encarar una tarea de difusión masiva de la problemática de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008), en la sección denominada igualdad y no discriminación, obliga a los Estados Partes a prohibir todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad y garantizar a toda esta población protección legal y efectiva contra la discriminación por cualquiera que sea el motivo. (Art.5).

Según las Naciones Unidas, (1997) lo define como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento de cualquier condición social que tenga por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

Toda persona tiene derechos y libertades, sin distinción alguna por su raza, etnia, sexo, idioma o cualquier condición.

En Costa Rica existe la ley sobre prohibición de discriminación del Trabajo (1960), que manifiesta:

De conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad (Ley 2694, 1960, Art4).

Por otra parte esa misma ley expresa:

Prohíbese toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión,

estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación (Art.1)

De acuerdo a García (2010), siendo catedrática de los estudios sobre Discapacidad, define:

La discriminación, aunque es general significa la acción de separar o distinguir unas cosas de otras, también, desde el punto de vista socio psicológico nos sugiere el trato inadecuado y diferente brindado a una persona o a un grupo de personas por diferentes razones entre las que se encuentran las personas con alguna discapacidad (párr.4)

Es así de esta forma que la Asamblea Legislativa, mediante la ley 8661 Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), define “la discriminación por motivos de discapacidad como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito de obstaculizar el reconocimiento de la igualdad de condiciones en cualquier ámbito” (p.8)

De conformidad con el Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre trabajadores hombres y mujeres tiene que ser respetado y no puede haber ninguna discriminación. Además, la Constitución Política (1949), protege el derecho de igual salario por trabajo igual.

Lo anterior, debe de ser ligado al principio de igualdad ante la ley, que indica que todos somos iguales y por ende debemos ser tratados como personas, independientemente de nuestras diferencias.

No discriminar es integrar a cualquier persona en la sociedad, desarrollar una forma en que puedan participar en igualdad con todos los demás, conocer de forma adecuada la norma, en caso de estar ante un acto discriminatorio laboral y la ley que puede amparar a este grupo de personas, dando igualdad de trabajo a cambio de un salario igual a que cualquiera que labora en el área.

Por otra parte el Código de Trabajo de Costa Rica (1943), el cual establece en su capítulo undécimo la prohibición de discriminar.

Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión, el cual en conjunto con el artículo 622 nos indica que todas las personas sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante (Art.618).

Aparte, la Constitución Política (1949), en su artículo 33 “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” (p.34)

(*) El presente artículo ha sido reformado tácitamente mediante ley No. 4123, del 31 de Mayo de 1968 y por ley No. 7880 del 27 de Mayo de 1999.

La misma ley afirma, “No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores” (Art 68). En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense. (p.41)

Entonces, a partir de los textos anteriores y en función del tema puede definir la discriminación laboral aún en la actualidad, aunque la normativa protege y evita los motivos, se considera necesario la aprobación de ayuda del estado para todas las empresas del país, tanto pública como privada.

Pardilla (2010), identifica que la discriminación es positiva, porque es un elemento que debe de mejorarse la calidad de vida de las personas desfavorecidas y que en la mayoría de las ocasiones son dadas por injusticias sociales. Es considerada una forma de compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. (párr., 1)

Lo anterior afirma que esta población, carece de las oportunidades que tiene la población en general, se llegan a enfrentar con obstáculos físicos y sociales, que le impiden educación, acceso a la información, a desplazarse y al empleo, este último inclusive cuando las personas con discapacidad están bien calificados para participar en un puesto vacante.

Las Normas uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (1993), que fueron adoptadas por las Naciones Unidas, sirven como forma de legislación modelo, para dar normas a las personas con condiciones especiales y las mismas oportunidades que a cualquiera.

Estas Normas se publicaron tras la aprobación en 1982 del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, para promover igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y resaltar la necesidad de abordar temas como el de los

Derechos Humanos, jurídicamente hablando y abordando las dudas que al respecto señalaban. 19-10-2016.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999) indica:

Si bien es cierto en Costa Rica se han promovido y elaborado medidas y acciones tanto en instituciones públicas como privadas para evitar la discriminación hacia las personas con discapacidad, en materia de trabajo aún persiste una brecha muy grande con respecto a la población sin discapacidad; ya que persiste en los empleadores una resistencia de contratar a esta población por considerarlos personas de menor capacidad para cumplir con el trabajo que se les asigne y suponer al contratarlos deben asumir un gran gasto económico al adecuar el lugar de trabajo debido a su discapacidad (Art.7).

Desde esta perspectiva, la propuesta de los entes reguladores encargados de la eliminación de discriminación para la inserción laboral, son los componentes sumativos para equiparar las oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad (Ley 7600, 1996, Art. 3).

2.3 OPERALIZACIÓN DE LA HIPOTESIS

Este proceso forma parte de la formulación de la hipótesis. El o la investigadora deberá identificar las variables, los indicadores de las mismas. Una buena operalización nos lleva a identificar los indicadores, es decir los elementos que aportan información valiosa. (Herrera, 2011)

Persona con Discapacidad

Concepto Teórico: De acuerdo a la ONU la discapacidad, es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Concepto Práctico: Cualquier persona que tenga alguna limitación en su cuerpo o mente, y lo limite realizar alguna actividad o sea participe en la sociedad.

Inserción:

Definición Teórica: La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

También es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos.

Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García Blanco & Gutiérrez, 1993)

Definición Práctica: La forma en que las personas mayores a 15 años pueden colocarse en el mercado laboral y realizar cualquier tipo de actividad dependiendo de su capacidad.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

Por otra parte, se detalla el tipo de enfoque y estudio, sus características y el tipo de paradigma que se abarcará para esta investigación. Además de analizar las formas de efectuar el estudio, la estrategia metodológica, técnicas e instrumentos a implementar y categorías de análisis.

Como primera instancia se detalla el enfoque de la investigación, el cual orienta desde sus principios todo el proceso investigativo.

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de enfoque que caracteriza la investigación

El trabajo de investigación tiene como enfoque de investigación el cualitativo, esto significa que “La investigación cualitativa, no solo se puede llevar a cabo interrogando a las personas involucradas en hechos o fenómenos, sino que también observando” (Barrantes, 2014, p.202).

Por otra parte Barrantes (2002) afirma que cuando explica los diferentes enfoques que caracterizan una investigación, expone que “la investigación cualitativa postula una concepción fenomenológica, inductiva, orientada al proceso. Busca descubrir o generar teorías. Pone énfasis en la profundidad y sus análisis no necesariamente, son traducidos a términos matemáticos” (p.71).

La investigación cualitativa siempre estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo

con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las persona. (Rodríguez, Gil, García, 1996). De esta manera se permite a los sujetos que interactúen entre sí para el conocimiento en el mundo de los sujetos participantes en la investigación.

Consecuentemente, a partir de este estudio se pretende “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.53), con base a las necesidades, accesibilidades y limitaciones de las personas con discapacidad en el campo laboral.

Equivalentemente, de acuerdo a Monje (2011), afirma “La investigación cualitativa, se plantea, por un lado, que observadores competentes y cualificados pueden informar con objetividad, claridad y precisión acerca de sus propias observaciones del mundo social, así como las experiencias de los demás” (p.32).

Por ello, Taylor y Bogdan (1987), afirma que:

Al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

Desde el punto de vista de estos autores, el modelo de investigación cualitativa se puede distinguir por las siguientes características investigador cualitativo aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. (párr. 2)

En esta investigación, se llevará a cabo mediante enfoque cualitativo porque el tema ha sido poco manifestado y además se puede recopilar más información por medio de una entrevista y cuestionario, al analizar el derecho y su aplicación práctica, como también se revisará la documentación pertinente.

Mediante esta situación, llevará a cabo tras una detallada valoración de las diferencias y características, permitirá analizar los antecedentes, avances y cambios presentes en el tema de discapacidad sobre la inserción laboral. Se relacionará la realidad tal como la experimenta la persona con discapacidad y la realidad de las empresas, mediante observaciones en el campo de acción natural, que es donde se llevan a cabo sucesos cotidianos de la población meta.

Consecuentemente, a partir de este estudio se pretende “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados, producto a las experiencias de los participantes” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.53), con base a las necesidades, accesibilidades y limitaciones de las personas con discapacidad en el campo laboral.

El investigador ve las cosas como si ellas estuvieran ocurriendo por primera vez.

Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas. No busca la verdad o la moralidad, sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas. A todas las ve como a iguales.

3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de esta investigación cuenta con un tipo de fenomenológica que es la descripción de los significados vividos, existenciales. La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. Rodríguez et al. (1996, p.40).

En este caso, se fundamenta que la fenomenología “considera que los seres humanos están vinculados con su mundo y pone énfasis en su experiencia vivida” (Álvarez, 2003. p. 86).

Por otra parte, Dobles, Zúñiga y García (2010), expresan que el conocimiento adquirido dentro de la fenomenología, es consciente de lo inacabado, por tanto, pretende comprender la realidad, al existir un acontecimiento histórico y no una única verdad.

Todos estos aspectos, aunque suelen ser criticados por su subjetividad y relativismo, ambos conceptos se fundamentan “en el supuesto de que toda verdad es relativa (no hay una verdad, sino que hay muchas posibilidades, conforme con los cambios de la historia) y subjetiva (porque procede del conocimiento y quehacer humano configurados por la consciencia humana)” (p.158).

Esta investigación se clasifica como de estudio fenomenológico, al centrarse en la experiencia personal vivida de las docentes con respecto al cambio evaluativo de primer grado, en razones de la adaptación de la evaluación formativa.

Tomando en cuenta que la investigación fenomenológica es la descripción de los significados vividos, existenciales. La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. Rodríguez et al. (1996, p.40).

En este caso, se fundamenta que la fenomenología “considera que los seres humanos están vinculados con su mundo y pone énfasis en su experiencia vivida” (Álvarez, 2003. p. 86).

De acuerdo a Hernández, Fernández, Baptista (2010) afirman que se clasifica también en descriptiva por la siguiente razón:

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p.80)

El investigador ve las cosas como si ellas estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada da por sobrentendido, todo es un tema de investigación.

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada". (Pág. 51), así que a través de esta investigación se logra reformar los derechos humanos desde una población con algún tipo de discapacidad.

3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Sujetos de investigación

Antes de describir los sujetos de la investigación, es pertinente definir qué son los sujetos de la investigación. Según Hernández (2011) los sujetos de investigación son:

Los sujetos de estudio que conforman las unidades de análisis y se identifican en función del problema y de los objetivos de la investigación. La población es el conjunto de sujetos de estudio que tienen o pueden tener las características contenido, lugar y tiempo de las unidades de análisis (párr. 47).

De acuerdo a lo anterior, la investigación se llevará acabo con 5 empresas del cantón de Tibás, entre ellas Alfredo Sasso, Pizza Hut, Grupo Nación, Formularios Standar y Walmart con ayuda de sus gerentes, recursos humanos y área legal, así como a 5 personas con algún tipo de discapacidad, que hayan enfrentado la inserción laboral en Costa Rica, sin importar el sexo, raza o condición especial.

El trabajo investigado será con el tema de la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico, para comprobar si se están cumpliendo o no las normas jurídicas establecidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Gracias a la colaboración de las participantes, se permitirá mostrar la realidad que se viven tanto en las empresas, como el día a día de muchas de estas personas con condiciones especiales al hacer caso omiso a las normas jurídicas de nuestro país.

3.2.2 Fuentes de información

Antes de mencionar las fuentes de información, es importante conocer qué son las fuentes, así como su clasificación, de primera y segunda mano. En este caso se va a recurrir a estas para desarrollar la presente investigación.

Según Santos (2015), las fuentes de información son todos aquellos documentos ya sean físicos o digitales que contienen datos y recursos que son útiles para poder tener acceso a la información, adquirir conocimiento sobre algún tema en específico.

3.2.3 Fuentes Primarias

“Contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa” (Silvestrini y Vargas, 2008).

En esta investigación, las fuentes primarias a utilizar serán: Entrevistas y cuestionarios, criterios tomados por especialistas del tema y personas con alguna condición especial con su vivencia sobre la inserción laboral.

3.2.4 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias, no precisan información de primera mano y se utilizaron las doctrinas, normas, jurisprudencia, libros de derecho, páginas electrónicas y tesis así como leyes que son relacionados con el tema de investigación.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo con Arcía (2010) es un procedimiento, o conjunto de procedimientos, regulado y provisto de una determinada eficacia. Las técnicas constituyen una de las partes más adelantadas de la actividad científica. Se dice que la técnica es un conjunto de instrumentos de medición, elaborados con base en los conocimientos científicos.

Según Sampieri, Fernández y Baptista (2010) indica: Sus principales criterios de validez y confiabilidad debe de estar entre el rigor, validez, confiabilidad y la confianza, debe de ser la dependencia, credibilidad, transferencia y la confirmación.

Así mismo el autor menciona que La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan (p. 410).

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (1999), como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación (p. 126).

Así mismo Bizquera, (1990), define las técnicas “como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas” (p. 28).

3.3.1 Entrevista en profundidad

Según Taylor y Bodgan (1992), las entrevistas en profundidad se diferencian debido a que:

Tienen mucho en común con la observación participante. Del mismo modo que los observadores, el entrevistador “avanza lentamente” al principio. Trata de establecer con los informantes, formula inicialmente preguntas no directivas y aprende lo que es importante para los informantes antes de enfocar los intereses de la investigación (p.2).

