

# Limitaciones en la aplicación del principio de igualdad en materia laboral

*Limitation in equality principle application in labor law*

Arianna Araya Valerio<sup>1</sup>

Fecha de ingreso: 22/12/18. Fecha de aceptación: 15/2/19

## Resumen

En este trabajo se realiza un estudio del principio de igualdad en materia laboral, específicamente en aquellas situaciones donde el trabajador cuenta con algún tipo de discapacidad. Adicionalmente, se analiza la normativa existente sobre el tema, como las leyes de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y de la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad; así como el uso y manejo de esta legislación por parte de los empleadores, para así lograr una correcta aplicación del principio de igualdad y a su vez, procurar un ambiente de trabajo más equitativo entre los trabajadores, ya que, según el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, elaborado el año 2012 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es posible que acontezcan situaciones en las cuales se puede cuestionar si hay una aplicación adecuada de este principio, por cuanto en algunas oportunidades se pueden llegar a presentar aspectos que limitan su acatamiento pudiendo rayar en discriminación, como por ejemplo, la continua selección de un trabajador sin discapacidad contra uno que sí tiene discapacidad para la asistencia de actividades externas o internas del trabajo solo por un aspecto financiero.

<sup>1</sup> Estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), San José, Costa Rica, quien opta al grado de licenciatura en Derecho. Correo electrónico: ariararaya05@gmail.com

## **Palabras claves**

Limitaciones, principio de igualdad, materia laboral, Ley 7600, discapacidad.

## **Abstract**

In this work a study of the application of the principle of equality in labor matters is carried out, specifically in those situations where the worker has some type of disability. Additionally, the existing regulations on the subject are analyzed, such as the Equal Opportunities for Persons with Disabilities Act, the Law on Inclusion and Labor Protection of Persons with Disabilities in the Public Sector, the Law for the Promotion of Personal Autonomy of the Persons with Disabilities, as well as the use and management of this legislation by employers in order to achieve a correct application of the principle of equality and, in turn, to ensure a more equitable work environment among workers, however, as can be seen of the National Labor Insertion Plan for the Population with Disabilities in Costa Rica (MTSS, 2012) it is possible that situations arise in which it is possible to question whether there is a correct application of this principle because, in some cases, aspects can be presented that limit the correct application and can discriminate in discrimination, for example, the continuous selection of a worker without disabilities to one that if you have a disability for assistance from internal or external work activities only for a financial aspect.

## **Keywords**

Limitations, principle of equality, labor matter, Law 7600, disability.

## **Introducción**

De acuerdo con el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS (2012), en el transcurso de los años se ha realizado un constante y dificultoso trabajo a nivel internacional y nacional en procura de lograr la igualdad entre las personas en los distintos ámbitos en los que se desenvuelven, incluido el laboral, el cual es inherente a la naturaleza social, pues es

donde interactúan día a día, ya sea a nivel profesional, social, cultural y económico, entre otros.

A pesar del continuo trabajo de preparación y promulgación de normativa sobre el tema de discapacidad, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica demuestra que en la actualidad aún se presentan situaciones en las que se vulnera el principio de igualdad de aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad, lo que evidencia que todavía existe mucho trabajo por hacer sobre el tema, ya que como se ve reflejado en el Plan antes mencionado, es posible notar que en ocasiones se da una incorrecta aplicación del principio de igualdad entre los empleados, que provocan en última instancia actuaciones que pueden rayar en discriminación.

Un ejemplo del esfuerzo realizado hasta el momento para que se dé una correcta aplicación del principio de igualdad entre los individuos, es la creación y promulgación de distintas leyes cuyo objetivo principal radica en la protección de personas con algún tipo de discapacidad. Algunas de las leyes emitidas hasta el momento son la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1996), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2008) y la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2010).

