

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

*EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA,
LA APLICACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL, DEL
CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y DE LA LEY
7600, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD*

Trabajo Final de Graduación sometido a consideración del Tribunal Examinador del
Programa de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social para optar por el grado de:
Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Por
Mitzi Eugenia Calderón Goldenberg

**Con la asesoría del Director:
Dr. Francis Zúñiga González**

**Puntarenas, Costa Rica
2010**

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| OBJETIVO GENERAL..... | 3 |
| OBJETIVO ESPECÍFICO..... | 3 |
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA..... | 9 |
| II. ANÁLISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES | 29 |
| 1. CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS), 1983.. | 29 |
| 2. LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 40 |
| III. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN COSTA RICA: LA MAYORÍA DE LOS DISCAPACITADOS SIN TRABAJO | 53 |
| IV. LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA OIT Y DE LA LEY 7600 EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE COSTA RICA | 77 |
| CONCLUSIÓN | 105 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 112 |
| ANEXOS..... | 119 |

OBJETIVO GENERAL

Determinar si con la aplicación del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, en la jurisprudencia nacional, ha mejorado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Costa Rica.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analizar las interpretaciones legales producidas como consecuencia directa de las políticas costarricenses dirigidas a la protección en el ámbito laboral de personas en situaciones especiales.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo será necesario que nuestra mirada como juristas en el derecho laboral se dirija a la búsqueda de un sentido racional sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, enfocados en nuestro entorno, con el fin de reordenar el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pues si bien se encuentra sometido a grandes tensiones ideológicas e importantes transformaciones, es necesario , analizar aquellas instituciones actuales, cuyo origen lejano le fundamenta en algún modo para desentrañar la eficacia de determinadas normas, lo cual que dependerá de su posibilidad de adaptación a nuevas circunstancias.

Los principales textos internacionales contienen planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y señalan deberes de los Estados y de la sociedad para con ellos; trazan, asimismo, los lineamientos de acción para prevenir la discapacidad, brindar la atención y generar condiciones de integración social y de superación de cualquier forma de discriminación.

Estas normas internacionales no tienen carácter obligatorio, pero sí representan el compromiso de los Estados de cumplir y desarrollar internamente, a través de su legislación, los principios y lineamientos contemplados en ellas.

Dentro de las normas internacionales más importantes se encuentran:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1976).
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (1976).
- **Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental** (1971).
- **Declaración de los Derechos de los Impedidos** (1975).
- **Declaración sobre las Personas Sordo-Ciegas** (1979).
- **Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad**

- **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad:** señala objetivos que tienden a una concepción integral para la comprensión y manejo de la discapacidad y presenta un marco para ello, aportando definiciones conceptuales y fijando acciones en los campos de la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades.
- **Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención en Salud Mental (1991).**
- **Normas Uniformes: Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad:** reconocen la discapacidad en sus causas, consecuencias y en la forma como se asumen las condiciones de índole económica, social y cultural y señala además que “La finalidad de estas normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Numeral 15). En consecuencia, y destacando las responsabilidades de los Estados y la necesidad de participación de las personas con discapacidad y organizaciones que las representan, se señalan recomendaciones que conducen a la igualdad en la participación y en las oportunidades para las personas con discapacidad en el conjunto de las actividades de la vida social del contexto en que se vive.
- **Convención sobre los Derechos del Niño:** en su artículo 23 contiene disposiciones sobre los derechos y los deberes para con los niños con impedimento físico y mental, quienes deben tener derecho a acceder a cuidados y atención especiales para alcanzar el disfrute de una vida plena y digna. Igualmente en los artículos 24 al 28 se plantean, entre otros, los derechos a la atención en salud y los servicios de tratamiento y rehabilitación, especial cuidado, la seguridad social, un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social y educativo.
- **Recomendación Sobre la Adaptación y Readaptación Profesionales de los Inválidos** de la OIT.
- **Convenio 159, de 1983, Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas** Organización Internacional del Trabajo –OIT- y la Recomendación 168, de 1983, mediante las cuales se promueve que la persona con discapacidad tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva su integración o reintegración en la sociedad, con participación de la colectividad.

- **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)**, esta clasificación sirvió para determinar condiciones en relación con tales situaciones.
- **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)**: es una actualización de la CIDDM aprobada en mayo de 2001. Proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones y sirve como marco de referencia para organizar esta información (Introducción, numeral 3.2); por tanto, abarca los diferentes aspectos de la salud y constituye una importante herramienta para la identificación y clasificación de la discapacidad.
- **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**. Su objetivo es “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (Art. II) a través de lo cual se comprometió principalmente a los Estados parte a “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...”, además de darle prioridad a acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo poblacional y las organizaciones que los representan. También, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos –CIDH- recomendó en su informe anual de 2000, tomar medidas conducentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad mental.
- **Declaración de Caracas**: instó a los Estados Miembros a que “... desplieguen esfuerzos para crear y actualizar las disposiciones jurídicas que protegen los derechos humanos de las personas con discapacidades mentales...”
- **Declaración de Cartagena de 1992** Sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana.
- **Declaración de Panamá de 2000** La Discapacidad, un Asunto de Derechos Humanos: El Derecho a la Equiparación de Oportunidades y el Respeto a la diversidad.

Estos cambios normativos, ideológicos, económicos y sociales acontecidos en los últimos años hacen que deban introducirse mejoras y una progresiva reestructuración del sistema de seguridad social, con una política de empleo donde la duración de la vida del trabajador vaya acorde con su situación o ambiente laboral.

Es aquí se presenta la interpretación que haya que darse al Principio de Igualdad, principio esencial sobre el que se ha construido el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, en un momento en el que el reconocimiento de la diversidad, de las diferencias, nos ha llevado a la desigualdad social en cuanto a las personas con discapacidad.

El sistema de seguridad social debe ser un buen ejemplo de creación del poder político institucional, su existencia depende de la afirmación de una voluntad política estatal de poner al abrigo de la población más desvalida (los discapacitados) los recursos económicos y el establecimiento de reglas jurídicas que definan derechos, establezcan obligaciones y atribuyan competencias a los entes gestores que, también mediante normas jurídicas, se crean.

En nuestro país, el ser una persona con discapacidad es algo muy difícil, pues independientemente del tipo de discapacidad que tenga y de las causas por las cuales se padezca, las capacidades de una u otra manera limitan para desarrollar ciertas actividades, pero en otros campos se desarrollan nuevas destrezas que ayudan a esta población a poder involucrarse diariamente en la sociedad.

A través de la historia se ha observado una evolución histórico-jurídico en defensa de las personas con discapacidad, evolución que se ha dado en el nivel mundial; afortunadamente no se excluyó a nuestro país y con grandes esfuerzos se ha dado a la tarea de, poco a poco, ir realizando los cambios jurídicos, sociales, culturales y aptitudinales para que las personas con discapacidad puedan gozar de una verdadera igualdad en todas las áreas donde se desarrollan.

Uno de los instrumentos que ha contribuido mundialmente para que las personas con discapacidad podamos desarrollarnos acorde a nuestras discapacidades y nos podamos insertar laboralmente es el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

el cual regula el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad. Este Convenio, junto con la legislación costarricense sobre discapacidad -en la cual se encuentra, como norma fundamental, lo establecido en la Ley 7600- hace que las personas con discapacidad puedan ser más independientes y autónomas, al igual que útiles a la sociedad.

No es necesario que exista vasta legislación, doctrina y jurisprudencia sobre un tema como el de la discapacidad, para que una persona pueda brindar oportunidades a todas las personas sin ninguna distinción, lo que realmente se necesita es una mayor sensibilización y humanidad, de forma tal que veamos y sintamos que todos, a pesar de nuestras diferencias, somos útiles y podemos contribuir al desarrollo de nuestro país.

I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Al referirse a las personas con discapacidad, la mayoría de la gente que no ha convivido con ellas se ve influida por los procesos de socialización que las discriminan y violentan, porque usualmente se cree que son inútiles, incapaces y objeto de burla o de lástima.

Estos roles y estereotipos sociales configuran una violencia estructural contra las personas con discapacidad, que, a su vez, se entrelaza con la violencia estructural de género.

Los roles de las personas con discapacidad encuentran en contradicción con los roles de la identidad genérica. Estos conflictos sobre cómo deben sentir, pensar y actuar las mujeres y los hombres con discapacidad, bajo las dos estructuras de violencia del mercado: la de género y la de discapacidad, configuran un esquema de violencia social que también se refleja en las relaciones intrafamiliares.

Todo el núcleo familiar se ve afectado por la violencia estructural, y todos sus miembros aprenden -de los procesos de socialización- diversas maneras de agredir a las personas con discapacidad.

Esta complejidad de relaciones de poder y de violencia da como resultado formas de violencia que socialmente no se han reconocido como tales. La lástima, ese sentimiento que embarga el alma, es posiblemente uno de los obstáculos más difíciles a los que deben enfrentarse los hombres y mujeres con discapacidad, pues actúa como una forma de discriminación, en la que cualquier logro alcanzado por alguna de estas personas se exagera, como si fuera inaudito que alguien con discapacidad pudiera triunfar en el ámbito de aquellos con facultades normales.

La lástima lleva, además, al trato condescendiente hacia la persona con discapacidad, de manera tal que quien le brinda ayuda siente que ha cumplido su buena tarea del día. Por lo general, las personas con discapacidad tienden a pensar que la única forma en que viven la violencia es la de lidiar con burlas directas, insultos o chistes crueles.

La socialización les ha enseñado que la sobreprotección, la lástima y la condescendencia son esquemas de interacción normales, y no una forma de violencia tan legítima como lo puede ser un golpe o una ofensa.

Las personas con discapacidad a menudo se ven excluidas de las principales actividades de la sociedad, negándoseles con ello sus derechos humanos. La discriminación contra las personas con discapacidad adopta formas diversas, que van desde negarles oportunidades de educación hasta otras formas más sutiles, como la segregación y el aislamiento, imponiéndoles barreras físicas y sociales.

Los efectos de la discriminación basada en la discapacidad son especialmente graves en ámbitos como la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a los lugares y servicios públicos.

Ello es resultado de la distinción, la exclusión, la restricción, la preferencia o la negativa a facilitar alojamiento aceptable, lo cual anula o menoscaba efectivamente el reconocimiento, el goce y el ejercicio de los derechos de los discapacitados.