Tal y como lo expone Sampieri et al. (2010):

Ésta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

Una entrevista no es casual, sino un diálogo interesado, con un acuerdo previo y unos intereses y expectativas determinados por ambas partes. Con la entrevista la información llega a ser más confiable y veraz, porque proviene directamente de las respuestas de cada persona que participo. (p.419)

La fenomenología, al ser un estudio que plasma experiencia vivida, en un momento determinado, requiere de naturaleza la interacción de encuentros constantes con los sujetos, con el fin de conocer sus expresiones, opiniones, vivencias, entre otros.

Por lo tanto el desarrollo de este instrumento, se propician en espacios cómodos y de confianza, para que el informante nos brinde tanto su experiencia como su conocimiento con respecto a la ley.

Las entrevistas constan de 11 preguntas preliminares para el desarrollo del segundo y tercer objetivo específico de la investigación, (ver anexo 1), serán aplicadas a 5 empresas del cantón de Tibás, entre ellas: Walmart, Pizza Hut, Alfredo Sasso, Formularios Standar y Grupo Nación, con el objetivo de conocer las opiniones y la actualidad de situaciones de acuerdo con el desarrollo del buen uso de las normas. Así como para determinar las fortalezas y debilidades encontradas por ellas en este proceso.

Seguidamente, se le realizaran otras 11 preguntas a personas con algún tipo de discapacidad, mayores a 18 años, sin importar el género, para conocer de igual forma las opiniones y la actualidad de situaciones de acuerdo con el desarrollo del buen uso de las normas, también las vivencias y perspectivas, así como para determinar las fortalezas y debilidades encontradas por ellas en este proceso. (Ver anexo 2).

La estructura de las entrevistas en profundidad, son el resultado de preguntas abiertas relacionadas con el propósito planteado de la investigación.

Una vez formuladas estas entrevistas, se destina a realizar unas cortas preguntas al personal encargado del departamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo (MTSS).

Los datos entregados por los participantes, son respaldados con la autorización de cada uno de ellos a través de grabaciones de audio, con excepción de las personas con discapacidad sorda y muda. Así se permite escuchar nuevamente lo dicho y no dejar nada por fuera en el momento de digitalizar y presentar un informe lo más fiel posible, con esto se logra valorar el contexto para el análisis que se dará más adelante.

Las entrevistas en profundidad, serán semiestructuradas, debido a que determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir.

De acuerdo con Álvarez (2003):

Se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas al presentar una secuencia de temas y ciertas preguntas sugeridas, sin limitar la participación de las involucradas, al contrario facilitarán la interacción y la obtención de datos apreciables.

De este modo, las entrevistas en profundidad se irán formando de acuerdo a los encuentros realizados con cada participante y se presentaran para efectos de esta investigación posibles guías que se les hará a cada uno de los participantes.

3.3.2 Cuestionario con preguntas abiertas.

El cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación (García, 2003, p.2).

El cuestionario, será con preguntas abiertas para los participantes, sin restricción al contrario abiertamente, para que se les facilite la forma de buscar una respuesta sencilla pero que refleje exactamente lo que se le está preguntando de la fama más sincera como completa y estar plenamente convencido de que las preguntas se pueden formular con la claridad suficiente para que funcionen en la interacción personal que supone el cuestionario y dar todos los pasos posibles para maximizar la probabilidad de que el sujeto resuelva.

El cuestionario abierto al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica. (García, 2003, p.2).

La estructura es de la siguiente manera: la primera parte son los datos personales y la segunda son interrogantes que se dividen en 12 interrogantes para las personas con discapacidad y 14 para las empresas.

Por medio de estos cuestionarios abiertos, se les permite a todos los participantes tener un espacio de reflexión para que respondan de acuerdo a sus pensamientos y creencias. (Ver anexo 3)

3.3.3 Categoría de análisis

Según (Hurtado de Barrera, 2000 citado por Mesino, 2006):

Las relaciones entre los objetos, y en este caso, por las relaciones entre los contenidos de las unidades informativas y el tema. Implican la identificación de diferencias y semejanzas y la agrupación en conjuntos. Una categoría de análisis, es la abstracción de una o varias características comunes de un grupo de objetos o situaciones, que permite clasificarlos. (párr. 2)

Asimismo, (Cerde 2005, citado por Mesino, 2006) afirma que las categorías de análisis “es el fragmento de la comunicación, que se toma como elemento de base para la comunicación: palabras, frases, párrafos, artículos, libros, textos, entre otros”. (párr. 5)

Las grabaciones se escuchan con cuidado, junto con cuadros elaborados con la información digitalizada para que de esta forma se logre la agrupación de los datos y por medio de colores, lograr categorizar lo que indico cada participante.

Se Determinan en categoría de datos a priori y las categorías emergentes, de esta manera se aplicara para identificar con mayor facilidad cada una.

Se definen en forma conceptual las posibles categorías que serán fundamentales para el análisis de los datos recabados a través de los instrumentos de información,

dentro de las cuales se presenta la definición de concepción, perspectiva, vivencia, fortalezas y debilidades.

Estas categorías, responden al cuadro comparativo con respecto a los objetivos de la investigación, para verificar su correspondencia. Obsérvese tabla 1.

Tabla 1

Construcción de categorías de análisis

Pregunta de la investigación	Objetivo general	Objetivo específico	Categoría de análisis a priori	Categorías emergentes
------------------------------	------------------	---------------------	--------------------------------	-----------------------

discapacidad en el cantón Tibás ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico?	discapacidad en el cantón de Tibás ante la inserción laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico.	Formularios Standard y Walmart del cantón de Tibás para la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo al ordenamiento jurídico.	Ordenamiento jurídico	Planes
--	---	--	-----------------------	--------

3.3.4 Triangulación.

Okuda y Gómez (2005), indican que la triangulación se refiere:

Al uso de varios métodos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. El término triangulación es tomado de su uso en la medición de distancias horizontales durante la elaboración de mapas de terrenos o levantamiento topográfico, donde al conocer un punto de referencia en el espacio, éste sólo localiza a la persona en un lugar de la línea en dirección a este punto, mientras que al utilizar otro punto de referencia y colocarse en un tercer punto (formando un triángulo) se puede tener una orientación con respecto a los otros dos puntos y localizarse en la intersección. (párrafo.3).

Dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, para efectos de esta investigación, se realiza los estudios por medio de entrevistas en profundidad y cuestionarios abiertos.

La triangulación es de datos, que consiste en verificar y comparar la información obtenida en momentos diferentes y métodos diferentes pero así mismo aplica un poco de triangulación de teorías, ya que se realiza a fin de producir entendimiento de como diferentes premisas afectan los hallazgos de un mismo grupo de datos. (Okuda y Gómez, 2005, párr. 10 y 14).

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

En este capítulo, se presentan los resultados que se obtuvieron mediante las entrevistas y los cuestionarios aplicados a las empresas del cantón de Tibás, a las personas con discapacidad e incluso a los encargados del departamento de inserción laboral del MTSS.

El análisis de datos de relaciona con los datos a priori y los datos emergentes de la investigación, por medio de entrevistas en profundidad y cuestionarios abiertos, reforzados con teoría.

1. Marco Jurídico sobre el reclutamiento laboral en Costa Rica en personas con discapacidad.

Por este medio, se analiza el marco jurídico sobre el reclutamiento que utilizan las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Marco Jurídico se define, como conjunto de principios y disposiciones en el marco de los derechos humanos establecidos en los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado costarricense o reconocidos por la comunidad internacional, para la interpretación e integración de las normas.

A través del cuestionario y entrevista facilitada por los participantes, se toma en cuenta que el ordenamiento jurídico es parte del diario vivir de los costarricenses, que existe cualquier cantidad de normas que regulan la inserción laboral para las personas con discapacidad, entre ellas la ley 7600, Ley 8661, Ley 8862 para el sector público, entre otras y que son utilizadas por muchas de ellas en la actualidad, para combatir

la discriminación y desigualdad y lograr la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Aun así, dicho lo anterior muchos de los entrevistados, desconocían la ley, no tenían políticas ni mucho menos pensaban que ahora se considera como apoyo, con respecto a las personas con discapacidad, muchos conocían de la normativa y otros no saben dónde acudir para la protección.

En este sentido, se visualiza que, los involucrados para esta investigación les falta mucho por conocer, algunos analizan la inserción laboral de las personas con discapacidad como algo poco común y que el estado no está comprometido especialmente con las empresas privadas. Otros de los participantes lo ven desde la perspectiva de respeto para el cumplimiento y formación de las personas con discapacidad.

En las entrevistas realizadas a las empresas, para el informante (personas con discapacidad) 1 y 3 desconocían completamente del marco jurídico, no saben cuáles son estrategias que tienen las empresas en el momento de reclutar.

Con respecto a las empresas el informante 2, conocía muy poco la normativa y el 3 desconocía por completo de la misma, en efecto como lo menciona este último participante, muchas de las empresas desconocen y aunque tengan muchos años de trayectoria indican que el Estado ni las entidades se comprometen con el sector público en ayuda para la inserción de las personas con discapacidad.

“Yo veo la ley muy positiva, hasta donde la conozco, pero pienso que deberían de centralizarse en un área para capacitar a un gremio en función laboral y así incentivar a las empresas.” Informante 3, (comunicación personas, 6 enero, 2017).

Contrariamente los informantes 1, 4 y 5, han manejado el marco normativo, debido a que en las empresas cuentan con un departamento que cumple las normas costarricenses para el reclutamiento de las personas con discapacidad, esto dentro del sector privado y público.

De esta forma, Dobles, Zúñiga y García (2010), indica que, perciben la realidad como un acontecimiento único, objetivo e independiente a otros aspectos, por lo tanto se dan de forma simultánea.

No obstante, quiere decir que algunas de estas empresas si utilizan los medios y cumplen con la ley.

“Correcto, manejamos toda la legislación, tenemos el bufete de abogados laborales que nos mantienen asesorados a todo lo referente con las personas con discapacidad, no solo la ley 7600 que todos conocen, sino todo lo que corresponda al reclutamiento”, informante 1 (comunicación personal, 21 diciembre, 2016)

Asimismo, la informante encargada del departamento del MTSS, sobre la inclusión de las personas con discapacidad, aseguran que las directrices, políticas, normas,

reglamentos, están complementando a través de los años una mejora en el país. Como idea logran basarse en las empresas por medio de capacitaciones y lograr que se equipare la igualdad.

“La igualdad de oportunidades está dando fruto, las empresas privadas a veces nos limitan un poco, pero incluso empresas como Tacobell, Scosa, están cumpliendo con un plan para la inclusión laboral de esta población, quiero decir que cumplen con ella, falta mucho por abarcar, pero con ayuda de los entes también relacionados y a nivel internacional podemos darles a estas personas lo que merecen”, informante profesional, (comunicación personal, 12 de enero, 2017)

Si nosotros somos indirectos, pero el que los contratan son los de recursos humanos, pero de igual forma a nosotros nos capacitan a conocer de la ley de inclusión, ninguno es ajeno a la misma, informante 4 (comunicación personal, 28 diciembre, 2016)

El reclutamiento en las empresas para las personas con discapacidad debe de cumplir al 100% las expectativas, esto es una obligación que debería ser controlada por el Estado para permitir el crecimiento de las personas con discapacidad.

Así indica la Ley 7600, artículo 29; Es obligación del estado garantizar la capacitación laboral, a personas que en consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una facultad, por eso el estado debe tomar medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar o ingresar a sus labores.

De esta forma como la ley anterior se debe cumplir con el ordenamiento jurídico costarricense a su porcentaje completo para abarcar toda el área laboral.

“Yo si tengo un poco de conocimiento de algunas leyes, pero sé que hay personas que no respetan esta legislación y no cumplen con el ordenamiento jurídico, excluyendo a personas con discapacidad, sin darnos las oportunidad de demostrar nuestras capacidades”, informante 2, (comunicación personal, 2 enero 2017)

2. Estrategias que implementan las empresas privadas del cantón de Tibás para la inserción laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo al ordenamiento jurídico

Las estrategias que implementan las empresas con respecto a la inclusión de las personas con discapacidad, se encuentran influidas por diferentes aspectos y particularidades, tales como su política, departamentos entre otras.

Aunque todos sepan que existe normativa que rige a la protección de las personas con discapacidad para el empleo, algunos de los participantes no tienen ni siquiera tienen departamento de recursos humanos y si hay intención no lo presentan como la importancia número 1.

- Información general que reciben las personas con discapacidad y las empresas, con respecto a la inserción laboral

Todos los participantes entrevistados y cuestionados presentan una gran actitud al informar para esta investigación que es lo que consideran como importante a través de la información.

A partir de los comentarios por sus experiencias, las razones por las que muchos no conocen las leyes para la inclusión y no piensan que es un tema actual, es porque no existe la información adecuada, al menos que se presente personalmente a entes como el Ministerio de Trabajo, CONAPDIS, Ministerio de Educación, pero básicamente no dan la voz necesaria para implementar una adecuada participación por las empresas.

Por otro lado, la encargada del departamento de inclusión laboral del MTSS, afirma que las personas con discapacidad, están ajenas de los cambios e incluso son los que participan en las capacitaciones para los demás que no estén muy enterados de la inserción laboral en Costa Rica.

“Correcto, manejamos toda la legislación, porque tenemos dos bufetes laborales que se encargan de asesorarnos, no solo en la ley 7600, sino en todo el aspecto laboral, nosotros por ser un medio de comunicación, tenemos que estar enterados de lo que pasa, por medio del periódico o la televisora, es nuestro diario vivir” informante 1 de las empresas, (comunicación personal, 21 diciembre, 2016).