### **Aspectos esenciales en relación con el tema de discriminación**

Previo a analizar el principio de igualdad en el ámbito laboral, es necesario tomar en consideración ciertos aspectos esenciales que permitirán una correcta interpretación y un mejor entendimiento de estas figuras dentro del tema de la discriminación. Por lo anterior, debe atenderse a lo que establece a nivel nacional la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, 1949), específicamente en su artículo 33, en que se declara que no cabe la posibilidad de ejercer ningún tipo de práctica cuyo objeto sea discriminar, pues el mencionado ordinal reza que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Adicionalmente, tal y como lo demuestra el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, cuando se hace referencia a discriminación es

posible encontrar diferentes tipos de aquella que se producen en la sociedad, tales como discriminación por nacionalidad u origen étnico, por orientación sexual, por género, por edad, por religión, por ideología, por clase social o por discapacidad o enfermedad, pero para efectos de este trabajo la discriminación se circunscribirá a la discriminación que se puede llegar a dar en el ámbito laboral sobre aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad o enfermedad, teniendo presente que, independientemente de la discriminación de la cual se hable, todos los tipos de discriminación vulneran la dignidad de la persona, así como los valores inherentes a esa condición.

Es necesario, en cuanto a la discriminación que se puede dar específicamente sobre las personas con discapacidad en el ámbito laboral, asimilar el concepto de discapacidad como tal, ya que la eventual ignorancia sobre dicho término puede llegar a producir que muchas personas usen términos o definiciones erradas y, por ende, se dé una distorsión o sesgo, no solo de la comprensión del término, sino también de la aplicación de la normativa.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en su artículo 2, dispone que la discapacidad consiste en una “condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad”.

Por su parte, la citada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2008) determina que la discriminación por motivos de discapacidad debe ser entendida como

cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (artículo 2).

Dada la definición de discriminación por motivos de discapacidad, es posible, por un lado, no solo comprender mejor el tema, sino partir de una conceptualización para utilizar el mismo lenguaje, y a su vez, esto permitirá identificar en qué situaciones una persona puede llegar a sufrir este tipo de discriminación, pues para nadie es un secreto que la discriminación hacia las personas con algún tipo de discapacidad no es algo nuevo y lastimosamente se ha presentado desde hace muchos años.

No obstante, es posible apreciar el interés surgido en que se dé un correcto desarrollo integral de la población con discapacidad, por lo que se ha dado apoyo a la elaboración y promulgación de diversos cuerpos legales que brindan una mayor protección a estas personas, así como una mayor calidad en las condiciones y oportunidades como al resto de los ciudadanos.

### **Estadísticas sobre la actividad laboral de las personas con discapacidad**

De acuerdo con los datos que muestra el censo realizado en el año 2011 (MTSS, 2012), la población con discapacidad que carecía de empleo en ese momento correspondía a un 58 %, y de ese porcentaje el 14 % se encontraba laborando en oficios domésticos no remunerados, el 3% se hallaba en busca de trabajo y el resto se encontraba en un estado inactivo por diversas situaciones.

Como consecuencia del censo antes mencionado, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica establece que las personas con discapacidad en la franja etaria de 15 y 35 años se encuentran más activos laboralmente que las personas con edad comprendida entre los 36 y 60 años. Además, se aprecia que existen diversos tipos de discapacidad, tales como discapacidad al oír, ver, hablar, caminar o subir gradas, utilizar brazos o manos, o algún tipo de discapacidad a nivel intelectual o de tipo mental.

Aunado a lo antes expuesto, el Décimo Censo Nacional de Población y el Sexto Censo de Vivienda, llevados a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en el año 2011 (MTSS, 2012), muestran que para dicho año 2011, el 10.5 % de la población presentaba alguna discapacidad. En este grupo, el 48 % corresponde a hombres y el 52 % corresponde a mujeres. Además, la discapacidad más representativa en la población es la limitación en la visión (56 %), seguida de la discapacidad para subir gradas o caminar (31 %), la relacionada con las limitaciones auditivas (16%), y finalmente la discapacidad en el uso de las extremidades (11%).

## **Objetivos de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**

Dentro del marco normativo nacional, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1996), según se desprende de su artículo 3, fue creada para cumplir con determinados objetivos, los cuales son:

- a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades, y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Siguiendo con la misma normativa, el Estado costarricense tiene dentro de sus obligaciones la tarea de garantizar un ambiente accesible para la población que cuente con algún tipo de discapacidad. Además, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, específicamente en su ordinal 4, establece que uno de los deberes del Estado es el de

incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que, con base en esta ley, se presten; así como desarrollar proyectos y acciones diferenciados que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país.

Asociado a lo anterior, la Constitución Política dispone en su artículo 56 que entre los derechos del individuo está el derecho al trabajo, por lo que el Estado “debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezca condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre”.