A pesar de los progresos de la legislación alcanzados durante las últimas dos décadas del siglo pasado, la sociedad no ha atacado sistemáticamente este tipo de violaciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

La mayor parte de las leyes y políticas al respecto se basan en el supuesto de que los discapacitados sencillamente no pueden ejercitar los mismos derechos que el resto de la población. En consecuencia, su situación suele tratarse en términos de rehabilitación y servicios sociales.

Hace falta una legislación más amplia, que garantice los derechos de los discapacitados en todos sus aspectos (derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales) y en pie de igualdad con las personas sin discapacidad. Son necesarias medidas idóneas contra la discriminación, como fomentar que las personas con discapacidad participen equitativamente en la vida social y el desarrollo.

Una de las características dominantes de la jurisprudencia del siglo XX fue el reconocimiento del derecho como instrumento de cambio social. Si bien la legislación no es el único medio de progreso social, representa uno de los más poderosos vehículos de cambio, adelanto y desarrollo en la sociedad.

La legislación actual debe revisarse, con miras a integrar la perspectiva de la discapacidad en todas las esferas de la actividad legislativa y mejorar así la situación de las personas con discapacidad.

Ciertas barreras culturales y sociales han servido también para frenar la plena participación de las personas con discapacidad. Las prácticas discriminatorias contra estas personas pueden, pues, ser resultado de normas sociales y culturales que la ley ha institucionalizado.

El cambio en la percepción y el concepto de discapacidad acarreará cambios en los valores y una mayor comprensión en los niveles sociales e incidirá en aquellas normas sociales y culturales que pueden perpetuar nociones erróneas e inapropiadas sobre la discapacidad.

Por el hecho de ser ciudadanos de su propio país, en los instrumentos internacionales pertinentes y en su aplicación o incorporación a la legislación nacional debe otorgarse a las personas con discapacidad los mismos derechos que a las personas no discapacitadas.

En otras palabras, las personas con discapacidad deben gozar de la mejor protección posible de sus derechos, mediante la mejor legislación posible.

Los tratados internacionales sobre las cuestiones relativas a la discapacidad incluyen, entre otros, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio No. 111 de la Organización Mundial del Trabajo; el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, Convenio No. 159 de la Organización Internacional del Trabajo; el Convenio sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el

Desarrollo de los Recursos Humanos, Convenio No. 142 de la Organización Internacional del Trabajo; la Convención Relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza.

Todos estos instrumentos internacionales de derechos humanos protegen los derechos de las personas con discapacidad basándose en los principios de igualdad y no discriminación. Además, las disposiciones que protegen a los miembros de los grupos de población vulnerables, que se incluyen en los instrumentos básicos sobre derechos humanos, también son aplicables a los discapacitados.

Los tratados internacionales sobre derechos humanos son vinculantes para los Estados Partes que han firmado y ratificado esos tratados. Algunos instrumentos universales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y algunas disposiciones específicas, como el principio de no discriminación, han pasado a ser parte del Derecho Internacional y son considerados vinculantes para los Estados, incluso para aquellos que no han ratificado un tratado sobre derechos humanos.

El Derecho Internacional contemporáneo cada vez reconoce más que todos los Estados deberían incorporar las normas de Derechos Humanos en su legislación nacional. Si bien los medios escogidos para fomentar la realización plena de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad varían de un país a otro, no hay ningún país donde no sea imprescindible realizar un esfuerzo considerable en materia de políticas y programas.

La obligación para los Estados Partes, derivada de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos de fomentar el ejercicio progresivo de los derechos pertinentes hasta el máximo de sus recursos disponibles, exige que los gobiernos hagan mucho más que simplemente abstenerse de adoptar medidas que puedan afectar de manera negativa a las personas con discapacidad.

En la propia Carta de las Naciones Unidas se definen las obligaciones fundamentales de los Estados Miembros, de garantizar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos.

Los instrumentos internacionales, tales como declaraciones, resoluciones, principios, directrices y normas no son jurídicamente vinculantes desde el punto de vista técnico. Expresan principios generalmente aceptados y representan un compromiso moral y político de los Estados en el sentido de mejorar la condición de las personas con discapacidad. También pueden utilizarse como directrices para los Estados a la hora de promulgar leyes y formular políticas relativas a las personas con discapacidad.

A escala internacional también se han aprobado instrumentos internacionales relativos a los derechos de los discapacitados. A diferencia de los instrumentos jurídicos internacionales antes mencionados, existen las declaraciones, resoluciones y directrices aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que no son jurídicamente vinculantes, tales como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Declaración de los Derechos de los Impedidos, el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, las Directrices de Tallinn para el desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los impedidos, los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

El paso de una convención o convenio, principio o norma internacional al derecho nacional y luego a su aplicación en el país es lento y complejo, pero de importancia esencial. Los Estados son el principal elemento para transformar ciertas prácticas legislativas, administrativas y judiciales, lo que permitirá a las personas con discapacidad reivindicar sus derechos.

Los Estados que han pasado a ser partes en un convenio o convención internacional están jurídicamente obligados a aplicar en su jurisdicción interna las disposiciones contenidas en ese instrumento.

El Derecho Internacional deja a elección de los Estados adoptar las medidas legislativas y de otra índole, conforme con sus procesos constitucionales, para dar efecto a las obligaciones que se comprometen a cumplir y para garantizar que toda persona cuyos derechos o libertades sean violados tenga un recurso eficaz y justificable ante tribunales independientes e imparciales.

Para aplicar los instrumentos jurídicos internacionales en el derecho interno se dispone de tres métodos principales:

- Incorporación directa de los derechos reconocidos en el instrumento internacional, en lo que podría denominarse una “declaración de derechos” en el orden jurídico nacional;
- Promulgación de diferentes medidas legislativas en las leyes civiles, penales y administrativas para llevar a efecto los derechos reconocidos en los instrumentos jurídicos internacionales;
- Aplicación automática de los instrumentos jurídicos internacionales en el orden jurídico nacional.

El curso del proceso legislativo diferirá según los sistemas jurídicos internos pertinentes. La incorporación de los principios y normas internacionales sobre derechos humanos en las constituciones nacionales o documentos análogos sigue siendo la manera principal de concordar las leyes nacionales con los principios internacionales.

La aplicación directa del Derecho Internacional por los tribunales nacionales también puede desempeñar un papel importante en el cumplimiento de las normas internacionales sobre derechos humanos aplicables a las personas con discapacidad, mediante el respeto de los principios internacionales pertinentes y citando precedentes en otras jurisdicciones. En las cuestiones de legislación en materia de discapacidad ha de sugerirse el debido proceso.

Por otra parte, las iniciativas judiciales pueden impulsar a los poderes ejecutivo y legislativo para actuar respecto a la redacción, el cumplimiento y la evaluación de la legislación sobre discapacidades.

Los tribunales nacionales pueden tener una función primordial en la interpretación y el desarrollo de los principios y normas internacionales. Los tribunales nacionales pueden servir tanto de mecanismo eficaz para la protección y extensión de los derechos de los ciudadanos como para desempeñar un papel destacado en la aplicación de los principios internacionales en los asuntos internos referidos a la discapacidad.

Además, pueden llamar la atención sobre ciertas cuestiones legislativas y alentar a los diversos grupos de interés a actuar respecto a ella. Cuanto más ampliamente conocidas sean las normas internacionales sobre la discapacidad, mayor será la posibilidad de que los tribunales nacionales las cumplan. Estos podrían pasar a ser un foro para promover y proteger los derechos humanos internacionales de las personas con discapacidad, a la vez que contribuirán a establecer un programa para crear legislación nacional en armonía con las demás normas internacionales pertinentes y a movilizar las instancias gubernamentales y no gubernamentales en apoyo de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Puesto que no siempre las legislaciones nacionales garantizan el recurso contra la violación de los derechos recogidos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, el carácter general de las disposiciones de los tratados aconseja que esos instrumentos se apliquen mediante disposiciones detalladas específicas del derecho interno.

La Asamblea General de los Trabajadores ha aprobado, asimismo, instrumentos internacionales que tratan específicamente la situación de las personas con discapacidad. En 1971, la Asamblea aprobó la Declaración de los Derechos de los Impedidos donde se aclara que “el término impedido, designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.

En el Preámbulo de la Declaración, la Asamblea General pide que se adopten medidas en los planos nacional e internacional para que la declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de los derechos en ella contenidos.

El año 1981 fue declarado Año Internacional de los Impedidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, con el tema “participación e igualdad plenas”. Esto pone de relieve el derecho de las personas con discapacidad a participar plenamente en las sociedades en que viven, a disfrutar de iguales condiciones de vida y oportunidades para ganarse el sustento.

Un resultado importante del Año Internacional fue la promulgación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado por la Asamblea General en 1982.

El Programa de Acción Mundial, primer instrumento internacional que trata de la promoción de las personas con discapacidad en un marco amplio de desarrollo, tiene dos metas: la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo y la igualdad.

El Programa de Acción Mundial amplía el concepto de derechos humanos, reconociendo explícitamente el derecho de toda persona a tener oportunidades iguales a las de la población en su conjunto y una parte igual en la mejora de las acciones de vida resultantes del desarrollo económico y social.

Al fin de dotar de un marco de acción a la aplicación ulterior del Programa de Acción Mundial, la Asamblea General declaró el periodo comprendido entre 1983 y 1992 Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

En 1989, la Asamblea General aprobó las Directrices de Tallin para el desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los impedidos. Las Directrices, que son obra de un grupo interregional de expertos, constituyen un marco estratégico para promover la participación, la capacitación y el empleo de las personas con discapacidad en los distintos países.

En 1991, la Asamblea General aprobó los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental, que definen en el plano internacional los derechos básicos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad mental.

Entre los resultados destacados del decenio puede mencionarse la adopción, por parte de la Asamblea General, de dos instrumentos internacionales relativos a las personas con discapacidad.

En 1993, la Asamblea General de los Trabajadores aprobó las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las 22 Normas se basan en la experiencia adquirida durante el Decenio para lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, por ellas y con ellas. Las Normas se dividen en cuatro secciones principales:

- ✚ Requisitos para la igualdad de participación,
- ✚ Esferas previstas para la igualdad de participación,
- ✚ Medidas de ejecución, y
- ✚ Mecanismo de supervisión.

Aunque estas Normas no son jurídicamente vinculantes “pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando un gran número de Estados las apliquen con la intención de respetar una norma de derecho internacional”. En el artículo 15, “Legislación”, se observa que “Los Estados tienen la obligación de crear las bases jurídicas para la adopción de medidas encaminadas a lograr los objetivos de plena participación e igualdad de las personas con discapacidad”.