“Yo desconozco las formas de reclutamiento que exige la ley, en realidad hasta ahora que completo este cuestionario y usted me habla que existen muchas normas que deben de ser incluidas en las empresas, caso contrario nunca me hubiera enterado, porque el Estado no hace nada por nombrar a un ente que se encargue de tocar las puertas y darnos charlas para reclutar con mayor facilidad a estas personas”, informante 4, (comunicación personal, 6 enero del 2017).

Asimismo, la relación directa que tienen algunas empresas con el Estado es completamente nula con respecto al tema, saben que existe ley porque normalmente son informados por medios de comunicación o el periódico. Muchas de las empresas entrevistadas tienen una trayectoria de muchos años, incluso son de las más grandes en proceso y en personas empleadas, pero su reclutamiento es directamente por investigación propia no por capacitación de los entes.

Con respecto a las personas con alguna condición especial, 2 de ellos expresaron que no conocen en lo absoluto las formas de información que hay, y 3 de ellos especificaron que saben por las empresas principalmente o en ocasiones por algún tipo de inconformidad tuvieron que acudir a los entes encargados.

“En los trabajos que he tenido, siempre ha ido bien a pesar de mi condición física, usted sabe que incluso en este trabajo me han ascendido, pero si en algún momento a mí me despiden, yo no sé cómo informarme, no se quienes se encargan de ayudarme y eso por medio de esta entrevista me puso a pensar que yo también tengo que realizar el cambio para mejor la situación”, informante 3, 27 diciembre, 2016).

De esta manera, Dobles, Zúñiga y García (2010), explican que, las personas según su paradigma se comprometen a realizar acciones determinadas en “creencias implícitas”, que intervienen la forma de pensar y actuar.

El análisis concluye en que los grupos con mayor vulnerabilidad y que enfrentan una serie de obstáculos, no conocen lo adecuado para eliminar los obstáculos en el mercado laboral.

- **Principales campañas que implementan las estrategias para la inserción laboral de las personas con discapacidad**

El Ministerio de Trabajo a través del Plan de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, desde que inicio, tiene como fin lograr crecer en las empresas del país para acreditar más oportunidades a las personas de condición especial que también necesitan de un crecimiento profesional y de empleo.

El Consejo Nacional de Personas con Discapacidad si hace mención en su Estrategia para la promoción de la inclusión de personas con discapacidad, sobre varias políticas y planes que tienen como fin lograr contribuir con la problemática laboral de esta población.

“Como le decía anteriormente, no conozco ninguna campaña ni mucho menos políticas que nos ayuden a mejorar ese aspecto, tampoco sé si el miedo es por las personas con discapacidad que no buscan trabajo porque piensan que siempre las van a rechazar, tal vez ellos tampoco conocen de esas políticas”, informante 4, empresa (comunicación personal, 6 de enero, 2017).

“En lo personal, creo que de todas las formas, a nivel de organización pensamos que las normas que llegue a ser inclusiva para las personas con discapacidad son positivas, el asunto es que estas políticas no están siendo supervisadas por algún órgano que determine realmente si hay o no la forma correcta de implementación de estas personas al mercado”, informante 1 empresa, 21 diciembre, 2016)

En ambos casos, creen que las políticas pueden ser muy buenas y que si muchas de las empresas lo están utilizando correctamente es porque funciona, pero que no han llegado a oídos de más de la mitad espacialmente en el sector privado, por esa razón se entrevistó ese sector, ya que las públicas cuentan con una ley específica que los obliga a contratar un 5% de personas con discapacidad.

Tal y como lo menciona la informante del MTSS: “Nosotros no podemos meternos en el sector privado, porque ellos en eso son muy aparte, lo que hacemos es comunicarles de las campañas para que estén enterados y sean parte de este cambio, lo que hacemos es manifestarles que necesitamos que abran las puertas para dar oportunidades y crecimiento laboral, pero no crea... empresas como Scosa, Pizza hut, Tacobell han realizado cambios radicales” (comunicación personal, 11 de enero del 2017).

El MTSS está encargado de dar campañas costarricenses a países como Guatemala por ejemplo, para lograr infiltrar la igualdad de oportunidades y que crezca esta población en el mercado laboral actual, tanto nacional como internacional.

“En mis años laborando en el área de RRHH, se han presentado muchas personas e incluso para entrevista. Que esta persona presente alguna discapacidad no es obstáculo para su reclutamiento, a veces es hacer conciencia también de que se sabe por lógica que existen leyes, políticas que los protegen”. Informante 1, empresa (comunicación personal, 21 diciembre, 2016)

- **El Ordenamiento Jurídico costarricense en las estrategias para el reclutamiento de las personas con discapacidad**

Las formas de reclutar de las empresas del país con respecto a las personas con discapacidad, se encuentran influenciadas por diferentes aspectos.

Aunque las empresas conozcan de la ley, en ocasiones se hace caso omiso, pero otras tratan de mejorar esta sociedad.

“Deberían de tener una persona de recursos humanos que estén capacitados para reclutar personas con capacidad especial y ayudarlo a explotar sus capacidades”, informante 3, (comunicación personal, 27 diciembre, 2017).

- **Políticas nacionales generales, con respecto a la inserción laboral para la población con discapacidad**

“Hay tanto que hacer, que para empezar sería el mismo gobierno el que debe de hacer valer los derechos de la población discapacitada e implementar multas y sanciones a quienes no la cumplan, sería una buena medida para que las empresas e instituciones comiencen a tener conciencia de los derechos humanos y que somos iguales a los demás”, informante 5, (comunicación personal, 10 enero, 2017)

En Costa Rica de acuerdo al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2016), en su estrategia para la promoción de la Inclusión laboral (2016-2021), afirma que existen varias políticas que protegen a las personas con discapacidad, entre ellas, Política Nacional en Discapacidad, Política de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica, Plan de inserción laboral.

Todos los anteriores son los que las personas con discapacidad y empresas desconocen por lo menos a un 50%, lo que se analiza es la falta de interés para conocer del tema o la falta de información por parte del Estado para que las empresas estén completamente dispuesta a empezar este avance.

Los informantes de empresas, para el reclutamiento de personal 2 de ellos indicaron que no era por medio de las políticas que exigen, simplemente se busca que tengan la posibilidad de cumplir con las funciones y se contrata, los otros 3 indicaban que si hacen referencia a la ley, porque tienen un departamento que se encarga de esa función por lo que están completamente atentos a las novedades de los entes para las empresas.

“Nosotros dependemos de que la persona tenga experiencia previa, que tenga buenos valores y que por lo menos tengan estudios como bachiller, sé que hay empresas que se rigen por políticas para el crecimiento de estas personas, pero en realidad no hemos tenido muchas personas para reclutar porque ellos no llegan a buscar empleo”, informante 2, empresas (comunicación personal, 23 diciembre, 2016)

“Esta es una empresa de muchos años a nivel nacional como internacional por lo tanto le damos la oportunidad al emprendimiento como la Política que lo fomenta, por medio del CONAPDIS” informante 5, empresa, (comunicación personal, 22 de diciembre, 2016)

Asimismo, para muchos de los participantes es una prioridad que cumplan con todo el ordenamiento jurídico costarricense, para eso está y se debe cumplir, un porcentaje grande de esta población ha sido permitida para avanzar en el crecimiento laboral debido a la influencia de entes encargados de mejorar su vida desde la formación hasta laboral.

A pesar del tiempo que ha transcurrido la Convención de los derechos de las personas con Discapacidad (2008), “el goce pleno y en condición de igualdad de todos”

3. Accesibilidades, Necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad con respecto al Ordenamiento Jurídico.

Las personas con discapacidad aun encuentran limitantes para incorporarse a la sociedad, esto evita que lleguen a las empresas en busca de empleo o en ocasiones muchos de ellos se sienten aun excluidos debido a su condición de discapacidad.

Los entrevistados, manifestaron que aunque tengan trabajo la mayoría actualmente, les fue muy difícil conseguirlo, ahí fue donde conocieron toda la ayuda que se les puede brindar, que solo es de acudir a los entes encargados, pero solo 1

de ellos expreso que ha sentido conformidad, que no conoce la ley muy bien podría decirse que casi nulo, pero nunca ha tenido frenos por su condición, incluso la han subido de puestos.

El Ministerio de Trabajo por medio del Plan de Inserción Laboral, menciona un apartado de cuellos de botella, los que aún no se ha logrado enfrentar y que es la realidad de nuestros días.

Expresa la OIT (1919), En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

- **Acondicionamiento físico para las personas con discapacidad, como una accesibilidad en el empleo.**

En primera instancia se debe cumplir con la (ley 7600), ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, incluso aunque la norma lo exige, para muchas personas que fueron entrevistadas, la accesibilidad ha cambiado tan solo a un 60% de mejoría, muchas empresas aun no cumplen con el acondicionamiento necesario para estas personas.

“La persona que tenemos aquí, tiene otro tipo de condición y él puede movilizarse con facilidad, en una ocasión teníamos a un muchacho que estaba en silla de ruedas y lo pusimos a encargarse del área de bodega, acoplamos la estructura de acuerdo a las necesidades, pero nunca hemos tenido la urgencia de cambiar algo de la empresa”, informante 3, empresa (comunicación personal, 6 enero del 2017)

“La ley me permite hablar sobre la misma, incluso cuando alguien no tiene lo que se necesita, yo mismo le hago razonar en la ley para que de esta manera los acondicionamientos que necesitamos estén en todo lado”, informante 5 (comunicación personal, 10 enero, 2017)

- **Barreras para la inserción laboral de las personas con discapacidad**

En primera instancia, las personas con discapacidad ven a la accesibilidad también como un estilo de barreras, aunque para otros las barreras son como tipos de limitaciones, pero el problema está desde el momento que no se respetan las normas que están estipuladas, no permitiendo el acceso en el mercado laboral de estas personas.

De acuerdo al ACCEPLAN (2003), esto implica algo más que eliminar una situación, falta mucho más por hacer, la normativa costarricense no se está respetando, la falta de información, capacitaciones o campañas que se vieron anteriormente, es la clave para el surgir para la oportunidad de empleo de esta población.

“Para mi si existen tantos obstáculos, que a estas edades prefiero darle la oportunidad a otra persona”, informante 1, (comunicación personal, 31 diciembre del 2016).

“Para mí una accesibilidad ha sido la empresa que me abrió las puertas y me dio la oportunidad de demostrar lo que puedo hacer y no necesariamente es de servicio al cliente, incluso puedo tomar en cuenta mis habilidades que poseo y que he ido adquiriendo con mis estudios”, informante 2, (comunicación personal, 2 enero, 2017)

Esto ayuda a las empresas a abrir las puertas a las personas con condiciones especiales, no solo es la accesibilidad lo que ellos necesitan, sino la oportunidad de considerarse como uno más dentro de la sociedad, impedir por lastima por desconocer de que ellos mucho más capaces incluso que los demás es una ventaja que puede tomar las jefaturas de todas las empresas de este país.

“Tenemos a una muchacha que trabaja con nosotros hace 20 años, con síndrome de Down, empezó con nosotros en el área de RRHH y se ha movido en diferentes departamentos dentro de la organización, dejamos de pensar que eso podía ser una barrera para ella desarrollarse, permitiéndole avanzar y para nosotros es una compañera más que ha sobrepasado cualquier barrera accediendo siempre a muchas propuestas de la empresa” informante 1, empresa, (comunicación personal, 21 diciembre, 2017)

Las personas con discapacidad entrevistadas aseguraban que si no fuera por la lucha diaria de ellos, no tendrían las oportunidades, “difícil vivir en una sociedad con limitantes”, aunque existan leyes no se respetan, (infórmate 5, comunicación personal, 10 enero del 2017)

- **La importancia de velar por las necesidades de las personas con discapacidad**

Durante la aplicación de la evaluación, las personas con discapacidad expresaron como principal necesidad los gastos que ellos diariamente tenían, así como la necesidad del crecimiento profesional y laboral.

“Yo tuve la necesidad porque tengo 1 hijo, para mí es importante surgir, en mi caso nunca me han quitado los beneficios, al contrario siempre ha sido una ayuda por parte de mis jefes, pero no pienso que todos estén igual de condiciones que yo, muchas veces incluso dicen que van a llamarlo a uno y no lo hacen”, informante 3, 27 diciembre del 2016)

El Ministerio de Salud y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, indica que las necesidades de las personas con discapacidad van más ligadas con las limitaciones que exigen en Costa Rica.

De esta forma se exige por parte de los entes encargados del trato y la inserción laboral, colaboración por todas las empresas, para cumplir con las necesidades de las personas con discapacidad.

“Nosotros estamos abiertos a contratar personas con discapacidad, sabemos que ellos tienen necesidades, pero no tenemos los medios para salir a la búsqueda, creo conveniente que el Estado se debe focalizar en esto y ubicar a las personas para que encuentren trabajo, estas necesidades van muy ligadas de la integración social pienso yo”, informante 3, empresa (comunicación personal, 6 de enero del 2017).

Además, por la inflexibilidad de parte de las empresas es difícil para las personas con discapacidad encontrar un lugar acorde a sus condiciones, por lo cual también dificulta el progreso de cada uno de ellos.

A diferencia de las personas que no abarcan ninguno de los tipos de discapacidad, es más ventajoso para ellos encontrar un empleo y cubrir las necesidades tanto de comodidad como para cubrir todos los gastos.

- Limitaciones que vive esta población para la inserción laboral del cantón de Tibás.

Para el estudio y análisis de los datos, se utilizó un sector del país costarricense, donde se pudo valorar las experiencias, vivencias y realidades de estas personas.