De igual manera, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en su capítulo II, específicamente en su artículo 23, menciona nuevamente la obligación que tiene el Estado con la población con discapacidad, expresando 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”.

Con base en las estadísticas que muestra el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (MTSS, 2012), desde hace un tiempo se viene presentando un serio problema de empleabilidad, por lo que una gran parte de la población costarricense no encuentra empleo a pesar de que cuenta con estudios o preparación técnica o especializada, por lo que

lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, en Costa Rica, se ha visto afectado en los últimos años debido al impacto de la crisis económica internacional que golpeó al país, con más fuerza, en los años 2009 y 2010 (p. 19).

Ahora bien, en relación con este problema es posible apreciar que aquel aumenta cuando se habla de la población con discapacidad, pues muchas empresas, tanto públicas como privadas, no brindan tantas opciones de empleabilidad para esta específica población. Además, según se indica en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica,

el acceso al empleo es particularmente difícil para la población con discapacidad, debido a varias razones, entre las que se encuentran, por ejemplo, los estigmas sociales, el bajo nivel de escolaridad y la limitada accesibilidad física en las instalaciones de trabajo (MTSS, 2012, p. 19).

Por otra parte, según se menciona en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, en el Décimo Séptimo Informe del Estado de la Nación se muestra que, en relación con la Encuesta Nacional de Hogares realizada en el año 2010, para ese periodo, las personas con discapacidad que se encontraban en un estado inactivo laboralmente correspondían a un 63.7 %.

Si se realiza una comparación a nivel laboral entre las condiciones a las cuales se enfrenta la población con discapacidad y la población sin discapacidad, es posible notar que la primera población suele trabajar en condiciones más desventajosas, puesto que “suelen carecer de salario fijo, aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro de riesgos del trabajo y pago de horas extras” (MTSS, 2012, p. 31). Además, esta población también tiene dificultades en el momento de encontrar empleo, especialmente quienes presentan algún tipo de parálisis cerebral o retardo mental, de acuerdo con el diagnóstico sociolaboral llevado a cabo en el año 2009 por el Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas, POETA (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2009). Según se destaca en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad, en Costa Rica, una de las razones por las cuales se da lo antes expuesto es que esa población, dada la discapacidad que presente, va a requerir un mayor apoyo en los procesos que conllevan la formación y acceso al empleo.

Un aspecto que se debe tener cuenta es el hecho de que, si bien se desea erradicar la discriminación en el ámbito laboral, la selección de un empleado para un puesto de trabajo debe responder a una serie de requisitos, habilidades y destrezas que las instituciones solicitan para que el trabajador se encuentre calificado para el empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Trabajo (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943).

En relación con lo antes expuesto, la Constitución Política declara en su artículo 68 que “no podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros o respecto de algún grupo de trabajadores”, es decir, el artículo 69 del Código de Trabajo determina que en el supuesto de que exista una igualdad de condiciones entre postulantes para el puesto de trabajo, el empleador deberá optar por el trabajador costarricense sobre un trabajador extranjero.

Por su parte, en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica muestra que a pesar de que se cuenta con normativa que se encarga de regular y erradicar todo tipo de discriminación, aún existe la posibilidad de que por motivos

económicos la selección para un trabajo de una persona sin discapacidad sobre una persona que tiene discapacidad conlleve un acto de discriminación.

### **Actos de discriminación**

Respecto a los actos de discriminación en materia laboral, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad dedica su artículo 23 a definir ampliamente en qué consisten los actos de discriminación, los cuales se llegan a dar al

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.

De este precepto y del Código de Trabajo se infiere que, tanto para el sector público como para el privado, se encuentra completamente prohibido utilizar mecanismos que no se adapten a las condiciones de los aspirantes, así como tampoco es permitido requerir para el puesto de trabajo otros requisitos adicionales de los solicitados previamente o el hecho de no seleccionar a una persona para un determinado puesto de trabajo solamente por una cuestión de discapacidad, ya que todo acto de reclutamiento o selección de personal que conlleve una de las acciones antes descritas es violatorio a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y, por ende, se considera ineficaz.

Asimismo, la Ley de referencia, en su artículo 30, establece diversas medidas institucionales que las empresas deben aplicar, puesto que tienen como objetivo evitar la discriminación. Un ejemplo de esas medidas es la política interna dirigida a la prevención de todo tipo de acción que promueva la discriminación por discapacidad dentro de las instituciones.