La estrategia a largo plazo para promover la aplicación del Programa de Acción Mundial para los impedidos hasta el año 2000 y años subsiguientes, refrendada por la Asamblea General de los Trabajadores en 1994, constituye un marco para las medidas en colaboración, a todos los niveles, destinadas a lograr el objetivo fijado en la resolución 48/99 de la Asamblea General de una “sociedad para todos en el año 2010”.

La estrategia reseña una serie de medidas que los gobiernos interesados pueden adoptar durante el periodo 1995-2010, junto con metas asociadas, cronogramas de acción y un conjunto complementario de medidas de apoyo en los ámbitos regional e internacional que contribuirán a la realización de una sociedad para todos.

La situación de las personas con discapacidad ha sido una preocupación primordial en las conferencias internacionales organizadas por las Naciones Unidas en el periodo transcurrido desde el final del Decenio. La Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, contiene en su capítulo sobre la igualdad, la dignidad y la tolerancia una sección específica sobre los derechos de los incapacitados.

El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo trata la situación de las personas con discapacidad en su capítulo sobre la familia, sus funciones, derechos, composición y estructura.

La Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social señala que las personas con discapacidad a menudo se ven relegadas a la pobreza, el desempleo y el aislamiento social.

El Programa de Acción trata las cuestiones relativas a la discapacidad en cada uno de sus tres capítulos principales: erradicación de la pobreza; empleo productivo para todos y reducción del desempleo, e integración social.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer el 15 de setiembre de 1995, abordó la situación de las mujeres que deben enfrentar los obstáculos que se oponen al adelanto y a la potenciación de su papel a causa de la discapacidad y por otros factores.

En el objetivo estratégico B.I a) de la Plataforma de Acción se insta a los gobiernos a promover la igualdad de acceso a la educación con medidas para eliminar la discriminación por razón del sexo y la discapacidad.

La Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos y el Programa de Hábitat, aprobados por la Conferencia de la Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (Hábitat 11) incluyen entre sus compromisos acerca de un refugio adecuado para todos, el objetivo de diseñar y aplicar normas que den acceso a las personas con discapacidad, de conformidad con las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad hay personas con discapacidad. El número total de personas con discapacidad en el mundo es grande y va en aumento.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían. Esas variaciones son resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan a favor del bienestar de sus ciudadanos.

La actual política en materia de discapacidad es el resultado de la evolución registrada a lo largo de los 200 últimos años. En muchos aspectos refleja las condiciones generales de la vida y las políticas sociales y económicas seguidas en épocas diferentes.

No obstante, en lo que respecta a discapacidad, también hay muchas circunstancias concretas que han influido en las condiciones de vida de las personas que la padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.

Con el tiempo, la política en materia de discapacidad pasó de la prestación de cuidados elementales en instituciones a la educación de los niños con discapacidad y a la rehabilitación de las personas que sufrieron discapacidad en su vida adulta. Gracias a la educación y a la rehabilitación esas personas se han vuelto cada vez más activas y se han convertido en una fuerza motriz en la promoción constante de la política en materia de discapacidad, integradas también por sus familiares y defensores, que han tratado de lograr mejores condiciones de vida para ellas.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se introdujeron los conceptos de integración y normalización, que reflejan un conocimiento cada vez mayor de las capacidades de las personas.

Hacia fines del Decenio de 1960, las organizaciones de las personas con discapacidad que funcionaban en algunos países empezaron a formular un nuevo concepto de la discapacidad, donde se reflejaba la estrecha relación existente entre las limitaciones que experimentaban esas personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general.

Al mismo tiempo, se pusieron cada vez más de relieve los problemas de la discapacidad en los países en desarrollo, según las estimaciones, en algunos de ellos el porcentaje de la población que sufría discapacidades era muy elevado y, en su mayor parte, esas personas eran sumamente pobres.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido objeto de gran atención en las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales durante mucho tiempo. El

resultado más importante del Año Internacional de los Impedidos (1981) fue el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado el 3 de diciembre de 1982 por la Asamblea General. El Año Internacional y el Programa de Acción promovieron enérgicamente los progresos en esta esfera.

Ambos subrayaron el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a disfrutar en un pie de igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social. También por primera vez se definió la discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno.

En 1987 se celebró en Estocolmo la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha de la ejecución del Programa de Acción Mundial para los Impedidos al cumplirse la mitad del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

En la Reunión se sugirió la necesidad de elaborar una doctrina rectora que indicase las prioridades de acción en el futuro. Esta doctrina debía basarse en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

En consecuencia, la Reunión recomendó a la Asamblea General que convocara una conferencia especial a fin de redactar una convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad para que la ratificasen los Estados al finalizar el Decenio.

Italia preparó un primer esbozo de la convención y lo presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo segundo periodo de sesiones. Suecia presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto periodo de sesiones otras propuestas relativas a un proyecto de convenio.

Sin embargo, en ninguna de esas ocasiones pudo llegarse a un consenso sobre la conveniencia de tal convención. A juicio de muchos representantes, los documentos sobre derechos humanos ya existentes parecían garantizar a las personas con discapacidad los mismos derechos que a las demás.

Guiándose por las deliberaciones de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social, en su primer periodo ordinario de sesiones de 1990, convino finalmente en ocuparse de elaborar un instrumento internacional de otro tipo.

En su resolución 1990/26, de 24 de mayo de 1990, el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social para que examinara en su 32º periodo de sesiones la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, otras entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad.

El Consejo pidió también a la Comisión que finalizase el texto de esas normas para examinarlas en 1993 y presentarlas a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones.

Los debates celebrados en la Tercera Comisión de la Asamblea General durante el cuadragésimo quinto periodo de sesiones, pusieron de manifiesto la existencia de un amplio apoyo para la nueva iniciativa destinada a elaborar normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En el 32º periodo de sesiones de la Comisión de desarrollo Social, la iniciativa sobre las normas uniformes recibió el apoyo de gran número de representantes y los debates culminaron con la aprobación, el 20 de febrero de 1991, de la resolución 32/2, en la que se decidió establecer un grupo especial de trabajo de composición abierta, de conformidad con la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social.

Las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se han elaborado sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

El fundamento político y moral de estas Normas se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y también en la convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

Aunque no son de cumplimiento obligatorio, estas Normas pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de los Estados con la intención de respetar una norma de Derecho Internacional. Llevan implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.

Se señalan importantes principios de responsabilidad, acción y cooperación. Se destacan esferas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la plena participación y la igualdad.

Estas Normas constituyen un instrumento normativo y de acción para personas con discapacidad y para sus organizaciones. También sientan las bases para la cooperación técnica y economía entre los Estados, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás.

En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos.

Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso. El logro de la igualdad de

oportunidades para las personas con discapacidad constituye una contribución fundamental al esfuerzo general y mundial de movilización de los recursos humanos.

Tal vez sea necesario prestar especial atención a grupos tales como las mujeres, los niños, los ancianos, los pobres, los trabajadores migratorios, las personas con dos o más discapacidades, las poblaciones autóctonas y las minorías étnicas. Además, existe un gran número de refugiados con discapacidad que tienen necesidades especiales, a las cuales debe presentarse atención.

Los conceptos indicados a continuación se utilizan a lo largo de todas las normas. Se basan esencialmente en los conceptos enunciados en el Programa Acción Mundial para los Impedidos. En algunos casos, reflejan la evolución registrada durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

Con la palabra “discapacidad” se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad, puede ser de carácter permanente o transitorio.

Minusvalía es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra “minusvalía” describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

El empleo de esas dos palabras, “discapacidad” y “minusvalía”, debe considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad. Durante el decenio de 1970, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y profesionales en la esfera de la discapacidad se opusieron firmemente a la terminología que se utilizaba a la sazón.

Las palabras “discapacidad” y “minusvalía” se utilizaban a menudo de manera poco clara y confusa, lo que era perjudicial para las medidas normativas y la acción política. La terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico que hacía caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud aprobó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, que sugería un enfoque más preciso y, al mismo tiempo, relativista.

Esa clasificación, que distingue claramente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, se ha utilizado ampliamente en esferas tales como la rehabilitación, la educación, la estadística, la política, la legislación, la demografía, la sociología, la economía y la antropología.

Algunos usuarios han expresado preocupación por el hecho de que la definición del término minusvalía que figura en la clasificación puede aún considerarse de carácter demasiado médico y centrado en la persona, y tal vez no aclare suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona. Esas inquietudes, así como otras expresadas por los usuarios en los 12 años transcurridos desde la publicación de la clasificación, se tendrán en cuenta para futuras revisiones.

Como resultado de la experiencia acumulada en relación con la ejecución del Programa de Acción Mundial y el examen general realizado durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, se profundizaron los conocimientos y se amplió la comprensión de las cuestiones relativas a la discapacidad y de la terminología empleada.

La terminología actual reconoce la necesidad de tener en cuenta no sólo los requerimientos individuales (como rehabilitación y recursos técnicos auxiliares), sino también las deficiencias de la sociedad (diversos obstáculos a la participación).

Por prevención se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente.

La prevención puede incluir muchos tipos de acción diferentes, como atención primaria de la salud, puericultura prenatal y postnatal, educación en materia de nutrición, campañas de vacunación contra enfermedades transmisibles, medidas de lucha contra las enfermedades endémicas, normas y programas de seguridad para la prevención de accidentes en diferentes entornos, incluida la adaptación de los lugares de trabajo para evitar discapacidades y enfermedades, y prevención de la discapacidad resultante de la contaminación del medio ambiente u ocasionada por los conflictos armados.

La rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes.

La rehabilitación puede abarcar medidas para proporcionar o restablecer funciones o para compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional. El proceso de rehabilitación no supone la prestación de atención médica preliminar. Abarca una amplia variedad de medidas y actividades, desde la rehabilitación más básica y general hasta las actividades de orientación específica, como por ejemplo la rehabilitación profesional.

Por logro de la igualdad de oportunidades se entiende el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.

El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera que se garantice que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.

Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales.

En la medida que las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos, deben también cumplir las obligaciones correspondientes. A su vez, con el logro de esos derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad.

Como parte del proceso encaminado a lograr la igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad. Los Estados deben ser conscientes de que en la Carta de las Naciones Unidas se han comprometido a actuar individual y colectivamente en cooperación con la Organización para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, reafirmando el compromiso de defender los derechos humanos y las libertades fundamentales, la justicia social y la dignidad y el valor de la persona humana, proclamado en la Carta. Asimismo, debe recordarse en particular las normas internacionales en materia de derechos humanos que se enuncian en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esos instrumentos proclaman que los derechos en ellos reconocidos se deben conceder por igual a todas las personas, sin discriminación.