Asimismo, se valora las limitaciones más sobresalientes que no permiten que las personas con discapacidad sobresalgan en el mercado laboral.

La mayoría expreso que si bien, muchos entes están especializados en la ayuda de eliminación de cualquier limitación, sigue siendo una piedra en el camino para toda esta población.

El Ministerio de Trabajo, en el Plan de inserción Laboral (2012), afirma que las brechas de cada región son los lineamientos e impedimentos para el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Debido a lo anterior se denota el incremento de estudiantes con discapacidad en servicios regulares para la propensión hacia prácticas de inclusión” (Convención, 2008, citada por el Ministerio de Trabajo, Plan de Inserción, 2012)

- Formación educativa y recursos económicos como limitantes para las personas con discapacidad

Una de las limitaciones más importantes es la formación, todas están personas incluso no terminan los estudios y eso es el primer limite importante a valorar.

El Ministerio de Trabajo, por medio del Plan de Inserción Laboral (2012), indica que “la exitosa inserción y permanencia de las personas con discapacidad empiezan con la formación en el mercado laboral. En el país se ha progresado en hacer accesibles los servicios educativos para las personas que presentan discapacidad” (p.47).

“Sé que existen empresas que brindan oportunidades para nosotros, pero en su mayoría, su contratación no va acorde por la preparación académica y es por el rechazo que las personas con discapacidad se limitan personalmente a avanzar”, informante 5, (comunicación personal, 5 enero del 2017)

Especialmente se ha enfocado en los grados de escuela y colegio, ya que esta es la formación para el crecimiento en la etapa laboral.

“Las limitantes por condición de educación ha mejorado con forme el tiempo, ojala todas las personas puedan observar que estas personas son incluso mejores que otras que tienen todas sus capacidades, el encontrar la oportunidad de formarse académicamente, es una señal de esfuerzo y crecimiento”, informante 5, 22 diciembre, 2016)

Una vez que las personas le encuentren el sentido o comprendan la importancia de la formación, se dará un gran cambio al porcentaje que actualmente se tiene por parte el INEC, el cambio en los últimos tiempos ha sido para crecimiento, centros de educación, Programas y formación técnica, son parte de los avances que incluye y permite el MTSS, pero que aún no son totalmente reconocidos por toda la sociedad.

Otra de las limitantes que se experimentó en el cantón Tibás con las personas entrevistadas fue el recurso económico que presentan.

“Nosotros necesitamos del dinero para avanzar, como vamos a estudiar si ni siquiera nos permiten laboral para por ese medio formarnos un futuro” informante 1, (comunicación personal, 31 de diciembre del 2016)

Esto suma al estado debido a que uno de los cuellos de botellas para ayudar al crecimiento de población es por la oferta crediticia bancaria no es “sensible” para esta población. (Plan de Inserción Laboral, 2012, p.90)

Por esa razón la debilidad de no disponer del capital, es una limitante para mejorar el ingreso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

De los entrevistados 3 han tenido la oportunidad de desarrollarse en la parte académica y aun así ha sido un obstáculo.

“Yo tengo muchos títulos, todos los años me enfoco a sacar uno nuevo, pero yo ya tengo muchos años con esto y muy pocas veces me ha servido de algo, los trabajos que he tenido no son de mis estudios, ósea esto lo hago por hobby, porque yo sé que no me permiten crecer y sin recursos económicos ¿cómo hago?”, informante 1, (comunicación personal, 31 de enero del 2016)

En general, hay poca divulgación sobre los servicios y programas que existen sobre oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para el desarrollo productivo de las personas con discapacidad y sus familias.

Al respecto queda en evidencia que las personas con discapacidad en ocasiones ignoran las oportunidades, lo que permite valorar el desinterés y la falta de compromiso de ellos y sus familias al igual que en una gran cantidad por las empresas, provocando el cuello de botella en estas áreas.

- **Discriminación como un “Paradigma social” por la condición de la población con discapacidad.**

“Creo que los principales problemas de estas personas, es incorporarse a un grupo de trabajos por los prejuicios o los que llaman paradigma social, nuestra experiencia nos ha dado a entender que son prejuicios meramente que no tienen validez practica y además de eso, las empresas no están preparadas realmente para el tema de la no discriminación” informante 1, empresa, (comunicación personal, 21 diciembre, 2016).

Una de las principales inquietudes expuestas por los participantes, es la falta de conocimiento de los entes reguladores que están luchando por la no discriminación.

La OIT 2012, citada por el CONPADIS 2016, define la discriminación cualquier exclusión o preferencia en determinadas razones que reduzca la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

“Mi estatura es mi paradigma, yo mido 1.42, muchas veces prefieren escoger a personas con una mejor apariencia física, que a mí en realidad, eso para mí es discriminación y es una gran limitante desde tiempos atrás”, informante 1, (comunicación personal, 31 de diciembre 2016).

“No lo ven a uno como capaz de desempeñar cualquier cosa solo por su discapacidad y créame somos muy capaces”, informante 3, (comunicación personal, 27 diciembre 2016)

El paradigma social es lo que en estos tiempos obstaculiza a nuestro país, de igual forma con la ayuda de todas las normas, las empresas no han encontrado la forma de eliminar por completo la discriminación, ya que eso empieza desde la sociedad.

De igual forma muchos de ellos, confirman que los mismos empleados con discapacidad han demostrado ser parte del crecimiento de la empresa, por lo que se

valora que existe a un paradigma social que nos detiene, falta mucho por escalar, pero gracias a las normas jurídicas se puede realizar un avance.

“Si lo hay, aunque en mi empresa no, pero en otras yo sé que si yo no lo veo como discriminación, es difícil porque no se pueden poner un anuncio que dice buscamos a personas con discapacidad, eso se considera “Discriminatorio” porque pero existen los programas y por ejemplo sé que hay en el sector público ley que los obliga a contratar a estas personas, pero yo creo que si existe cierta discriminación dependiendo de la discapacidad”, informante 2, empresa (comunicado personal, 23 diciembre del 2016).

“Si claro, en nuestro país se ha vuelto clasista, solo por el hecho de que sea diferente dificulta a la persona crecer laboralmente “informante 3, empresa (comunicación personal, 6 enero del 2016)

La experiencia de preparación es frustrante para los participantes, en especial al ser tan generalizados, muchas veces ajenas a la realidad y contradictorias por las distintas versiones e ideas de lo que pueden desempeñar esta población y el crecimiento laboral que pueden generar.

“En mi caso mi limitante es mi condición física y la edad, pero no ven que es la experiencia que uno posee” informante 5, (comunicación personal, 10 enero del 2017)

“Mi limitante es porque soy sorda, a mí me discriminan desde hace mucho tiempo, luego logre encontrar trabajo por las nuevas oportunidades de las empresas privadas” informante 2, (comunicación personal, 2 enero del 2017)

Con respecto, inserción laboral en las personas con discapacidad, enfrenta muchos análisis, desde las mismas personas hasta las empresas y por ultimo entes que se encargan de su producción, vamos por un camino que tiene incluso sus limitantes y necesidades, pero ha mejorado a través de la historia, el poner primero siempre la inclusión es permitir a la sociedad crecer y respetar el ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Marco Jurídico sobre el reclutamiento laboral en Costa Rica de las personas con discapacidad.

Evidentemente aún existe una barrera como nación y queda camino por enderezar, especialmente al Estado de la República hacia la población con discapacidad, sin embargo; una gran cantidad de este grupo ha mostrado su desempeño y satisfacción laboral, este análisis se logra a través del método cualitativo junto con las entrevistas y cuestionarios realizados para la recolección de datos.

El rol que debe de tener el Estado, es garantizar el derecho de oportunidad en el área laboral a la población con discapacidad, de esa misma manera relacionarse con el sector privado para el mayor conocimiento de la aplicación de las leyes a las empresas. Este tiene como obligación entregar las normas vigentes, que sirvan para implementar las medidas de reclutar y se equiparen las oportunidades para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, no solo el conocimiento de la ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que se comprueba que los costarricenses la han escuchado en algún momento, debido a que es considerada una de las normas más fuertes en derechos humanos, tanto en empleabilidad y estructura, pero no tienen conocimiento de la normativa extraña a la mencionada, a esto se agrega la falta de conocimiento de las demás leyes para la protección de las personas con discapacidad

El éxito de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos, de modo sinérgico, que permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto.

En Congruencia con lo anterior, lo fundamental es la oportunidad de inserción al mercado laboral a través de políticas más fuertes, por medio de capacitaciones o mejor estrategias para el reclutamiento, enfocarse en el marco jurídico que tiene nuestro país, para cada empresa y a la sociedad por medio de ferias de empleo.

Así mismo el país beneficiarse del desarrollo y crecimiento que puede generar estas personas a la empresa a la que labore, ya que cada uno de ellos cuenta con una habilidad de realizar sus tareas con mayor facilidad.

Organismos nacionales como internacionales como, OIT, ONU, Convención Internacional de los Derechos de las personas con Discapacidad, Ley 7600, CONAPDIS, Fundación Fundameco, MTSS, son solo una pequeña parte de los encargados de lograr del crecimiento laboral de las personas con discapacidad y para lograr contemplar a nivel de empleo los principios constitucionales para favorecer la inclusión.

Por otra parte, es relevante mencionar el Plan de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, a partir del 2012, se genera debido a que los Estados miembros de las Naciones Unidas se adhirieron a la Declaración del Milenio con el fin que en Costa Rica, el Sistema de las Naciones Unidas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) decidieron implementar el MAF para acelerar

el cumplimiento de la meta 1.3 “Lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, enfocando el esfuerzo en la aceleración del acceso al empleo a la población con discapacidad, por lo cual las dificultades de encontrar empleo productivo y decente es mayor que el promedio nacional.

En este sentido la importancia del Plan, es la mejora de las condiciones de empleo de la población con discapacidad implementando acciones de otras instituciones como la Política Nacional de Discapacidad, sin embargo no se ha establecido un plan que este consolidado y elimine los cuellos de botella que presenta nuestra sociedad.

Incluso la OIT, señala que los países deben de tener medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que sea de apoyo e incentivo.

En congruencia el Plan cuenta con una red de empresas inclusivas en nuestro país, con el objetivo de contribuir con la ampliación y fortalecimiento de las personas con discapacidad o por medio del Sistema Nacional de la información, Orientación e Intermediación de empleo creado del decreto N° 34936.

Accesibilidades, Necesidades y limitaciones que encuentran las personas con discapacidad con respecto al Ordenamiento Jurídico.

Según los instrumentos utilizados en la investigación sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, se logró destacar los siguientes puntos importantes: las limitaciones, accesibilidades y necesidades dentro del mercado laboral.

En congruencia se menciona la falta de conocimiento respecto a las directrices, normas y reglamentos, sin mencionar por supuesto el alcance jurídico de nuestra ley; irrespetada por parte de la jerarquía de algunas empresas privadas, las cuales han sido caracterizadas por su mala organización en cuanto el tema, el simple hecho de que por algún tipo de discapacidad las personas no sean reclutas, ya que se consideran como no productivos; esto repercute en su condición como seres humanos y también, hacen mella en el desarrollo laboral del país.

Por otra parte el desinterés que sostiene las personas con discapacidad y su núcleo familiar provoca que la berrera sea más difícil de derribar.

A sí mismo, el resultado de un gran porcentaje de esa ciudadanía no logra conseguir las mismas condiciones debido a diferentes razones, ya sea por mala voluntad o incluso consideran que en ocasiones el rechazo de una empresa es por la condición en la que se encuentran, lo que llaman “paradigma social”, además las mismas instituciones no ven como prioridad el tener una directriz de contratación para facilitarle los medios de accesibilidad para su crecimiento laboral.

Aún existe la falta de intermediación laboral, que se considera una debilidad para todas aquellas personas que se propongan a conseguir un trabajado con características iguales a las demás personas, ya sea, como primera experiencia o crecimiento profesional y así lograr satisfacción para ambas partes.

Se debe abarcar las limitaciones que no permiten a estas personas considerarse parte de la sociedad y de tener el derecho a desempeñar un rol activo en ella de la cual forman parte, siempre bajo los principios constitucionales de la moral, equidad e igualdad de oportunidades.

Se logra determinar que en ocasiones esta población se encuentran en discriminación, según ellos por su apariencia o condición, en comparación con otros funcionarios, esto se logra determinar por medio de las entrevistas y cuestionarios realizados a estas personas, aunque gran cantidad ha tenido en los últimos años la ventaja, muchos de ellos lo ven como obstáculos a los intereses a los que están totalmente preparados.

No obstante, no se deja de lado la función importante que desempeña el MTSS a lo largo de estos años, junto con su “Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS”, que se debe al cumplimiento de la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, que tiene como fin el asesorar y capacitar a distintos actores sociales para empezar con un avance de eliminar las limitaciones o necesidades que tiendan a obstruir el paso de esta población y haciendo un cambio en la sociedad costarricense, además de respetar las leyes que permiten la mejoría para la empleabilidad.

Estos entes procuran eliminar cualquier tipo de discriminación y necesidad que tenga esta población a través de campañas, políticas y planes jurídicos.