También cabe aclarar que, por mandato legal, las instituciones públicas y de servicio público se encuentran en la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para erradicar la

discriminación dentro de entorno laboral, así como aplicar a quien corresponda las sanciones correspondientes dentro de sus reglamentos internos, arreglos directos, circulares, entre otros.

### **Sanciones contra actos de discriminación**

En lo relativo al tema de las sanciones, cuando una persona comete cualquier tipo de discriminación —ya sea por preferencia, distinción o exclusión por discapacidad que conlleva a una limitación en la igualdad de oportunidades o accesibilidad en el trabajo— se ve expuesta a una multa igual a un salario base, de acuerdo con el artículo 62 de la repetida Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la cual, dentro de las obligaciones que tiene el Estado con la población con discapacidad, se prevé el asesoramiento a los empleadores, consistente en que reciban del Estado las herramientas técnicas y cognoscitivas para que puedan realizar todo tipo de adaptaciones al empleo, así como a las necesidades y condiciones de las personas, aspecto que si es realizado por el empleador, conlleva a la ejecución, entre otras, de la obligación de “proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo” (artículo 26).

Por otra parte, en el artículo 30 también se establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desempeña un rol destacado, ya que dicha institución debe “brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad”, lo que sin duda alguna permite que dentro de la sociedad exista una equiparación de oportunidades en virtud de que, al existir un ajuste en el ámbito de trabajo, las personas con discapacidad no se ven limitadas en uno de sus derechos individuales que es el trabajo. Sin embargo, dicho ministerio no es la única institución del Estado que debe desempeñar un rol en relación con el tema de igualdad de oportunidades, ya que las municipalidades se encuentran en la obligación de brindar u ofrecer el apoyo tanto a las empresas privadas como públicas para promover de manera eficaz la política de igualdad dentro del desarrollo y ejecución de servicios o programas.

Por otra parte, de acuerdo con el Código de Trabajo y la Constitución Política, las personas con discapacidad cuentan con el mismo derecho que las demás personas de tener un empleo. No obstante, para muchos empleadores, la selección de empleados con algún tipo de discapacidad representa una mayor inversión dependiendo del tipo de discapacidad que

presente el trabajador; por ejemplo, la equiparación del lugar de trabajo aumenta, así como la ayuda técnica o el servicio de apoyo. No obstante, hay que tener en cuenta que la no selección de una persona con discapacidad por un tema de incremento de gastos para el empleador no es un argumento válido para aplicar las medidas que se pretenden en la Ley, y vendría a producir discriminación para la población afectada.

En la actualidad, las empresas, por un sistema de control por parte de las municipalidades, han ido implementando la equiparación básica para que personas con discapacidad puedan ir desenvolviéndose no solo correctamente, sino también en un ambiente amigable a sus limitaciones físicas dentro del lugar de trabajo y en general en la comunidad.

### **Empleabilidad en el sector público y el sector privado con relación con la población con discapacidad**

Según establece la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, específicamente en su artículo 2, las previsiones legales deben ser entendidas como el “elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía”, con lo cual, tanto los esfuerzos que brinden las empresas públicas, como privadas para proveer de la oportuna ayuda técnica para un mejor desenvolvimiento a nivel laboral, no constituirá más que la correcta aplicación de la norma.

Dependiendo del tipo de discapacidad que presente el trabajador, el servicio de apoyo que el empleado requiere varía. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley objeto de este análisis, el servicio de apoyo abarca todas las “ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas, con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y, garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo”.

Como se puede apreciar, el servicio de apoyo viene constituido por aquellas herramientas que una persona con discapacidad requiere para poder así lograr un mejor desarrollo de sus competencias en las distintas actividades que este realiza. En relación con este aspecto, es posible preguntarse qué acontece con aquellos trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad y requieren un servicio de apoyo para poder ejecutar su trabajo, ya sea dentro del lugar de trabajo habitual o fuera de este por cuestión de capacitaciones o cursos académicos.

Sin duda alguna, se estaría ante a un acto de discriminación en el supuesto de que un empleador seleccione por motivos económicos a un trabajador sin discapacidad para que asista a una actividad dentro o fuera del país, en vez de contratar a un trabajador con discapacidad que cuente con las mismas capacidades que el otro empleado, caso en el que se le estaría limitando sus oportunidades en razón de su discapacidad, aspecto que es contrario a la Ley y hasta representa un acto inhumano.