Asimismo, se deben acatar las disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño, que prohíben la discriminación basada en la discapacidad y que requiere la adopción de medidas especiales para proteger los derechos de los niños con discapacidad, así como la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que establece algunas medidas de protección contra la discapacidad. De igual manera, las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, destinadas a salvaguardar los derechos de las niñas y mujeres con discapacidad y teniendo en cuenta la Declaración de los Derechos de los Impedidos, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental y otros instrumentos pertinentes aprobados por la Asamblea General. Además de las recomendaciones y los convenios pertinentes aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, en especial los que se refieren a la participación en el empleo, sin discriminación alguna, de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad, sus padres, tutores o quienes abogan en su favor, y las organizaciones que los representan deben participar activamente, junto con los Estados, en la planificación y ejecución de todas las medidas que afecten a sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

De esta manera, se han aprobado las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, con objeto de:

- ✚ Poner de relieve que todas las medidas en la esfera de la discapacidad presuponen un conocimiento y una experiencia suficientes acerca de las condiciones y necesidades especiales de las personas con discapacidad.
- ✚ Destacar que el proceso mediante el cual cada uno de los aspectos de la organización de la sociedad se pone a disposición de todos es un objetivo fundamental del desarrollo socioeconómico.
- ✚ Señalar aspectos decisivos de las políticas sociales en la esfera de la discapacidad, incluido, cuando proceda, el fomento activo de la cooperación económica y técnica.
- ✚ Ofrecer modelos para el proceso político de adopción de decisiones necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la existencia de una gran diversidad de niveles económicos y técnicos, así como el hecho de que el proceso debe reflejar un profundo conocimiento del contexto cultural en el que se desarrolla y el papel fundamental que las personas con discapacidad desempeñen en dicho proceso.
- ✚ Proponer la creación de mecanismos nacionales para establecer una estrecha colaboración entre los Estados, los órganos del sistema de las Naciones Unidas, otros órganos intergubernamentales y las organizaciones de personas con discapacidad.
- ✚ Proponer un mecanismo eficaz de supervisión del proceso por medio del cual los Estados tratan de lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad hay personas con discapacidad. El número total de personas con discapacidad en el mundo es grande y va en aumento.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo. Esas variaciones son resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan a favor del bienestar de sus ciudadanos.

La actual política en materia de discapacidad es el resultado de la evolución a lo largo de los 200 últimos años. En muchos aspectos refleja las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas seguidas en épocas diferentes.

No obstante, en lo que respecta a la discapacidad, también hay muchas circunstancias concretas que han influido en las condiciones de vida de las personas que la padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.

Con el tiempo, la política en materia de discapacidad pasó de la prestación de cuidados elementales en instituciones a la educación de los niños con discapacidad y a la rehabilitación de las personas que sufrieron discapacidad durante su vida adulta. Gracias a la educación y a la rehabilitación, esas personas se han vuelto cada vez más activas y se han convertido en una fuerza motriz en la promoción constante de la política en materia de discapacidad.

Se han creado organizaciones de personas con discapacidad, integradas también por sus familiares y defensores, que han tratado de lograr mejores condiciones de vida para ellas. Después de la Segunda Guerra Mundial se introdujeron los conceptos de integración y normalización que reflejaban un conocimiento cada vez mayor de las capacidades de esas personas.

II. ANÁLISIS DE LAS REGULACIONES LEGALES

1. CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS), 1983

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

- ✚ Fecha de entrada en vigor: 20-06-1985. Descripción: (Convenio) Convenio: C 159.
- ✚ Lugar: Ginebra. Fecha de adopción: 20-06-1983. Sesión de la Conferencia: 69.
- ✚ La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión.

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado procesos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación.

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad.

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en él, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

PRINCIPIOS DE POLÍTICA DE READAPTACIÓN PROFESIONAL Y DE EMPLEO PARA PERSONAS INVÁLIDAS

Artículo 2: De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3: Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

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

Artículo 5: Se consultará a las organizaciones respectivas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

MEDIDAS A NIVEL NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE SERVICIOS DE READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO PARA PERSONAS INVÁLIDAS

Artículo 6: Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

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

Artículo 8: Se adoptan medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9: Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la información y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Artículo 10: Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11: Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrará en vigor doce meses después de las fechas en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12: Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se registró. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13: El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido

comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que se entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14: El Director de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15: Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de revisión total o parcial.

Artículo 16: En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17: Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

PAISES MIEMBROS DE LA O. I. T. QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 159

| PAÍS | FECHA DE RATIFICACIÓN | SITUACIÓN |
|----------------------|-----------------------|------------|
| Alemania | 14-11-1989 | Ratificado |
| Argentina | 13-01-1987 | Ratificado |
| Australia | 01-08-1990 | Ratificado |
| Azerbaiyán | 19-05-1992 | Ratificado |
| Bahrein | 02-02-1999 | Ratificado |
| Bolivia | 19-12-1992 | Ratificado |
| Bosnia y Herzegovina | 02-06-1996 | Ratificado |
| Brasil | 18-05-1990 | Ratificado |
| Burkina faso | 26-05-1989 | Ratificado |
| Chile | 14-10-1994 | Ratificado |
| China | 02-02-1988 | Ratificado |
| Chipre | 13-14-1987 | Ratificado |
| Colombia | 07-12-1989 | Ratificado |
| República de Corea | 15-11-1999 | Ratificado |
| Costa Rica | 23-07-1991 | Ratificado |
| Côte d' Ivoire | 22-10-1999 | Ratificado |
| Croacia | 08-10-1991 | Ratificado |
| Cuba | 03-10-1996 | Ratificado |
| Dinamarca | 01-04-1985 | Ratificado |
| Ecuador | 20-05-1988 | Ratificado |
| Egipto | 03-08-1988 | Ratificado |
| El Salvador | 19-12-1986 | Ratificado |
| Eslovaquia | 01-01-1993 | Ratificado |
| Eslovenia | 29-05-1992 | Ratificado |
| España | 02-08-1990 | Ratificado |
| Étiopía | 28-01-1991 | Ratificado |
| Federación de Rusia | 03-06-1988 | Ratificado |
| Fiji | 01-12-2004 | Ratificado |
| Filipinas | 23-08-1991 | Ratificado |

| | | |
|--|------------|------------|
| Finlandia | 24-04-1985 | Ratificado |
| Francia | 16-03-1989 | Ratificado |
| Grecia | 31-07-1985 | Ratificado |
| Guatemala | 05-04-1994 | Ratificado |
| Guinea | 16-10-1995 | Ratificado |
| Hungría | 20-06-1984 | Ratificado |
| Irlanda | 06-06-1986 | Ratificado |
| Islandia | 22-06-1990 | Ratificado |
| Italia | 07-06-2000 | Ratificado |
| Japón | 12-06-1992 | Ratificado |
| Jordania | 13-05-2003 | Ratificado |
| Kirguistán | 31-03-1992 | Ratificado |
| Kuwait | 26-06-1998 | Ratificado |
| Líbano | 23-02-2000 | Ratificado |
| Lituania | 16-09-1994 | Ratificado |
| Luxemburgo | 21-03-2001 | Ratificado |
| La ex República Yugoslava de Macedonia | 17-11-1991 | Ratificado |
| Madagascar | 03-06-1998 | Ratificado |
| Malawi | 01-10-1986 | Ratificado |
| Malí | 12-06-1995 | Ratificado |
| Malta | 09-06:1988 | Ratificado |
| Mauricio | 09-062004 | Ratificado |
| México | 05-04-2001 | Ratificado |
| Mongolia | 03-02-1998 | Ratificado |
| Noruega | 13-08-1984 | Ratificado |
| Países Bajos | 15-02-1988 | Ratificado |
| Pakistán | 25-10-1994 | Ratificado |
| Panamá | 28-01-1994 | Ratificado |
| Paraguay | 02-05-1991 | Ratificado |
| Perú | 16-06-1986 | Ratificado |
| Polonia | 02-12-2004 | Ratificado |

| | | |
|-----------------------|------------|------------|
| Portugal | 03-05-1999 | Ratificado |
| República Checa | 01-01-1993 | Ratificado |
| República Dominicana | 20-06-1994 | Ratificado |
| San Marino | 23-05-1985 | Ratificado |
| Santo Tomé y Príncipe | 17-06-1992 | Ratificado |
| Serbia | 24-11-2000 | Ratificado |
| Suecia | 16-06-1984 | Ratificado |
| Suiza | 20-06-1985 | Ratificado |
| Tayikistán | 26-11-1993 | Ratificado |
| Trinidad y Tobago | 03-06-1999 | Ratificado |
| Túnez | 05-09-1989 | Ratificado |
| Turquía | 26-06-2000 | Ratificado |
| Ucrania | 15-05-2003 | Ratificado |
| Uganda | 27-03-1990 | Ratificado |
| Uruguay | 13-01-1988 | Ratificado |
| Yemen | 18-11-1991 | Ratificado |
| Zambia | 05-01-1989 | Ratificado |
| Zimbabwe | 27-08-1998 | Ratificado |

Este tratado coloca un barómetro sobre el compromiso de cumplimiento de parte de los Estados y gobiernos, respecto a la Convención, ya que le fija a los Estados la tarea de crear un mecanismo institucional para impulsar la implementación del tratado.

La Convención tiene un carácter programático y plantea un conjunto de normas, que deben de empezar a cumplirse a través de una serie de políticas públicas, que muestren un cambio sostenido y sostenible.

Esta Convención, al tenor de lo que se expresa en su artículo 4, correspondiente a las obligaciones de los Estados, debe modificar tanto normas jurídicas y administrativas como costumbres y prácticas, que han contribuido, directa o indirectamente, a mantener en ese estado de pobreza y exclusión a las personas con discapacidad.

En todas las políticas y programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad, vistos de una manera integral, deben tomarse en forma efectiva, práctica y concreta, por parte de los Estados. Esto no es otra cosa que la aplicación práctica de un desarrollo incluyente.

En este sentido, no se debe construir infraestructura pública o privada que dé servicio al público si no se garantiza accesibilidad física, segura y de calidad, para todas las personas. Las entidades gubernamentales deben dictar normas específicas con tal propósito y cumplirlas y hacerlas cumplir, con todo rigor. Es éticamente inaceptable que se construya infraestructura que perennice la exclusión.