Estrategias que implementan las empresas privadas del cantón de Tibás para la inserción laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo al ordenamiento jurídico

Aun así, se comprueba que muchas empresas a nivel nacional implementan nuevas estrategias o métodos para la inserción laboral de las personas con discapacidad, pero para efectos de esta investigación se valora el cantón de Tibás, que de igual manera muestra un avance positivo en la inclusión para el tema de las personas con discapacidad, dando oportunidades y contratando a más de uno por medio de nuevas políticas. Algunas barreras son sobre el desconocimiento de la productividad, pero al contrario disponer de una visión sobre el reconocimiento que se le debe otorgar a esta población en puestos de trabajos, ya que la mayoría aún no conoce la forma de reclutamientos o en gran porcentaje tienen miedo del rechazo. Aún existe la falta de intermediación laboral, que se considera una debilidad para todas aquellas personas que se propongan a conseguir un trabajo con características iguales a las demás personas, ya sea, como primera experiencia o crecimiento profesional y así lograr satisfacción para ambas partes. Es posible concluir que la inclusión laboral de este grupo, debe estar intencionada hacia la búsqueda de oportunidades de empleo en el mercado competitivo y condiciones similares a la del resto de los trabajadores, así mismo Costa Rica junto a países como Argentina, Ecuador, Panamá y Chile, buscan el método para el apoyo que considere a las personas con condiciones especiales conforme a su ordenamiento jurídico, por medio de ferias de empleo, capacitaciones, estudios, entre otros.

5.2 RECOMENDACIONES

A las personas con discapacidad, se les recomienda estar investigando y conocer todas las normas que son aplicadas para los derechos de todos, incluso las normas vigentes a veces no es de conocimiento propio por falta de interés.

Asimismo se les recuerda la importancia del ordenamiento jurídico para eso existe en nuestro país para fortalecer todo aquello que sea una barrera.

De igual forma se les recomienda buscar la manera de incorporarse a la sociedad, buscar empleo, las empresas en la actualidad están destinadas al cambio.

A las empresas privadas, específicamente para la investigación se toma el cantón de Tibás, así que se recomienda buscar la implementación de una mayor cantidad de capacitaciones a las empresas, especialmente a las privadas, ya que son las que tienen menos conocimiento del marco jurídico.

Generar otras formas de apertura empresarial, para ampliar la cantidad de puestos de trabajo disponibles para los trabajadores con discapacidad.

Formar políticas, áreas o departamentos en las empresas que ayude a sensibilizar el tema y abarcar las dudas de los empleados con respecto a la igualdad de condiciones y a la no discriminación.

Para los entes reguladores se les recomienda:

Abarcar un porcentaje especial para las personas con discapacidad, que al igual a las demás personas quieren cumplir con un desempeño profesional.

El Estado debería de dar campañas informativas tanto de la ley 7600, como de la 8862 que aplica para instituciones públicas, Ley 7092, Ley de la Defensoría de los habitantes y estas son algunas de las normas que dan protección pero que la gente desconoce por completo.

Realizar asesorías legales a familias del cantón de Tibás y a empresas especialmente privadas que cuentan con menos conocimientos del ordenamiento jurídico por parte de las Instituciones de peso como el Ministerio de Trabajo, CONAPDIS, Fundameco, y así disminuir los vacíos legales.

Abarcar con profundidad el plan de inserción laboral, sobre el tema de política nacional que es desarrollada por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial para eliminar todos los obstáculos y solventar los cuellos de botella que este tema lleva consigo.

Formación para equipar la empleabilidad, de manera que se permita a las personas con discapacidad desde los servicios educativos aprender a integrarse en el mercado laboral con facilidad y tener oportunidad al cumplir la mayoría de edad.

Facilitar la atención de todas las personas con discapacidad a través de intermediación que este cerca de su lugar de vivienda, ya sea por cantón o por provincia. Capacitación del personal, los Estados deben asegurar la adecuada formación, a todos los niveles, del personal que participe en la planificación y el suministro de servicios y programas relacionados con las personas con discapacidad. Con respeto al departamento del MTSS, dar mayor énfasis para que siga con el logro que hasta el día de hoy ha logrado muchos cambios.

CAPITULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1 BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arcía, I. (2010). **Los métodos y técnicas de investigación. *La investigación científica***. Recuperado de: <http://investigadorcientifico.blogspot.com/2010/01/los-metodos-y-tecnicas-de-investigacion.html>

Amador, C. (2015). ***Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho: “Análisis Jurídico de la Inserción Laboral de las personas con discapacidad en la CCSS en Heredia, 2015”***; Universidad Hispanoamericana.

Asamblea Nacional Constituyente. (2009) **Constitución Política de Costa Rica**. 32ed. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica (2008). ***Ley N 8661, Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo***. CONAPDIS, San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica (1999). ***Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad***. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica (1998). ***Reglamento a la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad***. San José, Costa Rica.

Bernal, C. (2010). **Metodología de la investigación**. (3^a ed.). Colombia. Pearson.

Castillo, Mauricio (2002) ***Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho: El código genético de las personas y la discriminación en el Derecho Laboral un análisis ético- jurídico***”: Universidad de Costa Rica.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2016). **“Estrategias para la promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”**. CONAPDIS, San José, Costa Rica.

Consejo Nacional de Personas con discapacidad. (2016). **Para relacionarse mejor con las personas con discapacidad**. CONAPDIS, San José, Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2010). **Metodología de la investigación**. (5ª ed.). México D.F. Mexicana.

Taylor, S. y Bodgan, R. (1987). **Introducción a los métodos cualitativos de la investigación**. La búsqueda de significados. Barcelona, España: Ediciones Paidós.

Ministerio de Trabajo (2012). **Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica**. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, San José, Costa Rica.

Monge, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica. Recuperado de:

<https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

Organización Panamericana de Salud. (2004). **La Discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas**. San José, Costa Rica. OPS/OMS.

Rodríguez, G., Gil, J., García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Editorial Aljibe. Granada, España.

Ureña, N., Guillen, M (2007) ***Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho: Análisis jurisprudencial y legal del título II Acceso al Trabajo de la Ley 7600, ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad***: Universidad de Costa Rica.

6.2 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Chacón, E., Castillo, J (2015) ***Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho: Efectos de la Discriminación en los contratos individuales de trabajo donde media condición de aforamiento por razón de embarazo***. Universidad Hispanoamericana.

Corera, S. (2013). **Investigación cualitativa. Tipo fenomenológica. Cuantitativa**. Recuperado de: <http://hilanasuskys.blogspot.com/2013/06/investigacion-cualitativa-tipo.html>

Dinamarca, C. (2015). **Estudio revela las principales necesidades y problemas de las personas con discapacidad**. *Movimiento Congruencia*. Recuperado de: <http://www.congruencia.org.mx/estudio-revela-las-principales-necesidades-y-problemas-de-las-personas-con-discapacidad>

Guzmán, E., Wa Kay, M. (2015). **Tesis para optar por el grado de Bachiller en Tecnología: Inclusión laboral de Personas con Discapacidad**: Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de:
<http://es.slideshare.net/MariellalsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>.

6.3 REFERENCIAS ELECTRONICAS

Asamblea Legislativa. (2010). **Ley N 8862, ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público**. *Tribunal Supremo de Elecciones República de Costa Rica*. Recuperado de:
<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/inclusionproteccionpersonasdiscapacidad.pdf>

Asamblea Legislativa. (1998). **Ley 7092, impuesto sobre la renta**. *Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ)*. Recuperado de:
http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/BUSQUEDA/normativa/normas/nrm_norma.aspx?para_m1=NRM&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=97005&strTipM=FN

Asamblea Legislativa. (1960). **Ley N 2694 Ley de prohibición de discriminación del trabajo**. *International Labour Organization*. Recuperado de:
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31596/64866/S60CRI01.htm>

Asamblea Legislativa. (2010). **Ley N 9379 para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad**. *Tribunal Supremo de Elecciones República de Costa Rica*. Recuperado de:
<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/promocionautonomiapersonal.pdf>

Barrantes, L., Jiménez, R. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006). **Estudio Básico sobre las necesidades y las oportunidades de las personas con Discapacidad**. CONAPDIS. Recuperado de:
<http://www.cnree.go.cr/documentacion/publicaciones/Estudio%20basico%20en%20discapacidad.pdf>

Barrantes, R. (2010). **Investigación Capítulo IV**. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/doc/69462263/investigacion-capitulo-VI-Rodrigo-Barrantes-Echavarria>

Benavides, M., Gómez, C. (2005). **Métodos en la investigación cualitativa: Triangulación**. *Scielo*. Colombia. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

García, R., Vijando, B. (2016). **Factores determinantes de la igualdad y ciudadanía de las personas con discapacidad**. *Dialnet*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5583083>

García, T. (2003). **El cuestionario como instrumento de investigación/ evaluación**. Recuperado de:
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Mesino, L. (2010). **Las políticas fiscales y su impacto en el bienestar social de la población venezolana. Un análisis del paradigma crítico** (tesis doctoral). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/lmr/Categorias%20de%20Analisis.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2015). **Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Marco Legal.** Recuperado de:
<http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal.html>

Monge, C. (2011). **Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica.** Recuperado de:
<https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

Organización Mundial de Salud (2011). **Informe Mundial sobre la Discapacidad. World Health Organization.** Recuperado de:
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Organización Mundial de Salud (2011). **Sordera y pérdida de audición. World Health Organization.** Recuperado de
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs300/es/>

Pardilla, S. (2012). **¿Qué es la discriminación Positiva?** *Sociólogos /Blog actualidad y sociología.* Recuperado de: <http://sociologos.com/2012/08/09/que-es-la-discriminacion-positiva/>

Roy, C. (2006). **Accesibilidad.** *La ciudadanía en la sociedad digital.* Recuperado de: <http://vecam.org/archives/article611.html>

Valencia, L. (2014). **Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. *Rebelión***. Recuperado de:

<http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>

Vidal, R, Cornejo, C, Arroyo, L (2013). ***La inserción Laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile***. Chillan, Chile. Recuperado de

<file:///C:/Users/Nicole/Desktop/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf>

ANEXOS

Instrumentos: CUESTIONARIO

EMPRESAS:

Pregunta # 1. ¿Qué opina sobre la inserción Laboral en Costa Rica para las personas con discapacidad?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Es una oportunidad para todas las personas en igualdad de condiciones.

- Empresa# 2

Se debería de aplicar en todas las instituciones y dar más oportunidad a las personas y que estas puedan desempeñar bien un función en particular.

- Empresa # 3

Se lo merecen, es una gran oportunidad para este tipo de personas.

- Empresa# 4

Es lo más justo dado la poca oportunidad en la cuentan este tipo personas en cuando a materia laboral.

- Empresa # 5

Ayudar a las personas que lo necesitan a estar en un ámbito laboral y ofrecer todas las condiciones y oportunidades para su crecimiento ya aprendizaje.

Pregunta # 2. ¿De qué manera la administración de la empresa ha logrado la cooperación de los demás empleados para la relación y la igualdad?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Por medio de políticas y nuestra empresa de basa a través de una buena comunicación des las altas jefaturas hasta sus colaboradores.

Empresa# 2

En nuestra empresa no existe ninguna política las personas con discapacidad normalmente no llegan a buscar empleo a esta institución, aun así la única compañera que presenta una condición especial tiene excelente relación con sus compañeros y es de gran ayuda y cooperación para el crecimiento de la empresa.

- Empresa # 3

En esta empresa se suele hacer una reunión general de previo, para aclarar dudas y capacitar el personal sobre la correcta interacción que se debe de tener con las personas con discapacidad que van a ingresar a desempeñar su labor.

- Empresa# 4

Haciendo conciencia dentro del personal, y promoviendo la intercomunicación.

- Empresa # 5

Eso se logra con departamentos que se encargan de la inserción para las personas con discapacidad, cumpliendo con las normas.

Pregunta # 3. ¿Cuántos empleados tienen en la empresa?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Contamos con 970 colaboradores.

- Empresa# 2

Contamos con 60 colaboradores.

- Empresa # 3

Contamos con 11 colaboradores.

- Empresa# 4

Contamos con 180 colaboradores.

- Empresa # 5

Somos tanto a nivel nacional como internacional, así que es una cantidad muy grande que ahora no le podría brindar.

Pregunta # 4. ¿Cuántos de ellos presentan algún tipo de discapacidad, que tipo?

Respuestas de cada entrevista:

▪ Empresa # 1

Contamos con 17 colaboradores con algún tipo de discapacidad.

▪ Empresa# 2

Contamos con 1 persona (manco).

▪ Empresa # 3

Contamos con 2 colaboradores, un persona autista y una persona sordomuda.

▪ Empresa# 4

○ Contamos con una persona.

▪ Empresa # 5

Son más de 30 personas con alguna condición especial

Pregunta # 5. ¿Cuáles son las funciones que realizan estas personas?

Respuestas de cada entrevista:

▪ Empresa # 1

Tecnología, prensa de impresión, labores operativas, profesionales (periodistas).

▪ Empresa# 2

- Se encarde de la administración de una de nuestras tiendas, asesora de ventas, manejo de caja, inventarios.

▪ Empresa # 3

Se encargan de recibir los pedidos, elaboración de productos y lavado de vajilla.

▪ Empresa# 4

Se encarga del área de fotocopiado.

▪ Empresa # 5

Algunos bodega, otros empaque, otros aquí administrativo

Pregunta # 6. ¿Cuáles son las estrategias que han implementado para garantizar igualdad de condiciones para estas personas?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Regulado por política de seguridad.

- Empresa# 2

La empresa está en la mejor condición siempre y cuando lo requiramos, la persona siempre será apoyada.

- Empresa # 3

Los tratamos como los demás del personal teniendo la a adecuada consideración cuando se requiere.

- Empresa# 4

En nuestra empresa no contamos con una estrategia, más nos regimos por el código de trabajo.

Pregunta # 7. ¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo, de qué manera?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Claro que sí, esto dependiendo de la condición de la persona.

- Empresa# 2

Si, esto depende la persona de acuerdo al grado puede ser igual o mejor.