Un aspecto que se debe tener en cuenta es que los empleados que sean seleccionados para la asistencia a una capacitación, reunión, curso o alguna actividad de crecimiento profesional y requieran la asistencia de alguna persona en virtud de su discapacidad, deberán financiar ellos mismos los gastos de esa tercera persona. En caso contrario, si se demuestra que el trabajador tiene problemas económicos, el empleador se encuentra en la obligación de cubrir los gastos de la asistencia que requiere su empleado de acuerdo con el Código de Trabajo.

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica indica que para el año 2010, la tasa de pobreza absoluta en personas con al menos una discapacidad era de 31,5 %, de los cuales un 8,4 % se encuentra en pobreza extrema. Sobre este particular, es preciso recordar que dentro de las obligaciones que tiene el patrono, según lo indica la Ley en su artículo 27, está la de otorgar todas aquellas facilidades al trabajador para que este logre capacitarse y consiga superarse en su trabajo.

### **Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Ley N.º 8862)**

En lo que respecta al sector público, se encuentra la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2010), aprobada con el objeto de promover la inclusión de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Esta norma cuenta con un único artículo, y ese ordinal hace alusión a la reserva, al menos, de un 5 % de las vacantes de empleo público en los poderes del Estado, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre y cuando se den dos supuestos importantes: 1) que exista una oportunidad laboral y, 2) que los postulantes para el puesto de trabajo aprueben las pruebas selectivas y de idoneidad.

La Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público tiene un carácter de obligatoriedad para todo el sector público, por lo tanto, esta aplica para

el Poder Ejecutivo y cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluida la Procuraduría General de la República, el Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, el Poder Judicial y todos sus órganos, el Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos, las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas (MTSS, 2012, p. 63).

### **Ley del Impuesto sobre la Renta (Ley N.º 7092)**

En el caso del sector privado, no existe ninguna normativa que obligue a los patronos a contratar o hacer algún tipo de reserva en sus puestos de trabajo para las personas con discapacidad, pero para ello cabe destacar la vigencia de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Asamblea Legislativa, 1988).

De acuerdo con la dicha Ley, se establecen dos incisos en los cuales se determinan diferentes gastos deducibles de la renta bruta (artículo 8). Con base en uno de esos deducibles, los empleadores del sector privado tienen una deducción en la renta bruta en el supuesto de contratar personas con discapacidad para un puesto de trabajo que cumpla con las condiciones que la Ley solicita, deducción que en el impuesto sobre la renta aplica sobre adaptaciones al entorno de trabajo, bonificaciones, salarios y aguinaldo, entre otros.

Todos los empresarios del sector privado se encuentran facultados para solicitar una exención de impuestos si contratan personas con discapacidad, y para ello se debe realizar el procedimiento ante el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS); posteriormente, el Consejo ejecutará las evaluaciones correspondientes para finalmente otorgar el certificado que se debe presentar durante la gestión en el Ministerio de Hacienda.

A pesar de que el sector público es el único que se encuentra en la obligación de brindar empleo a las personas con discapacidad, “las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42 %) que en el sector público (15 %)” (MTSS, 2012, p. 32), y una de las razones que el Plan Nacional de Inserción Laboral expone como dominantes para esa situación son: 1) mayor flexibilidad en cuanto a las reglas de contratación por parte del sector privado y, 2) alto congelamiento en lo que respecta a las plazas que sector público.

### **Factor que limita la empleabilidad**

Uno de los factores que influyen o limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad es la formación que esta población recibe previamente a enfrentarse a un entorno laboral. En relación con este factor, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica ha indicado que

el currículo impartido en gran parte de los centros de educación y formación está desfasado con respecto de la demanda laboral y, además, no logra desarrollar las competencias técnicas y habilidades blandas y básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables (MTSS, 2012, p. 83).