De igual manera, los servicios públicos informativos, de comunicación y transporte, deben ser accesibles para todas las personas. El formidable desarrollo tecnológico alcanzado posibilita tal accesibilidad a cada vez más bajos costos. Las entidades gubernamentales (nacionales y locales) deben trabajar en políticas y programas que garanticen el avance progresivo y sostenible en la accesibilidad universal en tales servicios. No hacerlo contribuiría a mantener en la postración y la pobreza a millones de personas con discapacidad.

En este ámbito de acceso a la información, es imprescindible que los Estados impulsen políticas y acciones urgentes encaminadas a reducir, en forma eficaz, la doble brecha digital y la falta de acceso a la información que enfrentan las personas con discapacidad, por su condición de ser pobres y con discapacidad.

En el campo educativo, los Estados deben garantizar y ofrecer educación inclusiva a todas las personas, asegurando dotar a las personas con discapacidad, en las diferentes etapas de su existencia, de ofertas educativas de calidad, que les posibilite el mayor desarrollo humano posible. Es necesario que las personas con discapacidad alcancen la formación adecuada, en arreglo a sus condiciones personales y potencialidades, para producir y trabajar.

Sin educación, las posibilidades de insertarse en el aparato de producción de un país o una comunidad son casi nulas para cualquier persona y completamente nulas para las personas con discapacidad. Consecuentemente, la pobreza asociada a discapacidad tiene como un medio fundamental para romper el círculo, políticas educativas que permitan llegar a todas

las aulas a las personas con discapacidad, para ofrecer una mano de obra de calidad, ya para el mercado competitivo, ya para el auto-empleo o cualquier otro ámbito.

Por otra parte, en una necesaria etapa de transición entre la exclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad y su inclusión, sin restricciones y prejuicios en entornos abiertos y accesibles en los mercados laborales privados, es necesario impulsar programas inmediatos, que incluyan incentivos atractivos para las empresas y programas de acción afirmativa eficaces, que de manera efectiva contribuyan a reducir el desempleo y la discriminación laboral contra las personas con discapacidad. Asimismo, las entidades públicas deben abrir sus puertas a servidores públicos con discapacidad, incluso dictando normas que prioricen la contratación de personas con discapacidad cuando cumplan los requisitos establecidos de manera similar a otros oferentes sin discapacidad.

En el campo de la salud, los Estados deben impulsar políticas y programas públicos, que garanticen el acceso a los servicios de salud de las personas con discapacidad tanto de zonas urbanas como de rurales y remotas. Eso incluye la formación de personal médico y técnico con una visión distinta de la discapacidad, lugares y servicios accesibles y tratamientos para atender padecimientos propios de personas con discapacidad, entre otros. Tales medidas serán muy importantes en la prevención de nuevas deficiencias o de agudización de las existentes.

En relación con las necesidades de protección social a las personas con discapacidad, sometidas a duras condiciones de pobreza, los gobiernos deben impulsar y ejecutar políticas y programas que les mejoren su existencia, reduzcan la pobreza y sufraguen gastos relacionados con su condición. Este tipo de acciones son muy importantes para evitar que los de por sí disminuidos ingresos de una familia pobre, se reduzcan más por atender ese tipo de gastos. Esas políticas deben también orientarse a ofrecer alternativas de cuidado y atención a personas con discapacidad, que posibiliten la actividad productiva y la generación de ingresos de miembros de la familia, que, por lo general, se ven obligados a sólo ser cuidadoras o cuidadores, carentes de otras alternativas u horizontes.

La Convención es una herramienta para propugnar por un cambio, pero es una herramienta que hay que esgrimir. Se requerirá mucho trabajo de incidencia política de las organizaciones

de personas con discapacidad y sus aliados para avanzar en el logro de políticas inclusivas y transversales, que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de los excluidos con discapacidad.

La Convención ofrece la oportunidad de contar con argumentos jurídicos, políticos y de desarrollo social, para luchar por un cambio en el mundo de la discapacidad. Para su aplicación se debe conocer a fondo el tratado y su protocolo opcional, para saberlo utilizar dentro de una lógica de exigibilidad razonada de los derechos. Eso nos desafía a labores de divulgación y capacitación, práctica y efectiva, para todos los administradores de justicia.

2. LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para su conocimiento y aplicación, la Asesoría Presidencial para los asuntos de la población con discapacidad, presenta la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad en Costa Rica, Ley No. 7600 del 2 de mayo de 1996, publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 29 de mayo del mismo año.

Este instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad se constituye, al mismo tiempo, en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y madres de familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y constitucionales y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas.

La Ley de Igualdad de Oportunidades es de fácil comprensión y se propone, en forma progresiva, eliminar discriminaciones y permitir mayor acceso a los programas y servicios, tanto de instituciones públicas como privadas.

Como política nacional, establece las bases que permitan, en primer lugar, dejar atrás un enfoque predominante durante muchos años, basado en el asistencialismo sobreprotector, y da lugar a la estrategia de la equiparación de oportunidades como vehículo para el desarrollo humano de la persona con discapacidad.

La Ley sobre la Igualdad de Oportunidades para la Persona con Discapacidad en Costa Rica, contiene disposiciones y acciones en diversas áreas de la sociedad y esto debe ser así, para propiciar la mayor participación de la persona con discapacidad.

También hace importantes reformas, las derogatorias de artículos de otras leyes que son claramente discriminatorias; pero especialmente, con esta nueva ley se contribuye de manera efectiva a la construcción de una sociedad más tolerante a las diferencias y esto es un valor que beneficia a todos, no solo a los discapacitados.

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

La memoria de tantas generaciones de personas con discapacidad que aspiraron a vivir mejor, se honrará si a partir de esta nueva era todos nos unimos en la construcción de una sociedad de verdaderas oportunidades y cuando ese gran objetivo se logre, las personas con discapacidad ya no será ciudadanos de distinta categoría y quizás esta ley sea obsoleta e innecesaria.

Por primera vez, el tema fue incluido en el Plan Nacional de Desarrollo, analizando las condiciones de marginación y exclusión social en que han vivido las personas con discapacidad y llegamos a la conclusión de que era muy importante promover una Política Nacional que a través de la legislación, entre otras cosas, facilitara y acelerara aquellos procesos económicos, sociales y culturales que les permitieran mayor participación en el quehacer de nuestra sociedad.

No es una ley sólo para los discapacitados, es una ley para Costa Rica, porque avanzar en los derechos de todas las personas es avanzar en el enriquecimiento de nuestra sociedad y de nuestros valores nacionales.

Su contenido se refiere al uso y accesibilidad a todos los programas y servicios brindados por instituciones públicas y privadas, al espacio físico, a la información y a la comunicación, la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo. Asimismo, al equilibrio de oportunidades en la educación -donde se está poniendo tanto énfasis- la salud, el trabajo y la cultura, entre muchos aspectos.

Con esta Ley se da un gran paso en la superación del enfoque tradicional asistencialista, paternalista y sobreprotector y se hace justicia entregando a las personas con discapacidad una licencia para su emancipación, para que puedan tomar por sí mismas aquellas decisiones que les afecten directa e indirectamente, ejerciendo con ello su legítimo derecho a la autodeterminación.

Estamos conscientes de que una ley de esta magnitud es importante y necesaria, puesto que nuestra sociedad no se ha ajustado de forma natural a las necesidades de todos sus integrantes.

Estoy segura de que esta iniciativa será un instrumento efectivo al servicio de las propias personas con discapacidad para transformar sus discapacidades en verdaderas oportunidades. Para ello, es indispensable reafirmar el rol activo y decisivo, el papel estratégico del Estado en la orientación y ejecución de las políticas sociales, combinándolo creativamente con el aporte de la iniciativa privada y de las organizaciones no gubernamentales en la provisión de servicios sociales, y desarrollando en nuestra cultura valores superiores como la tolerancia a las diferencias y la erradicación de toda forma de discriminación; para que la igualdad y las oportunidades entre los seres humanos prevalezcan necesitamos ir más allá de una política orientada hacia tal fin.

Debemos lograr que sean norma espontánea de reconvivencia social, una política fundada en estos principios puede dar frutos sólo si entendemos que el origen de toda forma de discriminación se encuentra principalmente en la actitud de la sociedad.

Un ejemplo de esta conducta es el trato que la sociedad ofrece a las personas con alguna discapacidad, las cuales no solo reciben la influencia de los estereotipos que aquí se han mencionado, sino también el efecto de algunas políticas sociales que alientan su marginación y exclusión, lesionando seriamente sus derechos, su dignidad y su imagen. Estamos conscientes de que la legislación que hemos promovido es una herramienta útil y valiosa, pero que por sí misma no genera todos los cambios con la celeridad que todos deseamos y queremos.

Es preciso que, de forma inmediata, tanto en las instituciones públicas como en las privadas nos aboquemos a planificar, presupuestar y programar todas las acciones requeridas para así lograr el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que esta ley nos asigna a todos.

Por otro lado, no podemos pretender que tan sustanciales transformaciones se concreten de la noche a la mañana, pero lo que no debe permitirse es que la discapacidad siga siendo un asunto que se trate circunstancialmente y de forma marginal.

Reconvertir actitudes, desunificar la discapacidad y proveer servicios de apoyo y ayudas técnicas, cuando así se requieran, será la clave del éxito en esta revolucionaria tarea. Este es desarrollo social que queremos, un desarrollo que integre a Costa Rica a las comunidades, a la familia, a las personas con discapacidad, un desarrollo que nos lleve de la Costa Rica dividida por la pobreza y la discriminación a la Costa Rica integrada por las oportunidades.

Como se ha indicado, la discapacidad es cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite sustancialmente una o más de las actividades principales de un individuo. Referente al término ha tenido una enorme evolución en cuanto a generalidades del concepto, dentro de los cuales encontramos los siguientes en orden evolutivo:

- Invalidez: persona que adolece de un defecto físico o mental que le impida o dificulte alguna de sus actividades.
- Rehabilitación integral: Devolver a un enfermo o a un disminuido físicamente la capacidad de valerse por sí mismo.

Dentro de los anteriores términos encontramos otros que se pueden denominar de igual manera:

1. Persona con discapacidad.
2. Persona minusválida.
3. Persona inválida.
4. Persona con limitación.
5. Persona con limitaciones funcionales.
6. Persona con necesidades especiales.
7. Personas excepcionales.

Todas las anteriores tienen el mismo significado de la palabra discapacidad. También debemos mencionar las Organizaciones de Personas con Discapacidad, que menciona la

ley, son aquellas organizaciones dirigidas por personas con discapacidad o por sus familiares, cuyos fines y objetivos están dirigidos a la promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.

Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben:

- a) Ejercer su derecho a la autodeterminación y a participar en la toma de decisiones que les afecten directa o indirectamente.
- b) Contar con una representación permanente, en una proporción de veinticinco por ciento en el órgano directivo de la institución pública rectora en materia de discapacidad.
- c) Disponer de recursos para reunir, reproducir, traducir y transmitir información ágil y oportuna sobre la discapacidad, con el fin de informar y asesorar a las instituciones, empresas y público en general sobre la eliminación de barreras, ayudas técnicas y servicios de apoyo. Para ello, se contará, según indica la misma Ley, con un comité constituido por representantes de esas organizaciones.

Los recursos para este fin son asignados por la institución pública rectora en materia de discapacidad o por cualquier fuente de ingresos que proporcionen las entidades públicas o privadas. Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad.

Las ayudas técnicas indicadas en la Ley 7600 son el elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía. En este aspecto hay una diversidad de elementos, dentro de los cuales se pueden citar los siguientes:

- a) Silla de ruedas.
- b) Muletas.
- c) Bastones.
- d) Audífonos.
- e) Prótesis.
- f) Órtesis.
- g) Andaderas.
- h) Abecedario Braille.

- i) Lenguaje de Señas (Lesco).
- j) Sondas.
- k) Catéter.

El adecuado funcionamiento y cuidado de estos elementos contribuye a que las personas con discapacidad mejoren su independencia. Y a su vez están los servicios de apoyo, que son ayudas técnicas, equipos, 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.

LOS OBJETIVOS DE LA LEY

- ✚ 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.
- ✚ Garantizar la igualdad de oportunidades para la obligación costarricense en ámbitos como salud, educación, trabajo, vida familia, recreación, deportes, cultura y todos los demás establecidos.
- ✚ Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- ✚ Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan al costarricense adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de personas con discapacidad.

OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA CUMPLIR CON LA LEY

Le corresponde al Estado:

- ✚ 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.

- ✚ Garantizar que el entorno que los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten.
- ✚ 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.
- ✚ Apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.
- ✚ Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicio en las que estén involucradas.
- ✚ Divulgar esta Ley para promover su cumplimiento.
- ✚ Garantizar, por medio de las instituciones correspondientes, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia.
- ✚ Garantizar que las personas con discapacidad agredidas física, emocional, sexualmente, tratadas con negligencia, que no cuenten con una familia o se encuentren en estado de abandono, tengan acceso a los medios que les permitan ejercer su autonomía y desarrollar su vida digna.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DERECHOS

En la Ley 7600 se establecen los derechos y deberes de las personas con discapacidad, dentro de los derechos primordiales están:

- ✚ DERECHO A LA EDUCACIÓN: contemplado en el artículo 1422 de la Ley 7600, además en el artículo 27 de la Ley Fundamental de la Educación, artículo 12 de las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y la Rehabilitación Integral, así como en el Convenio 159 de la OIT y en las recomendaciones 99, 150 y 168 de la OIT en los puntos 46-48. Este derecho contempla que toda persona (incluida la persona discapacitada) tienen derecho a disfrutar de una forma común, normal y corriente de las diferentes formas de educación y aprendizaje que brinda nuestro sistema de educación.
- ✚ DERECHO AL TRABAJO: tutelado en los artículos 23-30 y 56 de la Ley 7600, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 29. Este derecho es el que indica que toda persona con discapacidad tiene derecho a un trabajo adecuado para poder formar parte de la fuerza laboral del país.
- ✚ DERECHO A LA SALUD: tutelado en los artículos 31 al 40 de la Ley 7600, artículos 13 y 20 de la Ley General de Salud. Este derecho es el que contempla que toda persona con discapacidad tiene que ser atendida y se le deben brindar los servicios de salud existentes sin ningún tipo de discriminación.

También se contempla en la Ley General de Salud, que en su artículo 20 consigna:

“Toda persona debe proveer el restablecimiento de su salud y de las personas dependientes de su núcleo familiar y tiene derecho a recurrir a los servicios de atención médica estatales, contribuyendo económicamente en la forma fijada por las leyes y reglamentos pertinentes. Derecho a lograr su salud y desarrollo físico.”

- ✚ REALIZACIÓN PERSONAL: desde niño la persona con discapacidad tiene que ir superando una serie de obstáculos durante todo su proceso de integración en el sistema educativo, iniciando con materno o preescolar según el caso, la no superación de estos obstáculos influirá para que de una manera psicológica la persona con discapacidad se acostumbre a que la sociedad casi no tiene o tiene escasa cultura para tratar a estas personas. Además se le debe agregar dentro de estos obstáculos el transporte, las hospitalizaciones y los periodos de rehabilitación, los cuales constituyen aspectos que provocan en las personas con discapacidad importantes y desagradables atrasos en cuanto al sistema educativo y en algunos casos la no asistencia a este.

- ✚ IGUALDAD: este derecho es aquel que establece que toda persona con discapacidad es igual a las demás, sin distinciones. Se encuentra tutelado en la Convención sobre los Derechos del Niño en los artículos 7 inciso 1 y artículo 9 inciso 3, en el artículo 33 de la Constitución Política, en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en el artículo 3, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en el artículo 3.

Nuestra Constitución Política señala que “todo hombre es igual ante la Ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

DEBERES

Las personas con discapacidad también tienen deberes que cumplir, por lo cual se debe velar para que dicha población cumpla con sus respectivas obligaciones y que de una forma integral con el resto de la sociedad se contribuya a una integración social.

- ✚ CONVIVENCIA FAMILIAR: las personas con discapacidad tienen el deber de formar parte de una familia, contribuyendo con su desarrollo, atribuyéndole, de acuerdo con sus necesidades, obligaciones y tareas en las cuales puedan ser útiles. Se debe respetar la independencia y la autonomía que con el tiempo vaya adquiriendo hasta llegar a cierto límite en el que la persona con discapacidad desee formar por su propia cuenta una familia e independizarse de su familia inicial. Jurídicamente en nuestro

país dicho deber se consagra en los artículos 36, 41 y 42 del Código Civil y en el 217 del Código de Familia.

El Código Civil señala “la capacidad jurídica es inherente a toda persona durante su existencia de un modo absoluto y general. Respecto a las personas físicas, se modifica o limita por su estado civil, por su edad, o por su incapacidad física o legal, conforme a la ley. En las personas jurídicas, por la ley que las regula.

Continua señalando el artículo 41 que los actos o contratos que realice el incapaz mental serán relativamente nulos, salvo que la incapacidad esté declarada judicialmente, en cuyo caso serán absolutamente nulos. Amparados además al Código de Familia, que señala que están sujetos a curatela los mayores de edad que padezcan una incapacidad mental o física que les impida atender sus propios intereses, aunque en el primer caso tuvieron intervalos de lucidez.

✚ EDUCACIÓN: el éxito de la integración de una persona con discapacidad en el desarrollo de las diferentes etapas educacionales que curse depende de una suma de actitudes positivas de los docentes, compañeros, padres, familia y la propia persona con discapacidad. La asociación de los conceptos de deficiencia física e inutilidad que poseen algunos padres, se hace también aplicable a muchos maestros. Por otra parte, el niño normal reacciona ante el discapacitado en relación con sus posibilidades de juego con él. De este rechazo el deficiente físico es muy pronto consciente y reacciona. Las respuestas las dará en razón de sus experiencias de adaptación y rechazos que traiga de casa. En este sentido, los padres tampoco pueden crear expectativas falsas que luego no pueden cumplirse, sino que deben preparar al niño para el rechazo que va a encontrar, a fin de que se haga capaz de aceptarlo. El niño debe aprender en casa la actitud que va a encontrar en la sociedad. La integración en la escuela es el mejor camino para que se supere los rechazos. Si los compañeros se acostumbran desde la escuela a aceptar al otro con sus limitaciones, cuando sean adultos no le rechazarán en el trabajo ni su medio social.

Lo anterior está contemplado en los artículos 14 al 22 de la Ley 7600, así como en la Ley fundamental de educación para niños y adolescentes que se aparten del tipo normal, que en su artículo 27 dice:

“... la educación especial es la que se imparte a los niños y adolescentes cuyas características físicas, mentales, emocionales o sociales se aparten del tipo normal, con el objeto de favorecer el desarrollo de sus capacidades y su incorporación a la sociedad como elementos útiles.”

La Ley de Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral, en su artículo 12 -Servicios- indica:

“Los servicios de educación especial se brindarán a todas las personas que los requieran desde los severamente incapacitados hasta los talentosos y superdotados, se brindarán dentro del Sistema Educativo Nacional en el ámbito menos restringido de programas formales e informales, aprovechando otros recursos comunales. Derechos a educación especial en el medio más integrado posible.”

De igual forma el Compendio del Convenio 159 y las Recomendaciones 99-150-168 OIT y Políticas Nacionales de Costa Rica que dice:

“A personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente:

Artículo 46. Deberían adoptarse medidas para que todas las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir una instrucción general suficiente para integrarse en una sociedad y en economía en vías de modernización tengan acceso a una orientación profesional, a una enseñanza general y a una formación de base, teniéndose debidamente en cuenta las oportunidades del mercado de empleo.

Artículo 47. La orientación profesional de las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir nociones suficientes de lectura y cálculo debería concebirse en la forma más amplia posible, sin dejar de tener en cuenta las medidas especiales de enseñanza y formación profesional y las otras oportunidades de enseñanza, formación y empleo que pueden ofrecérseles.”

- ✚ TRABAJO: al discapacitado, por su condición, no se le debe negar el deber de trabajar y tener libre elección a su trabajo para que en lugar de ser una carga social más bien forme parte de la fuerza productiva del país. Esto se encuentra estipulado en los artículos 23 al 30 y 56 de la Ley 7600.

Se puede agregar además que en la Declaración de Derechos Humanos (Asamblea General de Naciones Unidas, 1948), en su artículo 29 se señala que:

“toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que solo ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.”

De igual forma puede mencionarse el Convenio de Cooperación Técnica en promoción y colocación laboral entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, cuando dice:

“Segundo. De las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- A) Mantener mediante el Departamento de Mano de Obra el registro de necesidades de recursos humanos de las empresas para la participación de los discapacitados incorporados a la gestión de colocación selectiva.
- B) Suministrar al Departamento de Apoyo Técnico del Consejo los registros de empresas usuarias del servicio para efectuar la prospección y promoción laboral.
- C) Incorporar en el registro de oferentes activos a los trabajadores referidos por el Departamento de Apoyo Técnico del Consejo a fin de promover su colocación efectiva.