- Empresa # 3

Si, lo han demostrado, dando más o igual el resto del grupo, son muy comprometidos.

- Empresa# 4

- Considero que una persona con alguna limitación en especial, cuenta con toda la capacidad de desempeñar un puesto de trabajo.

Pregunta # 8. ¿Sino presentan personas con discapacidad, porqué razón no se encuentran?

Respuestas de cada entrevista:

Todos presentaban personas con discapacidad, así que se omitió.

Pregunta # 9. ¿Han venido personas a solicitar trabajo con algún tipo de discapacidad? ¿Cuáles son las razones por las cuales rechazar sus servicios?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

En mis años laborando en el área de RRHH, se han presentado muchas personas e incluso para entrevista, que esta persona presente alguna discapacidad no es obstáculo para su reclutamiento.

- Empresa# 2

No hemos tenido la oportunidad de recibir a una persona con discapacidad solicitando empleo ella misma.

- Empresa # 3
 - No se rechazan, de hecho es una gran oportunidad para la empresa.

- Empresa# 4
 - No hemos topado con la ocasión que una persona con discapacidad ven a buscar trabajo, el único ha sido nuestro colaborador del centro de fotocopiado.

Pregunta # 10 ¿Cuáles son los requisitos esenciales que solicita la empresa para reclutar personal?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

El cumplimiento de las funciones que requiere el puesto independientemente de su condición.

- Empresa# 2

Dependiendo del puesto, que la persona cuente con experiencia previa que sea honesta de buenos valores y el respectivo requisito académico.

- Empresa # 3

Solo disposición para trabajar en horarios alternos.

- Empresa# 4

Costarricense o con permiso de cedula residente, con deseo de superación y honesto.

Pregunta # 11. ¿Cuáles son los inconvenientes de contar con personas con discapacidad dentro del personal?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

No hay ningún inconveniente, dado que contamos con personas con discapacidad.

- Empresa# 2

Ninguna siempre y cuando cumpla sus funciones igual que todos.

- Empresa # 3

Ninguno, han demostrado que pueden ser grandes colaboradores.

- Empresa# 4

Ninguna ha cumplido con sus funciones a cabalidad.

Pregunta # 12. ¿Cuáles son algunos beneficios que podría tener la empresa en caso de contar con esta población?

Respuestas de cada entrevista:

- Empresa # 1

Cumplimiento de la ley y un buen ambiente de trabajo

- Empresa# 2
 - Yo no los tomaría como desiguales, si cumplen con su trabajo lo veo normal.
- Empresa # 3
 - Prestigio, pero sobretodo la satisfacción de tener a este personal.
- Empresa# 4
 - Son más leales a la empresa y más colaboradores.

PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.

Pregunta # 1. ¿Cuántos trabajos ha tenido?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1
 - Yo he tenido aproximadamente 6 trabajos.
- Informante #2
 - He tenido 2 trabajos
- Informante #3
 - He tenido 3 trabajos
- Informante #4
 - He tenido 2 trabajos
- Informante #5
 - He tenido 8 trabajos

Pregunta # 2. ¿En cuales puestos se ha desempeñado?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Crédito y cobro, administración de un punto de venta, vendedora, servicio al cliente y secretaria,

- Informante #2

Salón de belleza y venta de ropa

- Informante #3

1. Empleada domestica

2. Y Locución y animación

3. Jardinería para exportación

- Informante #4

Salón de belleza y venta de ropa

- Informante #5

Para resumirte fueron 3 fuera del país y 5 aquí, ahora tengo mi negocio propio

Pregunta # 3. ¿De cuánto es la duración más corta y larga que ha estado en un trabajo?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Más larga 6 años y más corta 3 meses

- Informante #2

Más larga 7 años y más corta 6 meses

- Informante #3

Más corta 1 año completo en locución 1 año y 8 meses la más larga

- Informante #4

Más larga 7 años y corta 6 meses

- Informante #5

Larga 11 años, corta 2 años

Pregunta # 4. En este momento se encuentra trabajando?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Si en grupo Sasso.

- Informante #2

Si y no, no es un trabajo fijo.

- Informante #3
No se encuentra trabajando
- Informante #4
Si y pues no
- Informante #5

Si en lo propio, Gracias a Dios

Pregunta #5. Ha presentado dificultades para insertarse en el mercado laboral, cuáles?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1
A mí no me ha costado conseguir trabajo.
- Informante #2
Si me ha costado mucho de encontrar trabajo por el problema que tengo
(soy sorda)
- Informante #3
Si claro, especialmente por mi estatura las personas de las empresas
piensan que no podría ser capaz como una persona de estatura “normal
- Informante #4
Si me ha costado mucho encontrar trabajo por el problema que tengo

- Informante #5

A mí no porque estoy en lo propio, pero si no creo que sería uno más de estadística

Pregunta #6. ¿Cree usted que se les brindan las mismas oportunidades de empleo a las personas con discapacidad que a las personas sin ninguna limitación?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

No existen muchos temores porque la gente piensa que las personas con discapacidad no pueden lograr sus funciones

- Informante #2

Hay mucho temores de aceptar a una persona con discapacidad de la función que tiene por ejemplo en caso mío que sorda pero puedo oír algo de los ruidos. Pero sé que persona con discapacidad le cierran las puertas. Vea ahora el ejemplo que están haciendo el taco bell de san pedro mucho sordos entran allí porque es la única puerta q abren para ellos.

- Informante #3

No, le dan más apoyo a las personas sin ninguna discapacidad, ejemplo por la apariencia de las personas, yo al ser una persona pequeña prefieren darle trabajo a alguien que se vea más bonito que a uno.

- Informante #4

Hay muchos temores de aceptar a una persona con discapacidad, por ejemplo en caso mío que sorda pero puedo oír algo de ruidos, pero sé que personas con discapacidad le cierran las puertas, vea el ejemplo que están haciendo el taco bell de san pedro muchos sordos están contratando porque es la única puerta para ellos.

- Informante #5

No por supuesto que los empleadores consideran que las personas con discapacidad no son capaces de dar el mismo rendimiento y ni siquiera les dan oportunidad, ojala cambiaran la forma de pensar y nos dieran más oportunidades

Pregunta # 7. A cuantas entrevistas de trabajo ha ido usted? Como ha sido su experiencia?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Muchas veces dicen que llaman y no lo hacen y muchas uno se percata que son cortas para salir del paso.

- Informante #2

Solo he tenido una entrevista cuando estuve trabajando en salón de allí empecé a buscar y nada me llama la razón es porque cuando pongo en el currículo de la palabra sorda es un problema.

- Informante #3

Bastantes y siempre me dicen lo mismo nosotros la llamamos eso es lo único que le saben decir a una persona como yo, es mas en ocasiones ni siquiera ven más el currículo

- Informante #4

Solo he tenido una entrevista, cuando estuve trabajando en un salón de belleza, de ahí empecé a buscar y de ningún lado me llamaban, la razón es porque cuando pongo en el curriculum la palabra sorda genero un gran problema

- Informante #5

Siempre dicen lo mismo, cualquier cosa lo llamamos y se queda uno esperando pero ya uno sabe desde el mismo momento que no lo van a llamar por su discapacidad y si a eso se le suma la edad menos.

Pregunta # 8. ¿Conoce usted las normas jurídicas establecidas en Costa Rica para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

No, por ignorancia.

- Informante #2

No

- Informante #4

No las conozco.

- Informante #5

Pues si en mi caso si para poder generar mis derechos

Pregunta # 9. Si las conoce, Dónde ha recibido la información con respecto a la inserción laboral?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Tengo desconocimiento en cuanto a este tema, gracias a esta entrevista llegue a conocer sobre el tema.

- Informante #2

La inserción laboral no sé

- Informante #3

No las conozco

- Informante #4

- No las conozco
- Informante #5

Es bien sabido que todo ser humano tiene su derecho como persona, raza, credo o condición física, solo que eso no cuenta en nuestra sociedad lo que nos importa es lo que entra por la vista sin tomar en cuenta que podemos estar perdiendo grandes potenciales y seres humanos productivos para nuestra sociedad-

Pregunta # 10 ¿Qué medidas o estrategias deberían de efectuar las empresas durante los reclutamiento laborales?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante #1

Deberían de tener un persona en RRHH que este capacitada para reclutar a personas con discapacidad y ayudar lo a explotar sus capacidades.

- Informante #2

Pues debería tener conocimientos de dar oportunidades a las personas con discapacidad. Hacer algún cursos prácticos para ellos sé que hay gente con discapacidad aprende rápido.

- Informante #3

Debería de darse la oportunidad por lo menos 15 días, un chance para que vean que uno está bien preparado y si puede.

- Informante #4

Debería tener conocimiento de dar oportunidades a las personas con discapacidad, hacer algún curso práctico para ellos sé que hay gente con discapacidad que aprende muy rápido

- Informante #5

Personas calificadas en reclutamiento que pongan en balanza lo que le conviene a la empresa o institución tomando en cuenta que las personas solicitada tenga la capacidad de reunir los requisitos y no irse por lo físico o años sino hacer el conjunto adecuado

Pregunta # 11 Si lo han contratado en una empresa. ¿Las funciones a realizar son iguales a las de sus otros compañeros?

Respuestas de cada entrevista:

- Informante # # 1

Son las mismas en todos los trabajos nunca he tenido diferentes

- Informante #2

No he trabajado empresas Pero de algunos amigos míos dice q son las misma funciones

- Informante ## 3

Si, en los pocos que he tenido me han brindado esa oportunidad

- Informante # 4

No he trabajo en empresas pero algunos amigos míos dicen que son las mismas funciones

- Informante # 5

En los años laborados he dado lo mejor de mí y no me he permitido que me encasillen por mi condición al contrario sobresalgo para que se den cuenta de que soy igual o mejor que una persona normal y a Dios gracias siempre he salido muy satisfecho conmigo mismo que al final es lo que importa

ENTREVISTAS

Preguntas Empresas

1. Tienen contratada en su empresa personas con alguna discapacidad
2. Cuáles son las razones por las que ustedes contratan personas con discapacidad
3. Cuales creen ustedes que son los problemas que puede encontrar una persona con discapacidad.
4. Cuál ha sido la experiencia de contar con personas con discapacidad en la empresa.
5. Podrían mencionar si conocen las normas que rigen para la contratación para personas con discapacidad.
6. Cuál es su opinión ante estas normas, lo ven positivas, negativas.
7. En este caso, usted afirma que la razón por la que contratan a la persona fue porque tiene discapacidad.
8. Cree que existe en nuestro país discriminación con respecto a la inserción laboral.

9. Cuáles son las motivaciones en la empresa para contratar personas con discapacidad, lo ven como motivación.
10. como conocen el tema, donde y porque con base a su experiencia o la vida cotidiana.
11. En algún momento alguna persona con discapacidad expreso que por su condición se le limitara o tuviera alguna necesidad o accesibilidad.
12. Si no fuera por ese puesto lo contratarían a otro?

Preguntas personas con discapacidad

1. Sabe usted que es la inserción laboral.
2. desde su experiencia laboral y personal cuales limitaciones ha encontrado para acceder a un buen trabajo.
3. cuáles han sido las principales necesidad que usted ha enfrentado para poder insértese en el mercado laboral o su experiencia ya trabajando en ella.
4. cuáles han sido las accesibilidades que ha presenciado para poder insertase en el mercado laboral.
5. Conoce usted las leyes al respecto.
6. cual es si opinión con respecto a la igualdad de oportunidades.
7. cual es si opinión con respecto a la igualdad de oportunidades.
8. en caso que si usted evidencia discriminación cuales serían sus mediad de acción.
9. que opina sabré la ley 7600 y conoce otras leyes relacionas.
10. que considera usted que debe de hacer el estado para garantizar la igualdad de condiciones laborales.

Pregunta funcionaria del MTSS.

1. Usted considera que las personas con discapacidad tienen conocimiento?
2. La experiencia con la que cuenta, ha resultado para que las empresas del país reaccionen con respecto a la inserción laboral?
- 3.Cuál es el departamento encargado de la inserción laboral?
4. Cuáles son las funciones o es más que todo empieza con lo social?
5. Usted opina que las empresas si están apoyando el cambio?
6. Cree usted que aún existe discriminación.
7. Cuáles son las limitaciones, necesidades y accesibilidades con las aún cuenta la persona con discapacidad?
8. Según su experiencia, que formas utilizan las empresas para el reclutamiento laboral?

JURISPRUDENCIAS

Exp: 03-005000-0007-CO Art 23

Res: 2003-03863

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas con cincuenta y tres minutos del trece de mayo del dos mil tres.-

Recurso de amparo interpuesto por Oscar Mario Otárola Solís, mayor, casado, servidor judicial vecino de San José, portador de la cédula de identidad número 4-144-607 contra el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Presidente del Consejo Superior del Poder Judicial y el Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes del Organismo de Investigación Judicial.

Resultando:

1.-

Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las nueve horas y cuarenta minutos del veintinueve de abril de este año (folio 1), el recurrente interpone recurso de amparo contra el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Presidente del Consejo Superior del Poder Judicial y el Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes del Organismo de Investigación Judicial y manifiesta que la Ley número 7600 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas Discapacitadas”, señala que existen personas en este país con discapacidad física, a los cuales y a efecto del cumplimiento de la Ley de Derecho Interno Público, es de acatamiento obligatorio para todas las personas físicas y jurídicas. Que esta Ley ha sido declarada de interés público para el desarrollo integral de la población con discapacidad, en donde por principio se establece como elemental el empleo para que las personas con discapacidad disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias, en donde la capacidad está definida como la deficiencia física, mental o sensorial que limite sustancialmente, una o más actividades principales del individuo. Que en cuanto a los actos de discriminación se determina que en la selección de personal no debe existir mecanismos que no estén amparados a las condiciones de los aspirantes y mucho menos exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad a un trabajo idóneo, así mismo indica la ley de marras que la parte patronal deberá proporcionar facilidades para que todas las personas sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en su empleo. Que en ese sentido, desde 1996 ha tratado que se cumpla a su favor, los términos de la referida Ley, pero no ha logrado resultados positivos, precisamente a consecuencia de los estereotipos y mecanismo que tratan de poner algunos servidores públicos con jefatura del Poder Judicial.