Adicionalmente, en dicho Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad se destaca que los pocos docentes que actualmente cuentan con la formación necesaria para trabajar en educación especial, han trabajado o trabajan únicamente con menores de edad, dejando así a personas adultas con discapacidad por fuera, lo que evidentemente les afecta más si desean insertarse en el ámbito laboral. Por otra parte, un aspecto que sin duda alguna impacta a la población con discapacidad es que,

los docentes que laboran en los CAIPAD y en los prevocacionales presentan debilidades de formación para lograr los niveles adecuados de alfabetización funcional de sus estudiantes. Asimismo, se carece de una mayor cantidad de especialistas que apoyen a los docentes que trabajan con los distintos tipos

de discapacidad, tales como intérpretes de lengua de señas, formadores capacitados en LESCO, profesionales capacitados en valorar y certificar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad, entre otros (MTSS, 2012, p. 83).

El no contar con una buena educación y preparación en los centros educativos que ayuden a las personas con discapacidad a adquirir las competencias que requieren para laborar, las pone aún más en desventaja en comparación con otras personas que optan por un puesto de trabajo.

## **Emprendimiento**

El emprendimiento se ha convertido en una figura importante para la población en cuestión, al constituir una opción viable para que pueda tener un trabajo, circunstancia que se muestra en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad. De acuerdo con la Política Nacional de Emprendimiento, Costa Rica Emprende (2010-2014), el emprendimiento consiste en aquella “actividad o grupo de actividades que emergen de la detección de oportunidad e identificación de necesidades y que se traducen en beneficios económicos o social” (MEIC, 2010-2014, p. 5).

Sobre este particular, la Defensoría de los Habilitantes (2011), en su Decimoséptimo Informe Estado de la Nación (El Emprendedurismo en Costa Rica), destacó la importancia del emprendimiento a nivel nacional indicado que

la promoción de nuevos emprendimientos, así como la creación de proyectos productivos viables para las condiciones del entorno prevaleciente se convierten en los pilares básicos y eje estratégico para generar inclusión social, oportunidades laborales, innovación, riqueza y desarrollo económico y social local y regional de las naciones (p. 3).

Un ejemplo relacionado con el tema del emprendimiento es el Programa del Instituto Mixto de Ayuda Social denominado Emprendimientos Productivos Individuales y Grupales (Instituto Mixto de Asistencia Social, IMAS, s. f., p. 1), dirigido a todas las personas que se encuentran en condiciones de pobreza, así como a aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, las personas que desean participar en este Programa deben realizar un proceso de formulación, ejecución y evaluación de sus propuestas o ideas encaminadas al emprendimiento, y para ello pueden contar con la asesoría de parte de varias instituciones del Estado, tales como el Consejo Nacional de la Producción, el Instituto de Desarrollo Agrario, el Ministerio de Agricultura y Ganadería y el Instituto Mixto de Ayuda Social, entre otras.

### **Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad**

Por otra parte, a nivel nacional se encuentra la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, la cual se creó mediante la directriz presidencial N.º 14, del 20 de noviembre de 2006, y se encuentra adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, con el objeto de que la misma “ejecute acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país en igualdad de condiciones y oportunidades” (MTSS, 2012, p. 41).

El trabajo que lleva a cabo esta Comisión es realizado en conjunto con varios representantes de diferentes instituciones, tales como el Ministerio de Educación Pública, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Dirección General de Servicio Civil, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad, la Unión de Cámaras de Costa Rica y la Federación Red Pro Personas (MTSS, 2012) y dentro de las funciones que se le atribuyen a la Comisión se encuentran las siguientes:

- 1) Asesorar y coordinar con la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, las acciones relacionadas con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

- 2) Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la empleabilidad de esta población.
- 3) Promover el desarrollo de proyectos de promoción de empleo que permitan articular acciones de las diferentes instituciones y sectores, y demostrar la viabilidad y factibilidad de la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- 4) Coordinar para desarrollar desde las instituciones competentes, acciones de asesoría y capacitación a empleadores del sector público y privado.
- 5) Elaborar recomendaciones en materia de generación de empleo para la población con discapacidad y elevarlas a las instancias competentes.

### **Red de Empresas Inclusivas (REI)**

Además de la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, se encuentra la Red de Empresas Inclusivas (REI). Dicha Red, según se indica en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, data del año 2009, como producto de uno de los proyectos del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), Fundación para las Américas, entre otros.