- D) Participar en las actividades de capacitación atinentes en temas específicos de la gestión de colocación, promovidas por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
- E) Ofrecer a los técnicos del Departamento de Apoyo Técnico del Consejo un espacio físico y condiciones apropiadas para desarrollar las entrevistas ocupacionales directamente en el servicio de colocación.
- F) Participar mediante presencia personal de los funcionarios del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
- G) Elaborar en conjunto con la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo un informe evaluativo trimestral para presentar a consideración de las máximas autoridades institucionales.
- H) Evaluar, orientar y apoyar adaptaciones para las incorporaciones laborales que se logren mediante la participación de la Dirección Nacional de Empleo y el Consejo Nacional de Rehabilitación
- I) Elaborar perfiles ocupacionales que permitan obtener resultados positivos para los trabajadores discapacitados y los empleados que sean beneficiarios del plan de empleos electivos (Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Guía para la inserción laboral de las personas con discapacidad. San José, Costa Rica, 26 de junio 1995).

✚ INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: esto se encuentra estipulado en los artículos 50-53 de la Ley 7600.

✚ ACCESO A LOS MEDIOS DE TRANSPORTE: estipulado en el Capítulo V de la Ley 7600.

III. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN COSTA RICA: LA MAYORÍA DE LOS DISCAPACITADOS SIN TRABAJO

Según los datos estadísticos globales, el número de personas con discapacidad asciende a nivel mundial a más de 650 millones. Esto equivale a decir que cerca de un 10% de la población mundial es discapacitada. A ello habría que añadir que el 80% de este colectivo vive en los países menos desarrollados.

En Costa Rica viven unas 203.000 personas con discapacidad, la mayoría -31%- padecen ceguera, otros parálisis o amputación de algún miembro (14%), un 13% sordera y el 9%, retardo mental.

Aproximadamente, 172.000 de esas personas se encuentran en edad laboral y de acuerdo con un reciente estudio del Consejo de Rehabilitación, reciben salarios inferiores o están desempleadas, con un índice de cerca del 26%, cuando el dato nacional ronda el 6%.

Estos datos son realmente alarmantes, sobre todo porque todavía hoy, en el mundo en el que vivimos, las personas con discapacidad son consideradas en muchas situaciones como personas con «derechos a medias», o personas que representan una carga para la misma familia y la sociedad.

Con la entrada en vigor el día 03 de mayo de 2008 de la «Convención de la ONU sobre los Derechos de los Discapacitados», se ha creado, desde la perspectiva del Derecho Internacional y nacional, un valiosísimo instrumento que nos permitirá luchar contra la discriminación de este colectivo. Este instrumento será vinculante y obligará a todos los países que hayan ratificado la Convención a adaptar sus leyes conforme dictan los artículos de la Convención de la ONU y, desde luego, a velar para que éstas se conviertan en actuaciones y políticas sociales concretas.

El Estado costarricense presentó su informe de medidas jurídicas esenciales para la ratificación y aplicación efectiva de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por resolución 7/9 del Consejo de Derechos Humanos.

En dicho informe se indica que la población mundial de personas con discapacidad se ha incrementado en los últimos 25 años en unos ciento cincuenta millones y la propia Organización Mundial de la Salud ha modificado los estándares internacionales para clasificar la discapacidad. Así, hoy en día la discapacidad es un asunto dinámico y que está directamente influenciado por las transformaciones políticas, sociales y económicas que se suscitan en el entorno mundial, regional, nacional y local.

En Costa Rica, al igual que en el resto del mundo, la situación de las personas con discapacidad, históricamente estuvo ligada al tema de la salud, básicamente a la rehabilitación y las formas por medio de las cuales se puede lograr su inclusión social, política y económica.

En el campo de la normativa internacional, en 1991 Costa Rica ratifica el Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el año 1999, el Estado costarricense ratifica la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, de la Organización de Estados Americanos (OEA).

En los años 2006 y 2007, respectivamente, se formulan la Declaración y el Programa de Acción del Decenio de las Américas: “Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad”. Asimismo, Costa Rica firma la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, el 30 de marzo de 2007; en este momento ambos se encuentran en proceso de ratificación por parte de la Asamblea Legislativa.

Por otra parte, existen diversas leyes en el ámbito nacional concernientes al tema de la discapacidad, como la Ley N° 5347 de 1973 que crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, cuyo propósito fundamental es el de orientar la política general en materia de rehabilitación y educación especial, en coordinación con los Ministerios de Salud Pública, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social, así como la planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas con discapacidad, en todos los sectores del país.

En 1988, se promulga la Ley N° 7092 que crea un incentivo fiscal dirigido a empleadores, para estimular la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, legislación que se ve fortalecida y ampliada con la ratificación del Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, de la OIT.

En lo que se constituye como uno de los hitos más importantes en materia de discapacidad en el país, en 1996, con la activa participación política de las personas con discapacidad, se promulga la Ley N° 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y en 1998, su Reglamento. Esta importante legislación tuvo entre sus referentes fundamentales, tanto el Programa de Acción como las Normas Uniformes.

En 1999, se formula la Ley N° 7972 que crea un impuesto que, entre otras acciones, permite financiar un programa para la atención de personas adultas con discapacidad en estado de abandono y crea un centro de recursos para la educación inclusiva.

De la misma forma, la Ley N° 8444 “Modificación de la Ley Reguladora de todas las exoneraciones vigentes, su derogatoria y sus excepciones”, del 2005, restablece la exoneración del pago de tributos a los vehículos importados o adquiridos en el territorio nacional, destinados al uso exclusivo de personas con discapacidad que reúnan las condiciones necesarias para optar por el beneficio de la exención.

El 3 de diciembre del 2007, el Gobierno de Costa Rica emite el Decreto Ejecutivo N° 34135, el cual crea una cuota de empleo reservado para personas con discapacidad en el sector público. Por su parte, en el año 2000, se dicta la directriz presidencial N° 27, sobre las Políticas Nacionales en Discapacidad, que entre otras disposiciones ordena a todas las entidades del Estado costarricense crear una comisión institucional en materia de discapacidad y a rendir informes periódicos acerca de la evolución de su aplicación. En estas comisiones institucionales y municipales se garantiza la participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones, en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas y los planes institucionales en discapacidad que deben ejecutar.

Además, en las primeras “Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral” que se emitieron en 1989, tuvieron una

participación destacada los representantes de las personas con discapacidad y sus organizaciones, y el Programa de Acción de 1982 fue un valioso insumo. Vale mencionar que de acuerdo con datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) a través del último Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2000, la población costarricense con discapacidad equivale a un 5,35% de la población total del país.

Cuadro No. 1

Distribución de la población con discapacidad en Costa Rica por zona rural y urbana, para el año 2000

(valores absolutos)

| Zona/Población | Del total rural | Del total urbano |
|-----------------------------------|-----------------|------------------|
| Población total | 1.560.883 | 2.249.296 |
| Población con Discapacidad | 93.474 | 110.257 |

Fuente: La discapacidad en Costa Rica: Situación actual y perspectivas/
Organización Panamericana de la Salud. Ministerio de Salud.
Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
-- San José, C.R: OPS, 2004 a partir del datos del INEC.

1. Medidas jurídicas esenciales para la ratificación de la Convención y el Protocolo Facultativo

En Costa Rica, las medidas para la aprobación de los Convenios y Tratados Internacionales están reguladas por los artículos 121 inciso 4, artículos del 123 al 129, y artículo 140, inciso 10, todos de la Constitución Política.

ARTÍCULO 121. – Además de las atribuciones que le confiere esta Constitución, corresponde exclusivamente a la Asamblea Legislativa:

Inciso 4. Aprobar o improbar los convenios internacionales, tratados públicos y concordatos.

Los tratados públicos y convenios internacionales, que atribuyan o transfieran determinadas competencias a un ordenamiento jurídico comunitario, con el propósito de realizar objetivos regionales y comunes, requerirán la aprobación de la Asamblea Legislativa, por votación no menor de los dos tercios de la totalidad de sus magistrados.

No requerirán aprobación legislativa los protocolos de menor rango, derivados de tratados públicos o convenios internacionales aprobados por la Asamblea, cuando estos autoricen de modo expreso tal derivación.

(Así reformado por Ley No. 4123 de 31 de mayo de 1968).

Vale mencionar que el alcance de los instrumentos jurídicos internacionales de Derechos Humanos en el ordenamiento jurídico costarricense ha sido definido por las sentencias 3435-92; 5759-93 y 2323-95 de la Sala Constitucional. Particularmente, en esta última, se establece que “tratándose de instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país, no se aplica lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política ya que el 48 Constitucional tiene norma especial para lo que se refiere a derechos humanos, otorgándoles una fuerza normativa del propio nivel constitucional. Al punto de que, como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, privan por sobre la Constitución”.

2. Medidas jurídicas esenciales para la aplicación efectiva de la Convención y el Protocolo Facultativo

De acuerdo con la Asesoría Jurídica del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, oficio AJ-072-2008, para Costa Rica se deben seguir las siguientes medidas jurídicas:

- a) Realizar un análisis jurídico del marco legal costarricense, con la finalidad de establecer inconsistencias entre este y el texto de la Convención.
- b) Realizar las reformas administrativas posibles (Directrices, Decretos Ejecutivos, Autónomos, y Autónomos de Servicio) relacionados todos los anteriores con la forma de brindar servicios públicos.
- c) Tramitar las derogaciones y reformas que de acuerdo con el análisis del ordenamiento jurídico vigente así lo requieran para hacer posible la correcta implementación de la Convención y su Protocolo.
- d) Promover y aprobar la creación de nuevas leyes que permitan la aplicación de la Convención y su Protocolo.
- e) Realizar consultas a las instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales que corresponda, así como a la población con discapacidad sobre los proyectos de ley que se impulsen para la aplicación de la Convención y su Protocolo.
- f) Crear, modificar y promover programas inspirados en el texto y los principios de la nueva Convención y su Protocolo.
- g) Crear, adoptar e incorporar en el quehacer del Estado políticas en materia de discapacidad.
- h) Fortalecer a los entes y órganos estatales responsables de velar por el desarrollo integral de las personas con discapacidad.
- i) Crear un plan de acción en el nivel nacional que permita verificar el cumplimiento efectivo de la normativa vigente sobre discapacidad.
- j) Fortalecer la coordinación Interinstitucional en materia de discapacidad con la finalidad de hacer efectiva la aplicación de la Convención y su Protocolo.

k) Fortalecer a las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad para que puedan tener una efectiva participación en la toma de decisiones sobre los asuntos relacionados con el desarrollo integral de la población con discapacidad.