Que en su caso particular, ha sucedido con respecto a la aplicación de esa Ley en materia laboral en el Poder Judicial, y propiamente por las acciones y disposiciones que ha tomado el Consejo Superior como Órgano Jerárquico en cuanto a la ejecución de políticas internas, así como la acción en su contra por parte de funcionarios de la Jefatura del Organismo de Investigación Judicial, una evidente discriminación, motivo por el cual, mediante nota recibida el 27 de setiembre del año pasado, solicitó que se le tomara en cuenta para el nombramiento como chofer y así poder surgir no solo salarialmente sino síquicamente, notas recibidas por la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, el Departamento de Personal del Poder Judicial, la Sección de Cárceles y Transportes del Organismo de Investigación Judicial y la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial, sin lograr resultado alguno. Que de esa forma, los irrespetos a los términos de la referida Ley, vienen a verse y sentirse desde 1996, donde mediante nota del 29 de agosto pasado, un servidor de la Sección de Cárceles y Transportes, señaló al momento de valorarlo una serie de aseveraciones en su perjuicio, precisamente a consecuencia de su condición física, ya que al nacer sufrió una atrofia muscular izquierda leve, motivo por el cual, su brazo izquierdo lo tiene más delgado, y en cuanto a movilidad menos que la normal. Que por esa razón, se dirigió al Consejo Superior a mostrar su disconformidad a respecto, quien le respondió que el Departamento de Personal debería tomar nota de las comunicaciones y ordenó al mismo que debía calificar la prueba realizada a su persona, acto que nunca le fue notificado, no obstante, se dio a la tarea de investigar a respeto, logrando determinar de su prontuario laboral que existían una serie de notas varias dirigidas entre funcionarios de la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, Jefatura de la Sección de Cárceles, Transportes y Citaciones, Jefatura del Departamento de Personal, Jefatura de Servicios Médicos y la Jefatura del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, referidas a su caso particular. Que dentro de esas notas se tiene que el Doctor Javier Sandoval Leal, Jefe Médico, Sistema Médico para Empleados del Poder Judicial en nota SME de 08 de enero de 1997, señala que a raíz del oficio N° 999-JP-96 del 19 de diciembre de 1996, suscrito por el Licenciado Francisco Arroyo Meléndez para llevar a cabo una evaluación desde el punto de vista orgánico, funcional y biomecánica de su persona, violentándose con ello lo dispuesto en la Ley número 7600 y donde el médico dicho responde "...existe una Comisión Médica, destacada en el Colegio de Médicos, la cual se encarga de hacer las evaluaciones pertinentes, para que, en caso con algún grado de discapacidad física (como el caso del Sr. Otárola), que tramitan una licencia de conducir, puedan ser evaluados por la misma y así tener un criterio con un punto de vista más integral...". Que es aquí donde se nota el desconocimiento de los funcionarios y servidores del Poder Judicial de los términos de la Ley 7600.

Que con posterioridad, el mismo Jefe del Departamento de Personal, remitió nota al Coordinador General del Consejo Médico Forense, donde se solicita ya no al Departamento de Medicina Legal sino al Órgano que se constituye en el único perito judicial para que exteriorice y fundamente resolutivamente un dictamen de naturaleza colegiada donde se solicita: "...determinar si el señor Otárola Solís es apto para manejar vehículos del Poder Judicial...". Que de esa forma, se demuestra certeramente el desconocimiento de una Ley de Carácter Público como lo es la ya referida, y por lo tanto, desde ese momento se le trata de forma discriminada en cuanto a su calidad, oportunidad, derecho y deberes por tener una leve discapacidad física. Que no obstante, el Jefe del Departamento de Medicina Legal en el dictamen JDML-97-166 de 06 de marzo de 1997, señala: "...Si se trata del examen de pre empleo, tal función es de la competencia del Servicio Médico de los Empleados del Poder Judicial y no del Consejo Médico Forense (...) si se tratara de valoración para para considerar una jubilación por motivos de salud, la misma se tramitaría a través del Consejo Superior. Además no encuentro oportuno inmiscuir a la Comisión Evaluadora de Licencias de Médicos en asunto de manejo interno del Poder Judicial..."; documento que fuera remitido con copia al Consejo Superior. Que de esa forma, demuestra que su caso se convierte en desigual en cuanto a otros oferentes al puesto de chofer. Que a pesar de la desigualdad con que fue tratado, por tener una leve discapacidad, logró conseguir su objetivo, el cual era calificar para el puesto de chofer, para lo cual, cuenta con una nota de 78.34. Que por ese motivo, estableció ante el Consejo Superior reclamo administrativo a fin de que se le tomara en cuenta para el nombramiento en una plaza de chofer, por contar inclusive con la nota requerida para esos efectos. Que ese reclamo fue contestado de la siguiente manera: "...No. 562-01 Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, San José a las 7:30 hrs del 26 de setiembre de 2001. Hágase del conocimiento del señor Oscar Otárola Solís, Conserje 2 de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, que el consejo Superior en Sesión No. 7201 celebrada el 11 de setiembre en curso, tomo el acuerdo que dice: Se dispuso: comunicar tanto a don Oscar como al Lic. Arias Muñoz que de conformidad con el Art. 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicios de otros requisitos exigidos por la Ley para ser servidor judicial en cualquiera de los puestos existentes, se requiere estar capacitado mental y físicamente, y si a la persona interesada no se le demuestra su incapacidad o impedimento en algunos de esos aspectos, debe ser tomado en cuenta. En igualdad de condiciones que los demás oferentes en el cargo que le interesa...". En ese sentido, resulta de importancia señalar que los requisitos que se solicitan para el puesto de chofer son: conclusión de estudios primarios; considerable experiencia en la conducción de vehículos, licencia de conducir B-1, B-2, C-2, D-3 y otras según se requiera, los cuales cumple a cabalidad. Que además, dentro de las tareas típicas, se señala expresamente trasladar detenidos desde y hacia los centros correccionales, transportar cadáveres, y la naturaleza del trabajo es operación y conducción de vehículos automotores.

Que por ese motivo, mediante nota sin fecha, pero entregada el 27 de setiembre pasado al Jefe de Cárceles y Transporte del Organismo de Investigación Judicial, con la finalidad de tener –considerable experiencia en la conducción de vehículos- puso en su conocimiento su situación. Que ese funcionario, mediante nota 758.CT2-2001 y recibida el 04 de octubre pasado, señaló: “...nota recibida el 27 de setiembre suscrita por el señor Oscar Otárola Solís, en la que solicita se le tome en consideración para ser nombrado de manera interina en el puesto de chofer e incluso para llevar una vacante en la sección a mi cargo, solicito sea valorado por el Consejo Médico del Poder Judicial, a efecto de establecer si está capacitado físicamente para desempeñarse en los siguientes puestos: A) chofer de vehículo para traslado de detenidos (...) B) chofer para traslado de cadáveres (...). Que no obstante, el Licenciado Arias Muñoz, recalca: “...se requiere capacidad bimanual, que a mi criterio el señor Otárola no posee (...) solicito la valoración médica respectiva por parte del ente correspondiente...”. Que de esa solicitud, el Licenciado Arias Muñoz ignora los términos de la Ley 7600, ya que lo estereotipa, no reconoce la garantía que las personas disfrutan de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias, tampoco reconoce los objetivos de los principios fundamentales de esta Ley y por lo tanto, las obligaciones inherentes del Estado en el sentido de 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, cuando se trate el tema de discapacidad, este deberá presentarse reformando la dignidad e igualdad entre los seres humanos. Que de esa forma y al amparo de la Ley 7600, el Licenciado Arias Muñoz y los Miembros del Consejo Superior, han creado una disposición para ser aplicada en forma discriminatoria en su perjuicio, remitiéndosele al Departamento de Medicina Legal, órgano dependiente del Organismo de Investigación Judicial, para su valoración en los aspectos referidos, amén de que los dictámenes médicos legales son vinculantes en cualquier resolución, sea administrativa o judicial. Considera que con los hechos impugnados se violenta en su perjuicio lo dispuesto en los artículos 33, 56 y 74 de la Constitución Política, por lo que solicita a la Sala se declare con lugar el recurso, con las consecuencias legales que ello implique.

2.-

El artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional faculta a la Sala a rechazar de plano o por el fondo, en cualquier momento, incluso desde su presentación, cualquier gestión que se presente a su conocimiento que resulte ser manifiestamente improcedente, o cuando considere que existen elementos de juicio suficientes para rechazarla, o que se trata de la simple reiteración o reproducción de una gestión anterior igual o similar rechazada.

Redacta el Magistrado Vargas Benavides; y,

Considerando:

I.-

Los hechos aquí impugnados ya fueron objeto de conocimiento por parte de esta Sala mediante sentencia número 2001-12062, de las diez horas con veinticuatro minutos del veintitrés de noviembre del dos mil uno, en la que en lo que interesa se consideró que:

“...I.-

El recurrente estima que los recurridos lo han discriminado en razón de su discapacidad física y se le ha negado ilegítimamente la oportunidad de ser nombrado como Chofer 2 en la Sección de Cárceles y Transportes del Organismo de Investigación Judicial, al punto que se pretende remitirlo al Departamento de Medicina Legal para que se valore su idoneidad para el cargo que procura.

II.-

En cuanto a este tema, cabe recordar que el Derecho de la Constitución reconoce y garantiza el principio de igualdad y, correlativamente, la prohibición de discriminación alguna contraria a la dignidad humana, como criterio de interpretación y aplicación que informa todo el ordenamiento jurídico, y como derecho fundamental en sí mismo, que prohíbe toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación fundada, legítima, razonable, objetiva y suficiente. El principio de igualdad que se encuentra consagrado en los artículos 33 de la Constitución Política, los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, los artículos 3 y 26 del El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además, en el caso del acceso al empleo y respecto a las personas con discapacidad, dicho principio se encuentra desarrollado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que en su artículo 23 consagra:

“Artículo 23.-

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.”

Mientras que en el artículo 24 de ese mismo cuerpo normativo se establece que

“Artículo 24.-

Actos de discriminación

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

Por lo que, evidentemente, resultaría abiertamente violatorio a los derechos fundamental de la persona, que pese a ser idónea para determinado empleo, no se le emplee por razón de su discapacidad.

III.-

Ahora bien, en el presente caso, de lo indicado en el propio escrito de interposición y de la prueba aportada al efecto, en concreto, resolución de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia número 613-2001 de las trece horas del dieciséis de octubre del dos mil uno, en que se le comunica al amparado lo resuelto por el Consejo Superior en la sesión celebrada el once de septiembre último, se desprende que en este momento se está conociendo el reclamo planteado por el amparado en contra de la Jefatura de la Sección de Cárceles y Transportes, en el que se alega que esta última le ha denegado ilegítimamente la oportunidad de ser nombrado como Chofer 2 dentro de la citada Sección (ver copia a folio 17 a 20 del expediente). Por su parte, la Jefatura recurrida le indicó al Consejo Superior, mediante oficio número 758-CT2-2001, que estimaba que el recurrido no estaba capacitado físicamente para desempeñar el puesto de chofer de vehículo para traslado de detenidos, que en ocasiones presenta la necesidad de forcejear con el o los detenidos, o el puesto de traslado de cadáveres, que implica en algunos casos tener que sacar cuerpos de lugares de difícil acceso, circunstancias que exigen una capacidad bimanual y que a su criterio el recurrido no posee, por lo que solicitaba que de previo a resolver el punto se realizara una valoración médica del amparado para determinar técnicamente su capacidad física para ejercer el puesto de Chofer 2 en la Sección a su cargo (ver folio 19 y 19 vuelto del expediente). Por su parte, al Consejo Superior acordó, previamente a resolver sobre el fondo el reclamo, remitir al amparado al Departamento de Medicina Legal, a fin de determinar la idoneidad del amparado para ocupar el puesto que le interesa. De esta manera, el reclamo planteado por el recurrente no se ha resuelto, ni se le ha negado definitivamente el acceso a tal puesto. Por su parte, el Consejo Superior se ha limitado a procurar la obtención de elementos de convicción objetivos, para poder determinar -con sustento en los mismos- si el amparado está capacitado físicamente

para ejercer el puesto que pretende, en atención a las funciones que este implica e, incluso, en tutela de la seguridad del amparado ante los posibles riesgos que conlleva el cargo, para poder resolver así lo que en derecho corresponda. En este contexto no observa la Sala que se hayan violentado los derechos fundamentales del amparado por el hecho de que se haya solicitado dicha valoración. Por el contrario, con la misma se pretende simplemente determinar si el amparado es idóneo para el puesto que pretende, para posteriormente analizar si injustificadamente se le ha limitado el acceso al empleo y resolver fundadamente si se le ha discriminado en razón de su discapacidad y discusión probatoria que excede además la naturaleza sumaria del amparo y que es propia de plantearse en la sede administrativa, por lo que resulta incluso inconveniente que esta Sala medie en dicho ejercicio probatorio o sustituya a la Administración en el análisis de los hechos, previo a que se cuente con todos los elementos de convicción requeridos para resolver adecuadamente el punto en discusión. Por lo antes indicado, no estima la Sala que al momento de plantearse el amparo se haya violentado los derechos fundamentales del amparado. Lo que no obsta, eso sí, para que dicha violación se configure si se determinare –previa evacuación del criterio técnico correspondiente y en atención a las funciones propias del cargo- que el recurrente es idóneo para el cargo de Chofer 2 en la Sección de Cárceles y Transportes, y aun así se limitase su posibilidad de acceder al mismo en razón exclusivamente de su discapacidad. Por lo antes indicado, procede desestimar el recurso como en efecto se hace...”.