La Red de Empresas Inclusivas actualmente es coordinada por la Asociación Empresarial para el Desarrollo y un Comité Directivo, integrado por cinco empresas. Por otra parte, la Red de Empresas Inclusivas está integrada por treinta y siete empresas, las cuales pertenecen a diversos sectores tales como banca y finanzas, turismo, tecnología, comercio, etc. Un dato importante es que el lanzamiento formal de esta Red a escala nacional “se realizó en marzo del 2010, con apenas cinco empresas integrantes, con resultados positivos como el empleo de 110 personas con discapacidad (...) y, la capacitación de más de 400 representantes de diversas empresas” (MTSS, 2012, p. 62).

La Red de Empresas Inclusivas encuentra su razón de ser en la tarea de,

contribuir con la ampliación y fortalecimiento de la participación de las personas con discapacidad en el desarrollo del país, con su fuerza de trabajo y a la realización plena de sus derechos humanos, en alianza con las instituciones públicas competentes y organizaciones de la sociedad civil (MTSS, 2012, p. 61).

En virtud de lo antes expuesto, es posible notar que la Red de Empresas Inclusivas es una herramienta para la población con discapacidad ya que, mediante esta Red, se pretende que dicha población tenga una participación activa dentro de la sociedad, así como un correcto uso y disfrute de sus derechos.

### **Intermediación en el proceso de inclusión laboral**

Como se mencionó al inicio, el Estado, dentro de sus obligaciones, debe procurar que todos los ciudadanos sin excepción tengan una ocupación. En razón de lo antes expuesto es posible observar que la figura de la intermediación, en lo que respecta a la inclusión laboral, tiene un rol importante, pues mediante esta es posible poner en contacto a los empleadores con las personas que desean laborar, lo que conlleva a una posible inserción laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, en su artículo Manual de Intermediación de Empleo para Atender las Necesidades de los Adolescentes (2016), menciona que la intermediación es la

puesta en relación directa de las dos partes que intervienen en el mercado de trabajo, favoreciendo canales de comunicación entre las personas que demandan empleo, por un lado, y los empleadores o empresas que lo ofrecen por otro. Los servicios de intermediación tienen, por tanto, dos clientes o usuarios a los que se deben atender por igual en sus necesidades y demandas: participantes de los programas y empresas (p. 13).

Respecto a la intermediación, es posible identificar diversos sujetos que son esenciales para poder llevar a cabo la acción de intermediación, ellos son los intermediarios o facilitadores. Según lo indica el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica,

el acompañamiento por parte de intermediadores o facilitadores laborales tanto a la población con discapacidad como a las empresas en el proceso de contratación, se considera una necesidad primordial en el país, al menos hasta que las empresas logren instaurar políticas y prácticas inclusivas para PcD<sup>2</sup>, así como capacitar a sus colaboradores sobre el tema (MTSS, 2012, p. 63).

### **Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE)**

De la mano con la intermediación para la inclusión laboral (MTSS, 2012), se encuentra el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE), que consiste en una red encargada de los servicios de intermediación de empleo tanto de las instituciones como de las organizaciones que integran el Consejo Nacional de Intermediación. Según lo indica el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (MTSS, 2012), el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo se creó en el año 2008, mediante el decreto N.º 34.936, con el fin de que este sistema se encargue de la integración y coordinación de todos los recursos materiales y humanos que facilitan el proceso de conexión entre los agentes en el mercado laboral.

Actualmente, el Consejo Nacional de Intermediación se encuentra conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional de Rectores, el Ministerio de Educación Pública y un representante de parte del sector patronal y trabajadores, quienes son miembros del Consejo Superior de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (MTSS, 2012).

<sup>2</sup> Población con discapacidad.

## **Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad**

Por otra parte, las personas con discapacidad además de contar con las herramientas y los mecanismos antes expuestos también cuentan con la Unidad de Equiparación de Oportunidades con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta entidad se fundó mediante el decreto ejecutivo 30.991, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la República para el año 2012. Cabe destacar que dicha Unidad lleva a cabo diversas funciones, entre las que se encuentran las siguientes:

- 1) Formular lineamientos de política pública de atención a personas con discapacidad en el área laboral, para asesorar a las autoridades superiores.
- 2) Coordinar con entes internos y externos, la capacitación para el empleo y sobre derechos y obligaciones laborales, a las personas con discapacidad.
- 3) Diseñar estrategias de promoción y sensibilización dirigidas al sector empleador privado y público para lograr mayor disposición para la colocación en el empleo de personas con discapacidad, en función de su potenciación económica y social.
- 4) Establecer alianzas estratégicas con instancias claves de la institución, fomentando valores y prácticas institucionales de equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad (MTSS, 2012).