II.-

Como en este caso no existe motivo para variar el criterio vertido en la sentencia parcialmente transcrita, resulta improcedente manifestarse nuevamente sobre los mismos alegatos, pues constituye una mera reiteración de lo resuelto por la Sala en aquella oportunidad. Por lo expuesto, el recurso debe desestimarse.

Por tanto:

Se rechaza por el fondo el recurso.

Luis Fernando Solano C.

Presidente

Carlos M. Arguedas R. Ana Virginia Calzada M.

Adrián Vargas B. Ernesto Jinesta L.

José Miguel Alfaro R. Alejandro Batalla B.

Exp: 06-001082-0166-LA

Res: 2010-000830

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas treinta y cinco minutos del diez de junio de dos mil diez.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por **VÍCTOR ENRIQUE VEGA LEANDRO**, soltero y pensionado, contra la **CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**, representada por su apoderada general judicial la licenciada Karla Corrales Ulate, abogada y casada. Ambos mayores y vecinos de San José.

RESULTANDO:

1.-

El actor, en escrito fechado diecisiete de marzo de dos mil seis, promovió la presente acción para que se le otorgara permiso para laborar en una empresa privada en calidad de oficinista sin que se le remueva el beneficio de la pensión que goza.

2.-

El apoderado general judicial de la demandada contestó en los términos que indicó en el memorial de fecha doce de diciembre de dos mil seis y opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit.

3.-

La jueza, licenciada Mónica Zúñiga Vega, por sentencia de las catorce horas veinticuatro minutos del trece de mayo de dos mil nueve, **dispuso:** Razones expuestas, leyes citadas, artículo 402 concordantes y siguientes del Código de Trabajo y 1163 del Código Civil, 5, 7, y 21 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte, se **DECLARA CON LUGAR** la demanda incoada por **VÍCTOR ENRIQUE VEGA LEANDRO**, contra la **CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**, representada por su apoderado especial judicial licenciado Luis Fernando Chávez Rodríguez es en virtud de lo anterior que se autoriza al señor Víctor Enrique Vega Leandro a laborar de conformidad con el artículo 21 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte, aunado a lo anterior la demandada deberá mantener la pensión por invalidez a favor del actor en las mismas condiciones que la ha percibido desde el momento en que le fue concedida, tendrá que cotizar el accionante para los seguros de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Las cuotas aportadas al seguro de invalidez, vejez y muerte deberán ser tomadas en cuenta para el otorgamiento de la pensión por vejez, cuando consolide su derecho tal y como lo establece el artículo 5 del citado reglamento. Pudiendo aplicarse los beneficios citados en el numeral 21 del Reglamento en mención cuando el señor Vega Leandro cumpla con los requerimientos establecidos en dicha norma. Es por la forma en que se ha resuelto el presente asunto que se rechazan las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit opuestas por la parte demandada. De conformidad con el artículo 495 del Código de Trabajo, se condena a la demandada al pago de ambas costas de esta acción, fijándose las personales en la suma prudencial de setenta y cinco mil colones. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este

órgano jurisdiccional también deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad, bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d); votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 13:06 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999).

4.-

La accionada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Luis Fdo. Salazar Alvarado, Silvia Elena Arce Meneses y Diamantina Romero Cruz, por sentencia de las ocho horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de enero de dos mil diez, **resolvió**: Se declara que en los procedimientos no se observan defectos u omisiones causantes de nulidad o indefensión; y, en lo que fue objeto de recurso, se confirma la sentencia apelada.

5.-

La parte demandada formuló recurso para ante esta Sala en memorial de data veintiséis de marzo del presente año, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.-

En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.-

ANTECEDENTES: En 1987 el señor Vega Leandro tuvo un accidente ferroviario que conllevó la pérdida de sus piernas. El laboró hasta el año 2000 en labores de oficina en la Municipalidad de Turrialba, ya que posteriormente, debido a su condición física encontró dificultades para ingresar a un nuevo empleo (folio 30). Así, el 3 de febrero de 2003 le fue otorgada la pensión por invalidez (folio 29 legajo principal y folio 29 del legajo de certificación del expediente administrativo del actor). Según indicó el 15 de julio de 2004, solicitó ante la accionada permiso para laborar en una empresa privada en calidad de oficinista sin que se le remueva el beneficio de la pensión que goza (folio 9 legajo principal y 31 del legajo de certificación del expediente administrativo del actor). En este nuevo puesto de trabajo sus prestaciones se enmarcarían en la orientación verbal a los clientes para conocer dónde deben dirigirse, digitar y comprobar información (folio 9, 1-6 legajo principal y folio 31 del legajo de certificación del expediente administrativo del actor). El representante de la Caja Costarricense de Seguro Social contestó negativamente la demanda e interpuso las excepciones de falta de derecho y la genérica sine actione agit (folios 23 a 24). El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial declaró con lugar la demanda interpuesta, autorizó al señor Vega Leandro a laborar de conformidad con el artículo 21 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte; ordenando a la demandada a mantener la pensión que venía disfrutando el accionante y le condenó al pago de ambas costas procesales (folios 84 a 86). La entidad demandada apeló lo resuelto (folios 96 a 99). El Tribunal de Trabajo Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José confirmó la sentencia apelada (folio 110 vuelto).

II.-

AGRAVIOS DEL RECURRENTE: La representante de la C.C.S.S. muestra disconformidad con lo fallado en primera y segunda instancia. En su criterio, carece de una evaluación adecuada de la prueba lo que no permite un análisis sustantivo del caso. Alega que las funciones que desea realizar el señor Vega Leandro son de igual naturaleza a las efectuadas con su anterior patrono. Así el otorgamiento al actor de la posibilidad de incorporarse a este nuevo puesto de trabajo conlleva una evidente violación a lo dispuesto por el artículo 21 del Reglamento citado. Para la recurrente, no lleva razón el ad quem al dejar de lado el artículo 14 de la Ley General de Pensiones conforme al cual su representada tiene pleno derecho a la fiscalización, que permite denegarle al actor el disfrute a futuro de su actual pensión en caso de reincorporarse a un trabajo equivalente al que fue declarado inválido de continuar. Con base en esos argumentos, pretende se revoque la sentencia impugnada y se exonere en costas a su representada. (Folios 118-125).

III.-

DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS AL ACTOR PARA CONCEDERLE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ: Para la fecha de la gestión administrativa -15 de julio de 2004-, el artículo 21 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte establecía:

“Artículo 21.-

Transcurridos 6 meses del disfrute de pensión por concepto de invalidez, el pensionado podrá trabajar nuevamente al servicio de un patrono. El pensionado inválido que trabaje, deberá cotizar para los seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte. Las cuotas aportadas al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, se tomarán en cuenta para el otorgamiento de la pensión por vejez cuando consolide ese derecho de acuerdo con el artículo 5 de ese Reglamento. Cuando el pensionado por invalidez alcance los 65 años de edad y el número de cotizaciones aportadas en su nueva actividad no alcanza las 240 cuotas, tendrá derecho a una pensión complementaria por vejez proporcional al número de años contribuidos.

Las condiciones en que el asegurado podrá trabajar nuevamente para un patrono y cotizar para los seguros sociales, serán parte de la normativa contemplada en el artículo 7 del Reglamento. El pensionado por invalidez debe someterse a los exámenes, tratamientos y controles que la caja indique, ya sea que el beneficio proceda de su aseguramiento directo o de su condición de derechohabiente en caso de muerte”.

Analizada la norma transcrita, está claro que los requisitos necesarios para otorgar el permiso para trabajar una vez que el beneficiario de una pensión por invalidez desea reincorporarse al sector laboral sin perder su condición son: a) haber transcurrido más de 6 meses desde que el beneficiario ha iniciado el disfrute de la pensión a la fecha en que solicita el permiso; b) el beneficiario una vez que inicie su nueva relación laboral debe cotizar para los seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte, c) el beneficiario debe someterse a los exámenes, tratamientos y controles que la Caja Costarricense de Seguro Social indique. En el caso bajo examen el señor Vega Leandro solicitó el permiso correspondiente más de un año posterior al otorgamiento de la pensión por invalidez. Igualmente, el beneficiario no ha negado la cotización que corresponde efectuar junto con aporte patronal en caso que sea contratado.

Por último, el señor Vega Leandro ha procedido a efectuar las correspondientes evaluaciones tanto frente al médico correspondiente el 26 de agosto de 2004, como frente a la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez en sesión número 34 del 17 de setiembre de 2004 -en ambas instancias se resolvió negar el permiso solicitado-; el señor Vega Leandro apeló el dictamen y en una nueva valoración médica se estimó que el actor no obstante a mantener la condición de inválido debe ser estimulado en su objetivo. Por último, el beneficiario se presentó ante la Comisión de Apelaciones al Estado de Invalidez donde se limitó a indicar el estado de invalidez del actor. Así, el actor se sometió a todo tipo de escrutinio con el afán que se le dictara si le era requerido algún otro tipo de tratamiento, examen o control, sin que en ninguna de las cuatro ocasiones en que le valoraron le fuese prescrito alguno de estos seguimientos. Así el Consejo Médico Forense en su dictamen DML 2008-1501 estableció con meridiana claridad: “*Este Consejo Médico Forense ratifica la invalidez física otorgada previamente **pero también ratifica su capacidad intelectual para laborar en actividades acorde a su formación académica***” (folio 70 la negrita es suplida). Y es que de conformidad con lo externado en el artículo 29 de la Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se establece expresamente que:

“Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja costarricense de Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Estado deberá tomar las medidas pertinentes con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades” (la negrita es suplida).

Es posible concluir, al igual que lo hizo el tribunal, que el Estado debe procurar, dentro del marco de legalidad, la reinserción al mercado de trabajo de la persona discapacitada beneficiada por la pensión de invalidez siempre que esto se realice con resguardo al principio de inderogabilidad singular del Reglamento. La incapacidad física del actor aunado a las limitaciones ergonómicas y tecnológicas de esa época ha cambiado. No es posible limitar el potencial intelectual por la incapacidad física que se sufre. Menos aun cuando, se han cumplido todos los requisitos establecidos en el artículo del Reglamento para su otorgamiento. El tribunal muy pertinentemente explicó que caso de limitar esta posibilidad al actor: “*sin duda alguna, generaría un trato desigual contrario a la dignidad humana y por ende discriminatorio, en perjuicio de sus derechos laborales, los cuales deben ser tutelados al amparo del artículo 33 de la Constitución Política y 622, del Código de Trabajo*”. Es por ello que, una vez revisado el expediente, se concuerda con la apreciación del tribunal, en tanto no se encuentra obstáculo alguno que permita concluir que es improcedente otorgar el permiso solicitado al señor Vega Leandro para laborar en el sector privado; no en la ejecución de labores físicas (para las cuales se encuentra discapacitado), pero sí en labores intelectuales para las cuales se encuentra

plenamente apto para brindar sus prestaciones. El artículo 14 de la Ley General de Pensiones, a la cual hace referencia el ente demandado en su escrito de contestación, se refiera a una disposición legal previa que prohibía para el eventual caso que el señor Vega Leandro hubiese deseado desempeñar un cargo público y continuar el disfrute de beneficio de su pensión por invalidez. Dicha situación queda claro en el expediente administrativo del señor Vega y de la evidencia aportada en autos que no corresponde a lo gestionado. Además, el actor ha pretendido que el permiso le sea girado para desempeñarse en un puesto de oficinista con recursos tecnológicos adecuados dentro del sector privado que no exigen su capacidad física. No puede compararse las labores y exigencias de un puesto que desempeñaba el actor hace más de una década cuando, eran inexistente una serie de beneficios de la era informática que permiten en la actualidad un perfil y requerimientos diferentes al desempeñarse en el sector servicios. Por lo que se debe concurrir con lo indicado por el ad quem en cuanto el señor Vega puede tener una plena participación social, en igualdad de oportunidades dentro del deber de accesibilidad asumido por el Estado (folio 110 frentes).

IV. SOBRE LAS COSTAS: La condenatoria al pago de las costas personales y procesales, en los procesos ordinarios laborales, se rige por el numeral 494 del Código de Trabajo, por mandato del ordinal 452 ídem, y por lo dispuesto en los artículos 221 a 223 del Código Procesal Civil. Ha sido criterio jurisprudencial que la regla general sea la condenatoria y la excepción sea la exoneración, la cual debe ser justificada. La Sala encuentra correcta la condenatoria en costas que le fue puesta al demandado por cuanto aún frente al cumplimiento de los requisitos reglamentarios para el otorgamiento del permiso la parte demandada hizo imperioso que el actor acudiese hasta esta instancia.

V.-

CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto no se observa que lo resuelto por el tribunal careciera de un análisis adecuado de la situación. Así, se debe confirmar lo resuelto por el órgano de alzada.

POR TANTO:

Se confirma el fallo impugnado.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Julia Varela Araya

Rolando Vega Robert Eva María Camacho Vargas