## **Conclusión**

Como ha quedado en evidencia en la normativa existente y en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, tanto a nivel nacional como internacional es posible notar un interés y un constante trabajo por crear herramientas o mecanismos que permitan una inclusión de la población con discapacidad dentro de los diversos ámbitos en los cuales una persona se desenvuelve diariamente, en cuenta el área laboral.

Asimismo, a pesar de ese trabajo constante en crear y reformar normativa sobre el tema de discapacidad, es posible apreciar que, en la actualidad, existen diversos aspectos que aún

no están contemplados en la legislación, lo que podría conllevar a un desequilibrio en la aplicación del principio de igualdad y, por ende, a la ejecución de actos de discriminación.

Un ejemplo de ello es el tema de los viáticos y la asistencia de personal que requiere apoyo por su discapacidad: si un trabajador con discapacidad califica para participar en alguna actividad dentro o fuera del lugar de trabajo, y requiere la asistencia de personal en razón de la discapacidad que presenta, es el mismo trabajador quien debe financiar los gastos de la persona que brinda la asistencia personal, aspecto que podría implicar una limitación, ya que si el trabajador no cuenta con el financiamiento para dicha asistencia, se encuentra limitado a poder asistir a la actividad de crecimiento profesional.

Además, es posible notar que a nivel nacional aún existen limitaciones, como falta de recurso humano o económico, que pueden llegar a afectar la formación profesional de las personas con discapacidad, ya que esta población no cuenta con una correcta formación que desarrolle sus capacidades para laborar y, por lo tanto, la pone en una situación de desventaja en comparación con otras personas que sí cuentan con una formación que logre potencializar sus capacidades y habilidades.

Finalmente, se evidencia que no existe una preferencia laboral por las personas sin discapacidad, en relación con las personas con discapacidad, pues para poder optar por un puesto de trabajo, todas deben cumplir con los requisitos que el empleador solicite. Sin embargo, en virtud de los censos antes mencionados, se puede observar que la población con discapacidad sí se encuentra en desventaja, en el supuesto de que el entorno de trabajo no esté adaptado a sus necesidades o si su presupuesto no le permite cubrir los gastos de viaje de su asistente en razón de la participación de algún congreso, capacitación o curso fuera o dentro del país.

## Referencias

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). *Ley del Impuesto sobre la Renta. Ley N.º 7092*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=97005&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=97005&strTipM=TC)

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Ley N.º 7600*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=0&strTipM=TC)
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo. Tratados Internacionales N.º 8661*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=TC)
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). *Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. Ley N.º 8862*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=TC)
- Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica. (1949). *Constitución Política*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC)
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo. Ley N.º 2*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC)
- Defensoría de los Habitantes. (2011). *Decimoséptimo Informe Estado de la Nación. El emprendedurismo en Costa Rica. Informe final*. Recuperado de [https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/017/Lebendiker\\_Marcelo\\_y\\_Petry\\_Petra\\_El\\_emprendedurismo\\_en\\_Costa\\_Rica.pdf](https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/017/Lebendiker_Marcelo_y_Petry_Petra_El_emprendedurismo_en_Costa_Rica.pdf)

- Instituto Mixto de Asistencia Social, IMAS. (s. f.). *Programa del Instituto Mixto de Ayuda Social: emprendimientos productivos individuales y grupales*. Recuperado de <http://www.imas.go.cr/beneficios/emprendimientos-productivos-individuales>
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio de Costa Rica, MEIC. (2010-2014). Política Nacional de Emprendimiento. Costa Rica Emprende. Recuperado de <http://www.pyme.go.cr/media/archivo/normativas/PoliticaNacEmpren.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. MTSS. (2012). *Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. Recuperado de <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2009). *Programa de oportunidades para el empleo a través de la tecnología en las Américas, POETA*. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/poeta-programa-oportunidades-empleo-trav%C3%A9s-tecnolog%C3%ADa-am%C3%A9ricas-iniciativa-del-caribe-ori>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2016). *Manual de intermediación de empleo para atender las necesidades de los adolescentes*. Recuperado de <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=28809>