3. Medidas jurídicas esenciales para la aplicación y seguimiento nacionales en relación con el artículo 33 de la Convención

El Estado costarricense cuenta con una normativa vigente que permite la correcta aplicación e implementación del artículo 33 de la Convención, entre esta normativa puede citarse la Ley 5347 y su reglamento, que crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su reglamento, que le otorga a este ente competencias de rectoría.

Existe otro informe emitido por el Ministerio de Salud en coadyuvancia con el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, titulado La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas, donde se señala que una de las formas de mayor reconocimiento e inclusión en la sociedad es la participación de los individuos en edad de trabajar en el mercado laboral.

En dicho informe se dice: “El empleo no sólo es un derecho fundamental, también es una necesidad de todo ser humano.” Por ello se intenta establecer un panorama de la situación actual de las políticas públicas orientadas hacia la creación de espacios de incorporación a la fuerza laboral de la población económicamente activa con discapacidad, en condiciones de equidad y dignidad.

Se señala que desde mediados del siglo XX, entidades como la Organización Internacional del Trabajo han promovido estrategias orientadas hacia la inclusión de la población con discapacidad tanto en el mercado laboral competitivo como en el protegido. Sin embargo, la sistemática exclusión y marginación de la que es objeto revela como resultado que en el mundo existan varios cientos de millones de personas con discapacidad en edad de producir, sin empleo o en condiciones de subempleo, desprotegidas de toda garantía social y laboral.

El efecto inmediato es la consiguiente pérdida del ingenio, la capacidad y el potencial productivo de este sector de la población, tanto en el mercado nacional como en el mundial, empobreciendo y manteniendo dentro de los beneficiarios del asistencialismo a las personas con discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), y la Organización Internacional de Trabajo, entre otras diversas agencias del sistema de Naciones Unidas, han desarrollado instrumentos de política internacional, orientados hacia la creación de políticas públicas en el ámbito interno de los países, que faciliten la participación y la accesibilidad en la prestación de los servicios de educación y salud (por ejemplo), en igualdad de oportunidades.

La Ley 7219, Ratificación por parte del Gobierno de Costa Rica del Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, del 7 de mayo de 1991, es un ejemplo de estos instrumentos de política internacional adoptados por los gobiernos, que nace en el seno de la sexagésima novena reunión de la Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra en 1983.

En el Convenio 159 de la OIT se establece claramente en su articulado 2, 3, 4 y 5 el derecho de acceso al trabajo para la población con discapacidad en igualdad de oportunidades, de género y en concordancia con la dignidad humana. La participación del Estado, los empleadores y trabajadores es prioritaria en el convenio para la coordinación entre el ámbito privado y el público.

La creación de políticas públicas en referencia a la igualdad de oportunidades en el empleo, tiene varios hitos en Costa Rica. La promulgación en 1988 de la Ley 7092, establece incentivos fiscales a los empleadores de personas con discapacidad. De conformidad con el Convenio 159 de la OIT, el establecimiento de dichos incentivos se debe considerar como medidas de “acción afirmativa” y bajo ninguna circunstancia se pueden estimar como discriminatorias en perjuicio de los trabajadores que no tienen discapacidad.

Por su parte, la Ley 7600 del 29 de mayo de 1996, en sus artículos 23 y siguientes, establece con absoluta precisión de responsabilidades, las obligaciones del Estado, en materia de la

gestión de la promoción del acceso al empleo en igualdad de oportunidades y no discriminación, de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, en competencia con otros sectores de la población.

Indica además dicho informe en su diagnóstico que las personas con discapacidad se enfrentan cotidianamente a barreras de toda naturaleza, incluyendo las de actitud y estructural, de carencia o desigualdad de acceso a los servicios públicos como educación, salud y promoción del acceso al empleo, que se constituyen en obstáculos reales para su equiparación de oportunidades y por ende en situaciones que atentan directamente contra la dignidad humana y el derecho inalienable al trabajo.

De conformidad con los datos del Censo Nacional del 2000, el 4% del total de personas ocupadas en el país manifiestan tener alguna discapacidad. Pese a la existencia de incentivos para los empleadores de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, como es el caso, ciertamente nada divulgado, de la Ley 7092, las personas con discapacidad continúan encontrando discriminación y diferenciación en las oportunidades de empleo, obligándolas a mantenerse como sujetos de protección de políticas públicas de carácter asistencial, que no necesariamente les ha generado desarrollo humano.

En este sentido, las instituciones de gobierno encargadas de velar por la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), entre otras, han desarrollado varias estrategias para la incorporación de la fuerza de trabajo con discapacidad al mercado laboral.

Se debe resaltar que, a lo largo de los años, como en muchas otras acciones en diversos ámbitos, gran peso de esta labor de promoción y colocación laboral ha sido asumida directamente por las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad. Tampoco se debe omitir señalar que muchas de estas iniciativas han sido técnica y financieramente respaldadas por la OIT y agencias de cooperación internacional.

Sin embargo, las cifras revelan que el impacto a la fecha no ha sido relevante para revertir la situación de exclusión y desempleo de las personas con discapacidad. Un indicador

elocuente de ello es la inexistencia de registros confiables y actualizados acerca del impacto (número de colocaciones por año) de dichas estrategias, las cuales en no pocas ocasiones han sido ejecutadas de forma coyuntural y no sistemáticamente, es decir, mediante la ejecución de una política pública consistente.

Y es que políticas públicas en este ámbito se han planteado en Costa Rica desde la década de los años setenta del siglo pasado. No obstante, la evaluación de su eficacia es una tarea pendiente. Por ello el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) creó, a partir del 2001, la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. De acuerdo con los objetivos de esta Unidad especializada, instancia formuladora de lineamientos políticos en materia de empleo para personas con discapacidad, se destaca, el de coadyuvar a la consecución de la tarea de *transversalizar* el enfoque de equiparación de oportunidades, no discriminación en el empleo y accesibilidad a los servicios ministeriales, en todas las áreas del accionar del MTSS, mediante la promoción, orientación, monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y no discriminación en razón de la discapacidad.

Según datos suministrados por esta Unidad, el presupuesto destinado para su labor para el año 2003, fue de ₡750 000 y para el año 2004 se tenía previsto un incremento del 100%. Esta Unidad especializada del MTSS se encarga de la tramitación de los requerimientos y demandas de la población con discapacidad en materia de trabajo hacia la Dirección Nacional de Empleo, donde se desarrolla un servicio de intermediación entre el empleador y la persona con discapacidad.

Sin embargo, es importante destacar que en el momento de solicitar información estadística en esta Dirección, que documente el impacto de la acción de colocación laboral, no fue facilitada por los funcionarios, quienes adujeron carencia de actualización.

En opinión de la Jefe de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: “El país, a la fecha, no ofrece suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Los empresarios sienten en ocasiones temor de que el trabajador con discapacidad va a requerir demasiadas adaptaciones y ello generará mayores gastos”.

En esta argumentación existen varias razones, en algunas de ellas más bien subyacen falsas creencias y desinformación sobre la discapacidad, por las cuales los empleadores no contratan personas con discapacidad, siendo las principales:

- 1 Insuficiente divulgación de los beneficios fiscales por contratación de personas con discapacidad.
- 2 Percepción de altos costos de las adaptaciones al puesto de trabajo en las empresas.
- 3 Ausencia de cuotas de empleo para personas con discapacidad.
4. Barreras de acceso a la educación y formación para el trabajo de las personas con discapacidad, así como su existencia en materia de infraestructura.

La misma Unidad hace referencia a que no es posible realizar la cualificación profesional de las personas con discapacidad, debido a que no existe un estudio profundo que refleje su situación educativa y técnica. No obstante, concluye que su calificación es “bastante exigua” debido a “poca capacidad del entorno para ofrecer educación formal o formación técnica que permita la competitividad en el mercado de trabajo.”

Tomando en consideración los datos del estudio de la Contraloría General de la República “Una perspectiva sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, es posible encontrar una segmentación de la población con discapacidad empleada por sectores de ocupación, en la cual, el 8,9% de la población se ubica en el sector profesional y técnico, y en la rama de los servicios el 20,4%. La ubicación del público meta segmentado por rama de actividad es un insumo valioso para la eficaz prestación de un servicio de calidad en función de la promoción del acceso al trabajo que realiza esta Unidad del MTSS, así como para la importante gestión de colocación que llevan a cabo múltiples organizaciones no gubernamentales.

Para el año 2004, la Unidad de Equiparación de Oportunidades, como ya se ha hecho con frecuencia en el pasado, enfoca su esfuerzo hacia la sensibilización e información de los empleadores, orientado hacia la divulgación de la Ley 7600 y los incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad.

Así también el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en palabras de la Defensoría de los Habitantes de la República, ha desarrollado en los últimos dos años, programas de capacitación orientados hacia el aprendizaje de los funcionarios del LESCO.

En el mismo informe, la Defensoría hace hincapié en la necesidad de fortalecer el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, debido a que se constituye en uno de los “eslabones” más débiles en el proceso de integración social. Por esta razón exhorta al aparato estatal costarricense a fortalecer las acciones del ente rector en materia de empleo.

Programas y responsables

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala, por medio de la Unidad de Equiparación de Oportunidades, que en Costa Rica existen cinco programas dirigidos a la intermediación y colocación laboral de las personas con discapacidad:

- La Dirección Nacional de Empleo. Tiene a su cargo la ubicación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin que al momento de la elaboración del diagnóstico (noviembre del 2003), se cuente con datos fehacientes de su avance.
- El Instituto Nacional de Aprendizaje por medio del servicio de intermediación para el empleo.
- El Instituto de Rehabilitación y Formación Helen Keller, ubica las empresas interesadas en contratar personas con deficiencias visuales y se encarga de establecer los lazos entre empleador y empleado, ejerciendo un seguimiento sobre la colocación.
- El Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), coordina la reinserción laboral de las personas mediante sus programas de rehabilitación.
- El Patronato Nacional de Ciegos, tiene también un servicio de intermediación. Al respecto se debe recordar que, el CNREE durante muchos años mantuvo su propio programa de intermediación y colocación laboral, el cual desapareció por

no ser compatible con las funciones de ente rector. Asimismo, en el caso del Patronato Nacional de Ciegos, el programa se desarrolló hasta el año 2002.

Junta de Protección Social

Es igualmente histórico el vínculo de la Junta de Protección Social de San José (JPS), en el campo de la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Su labor está fundamentada en la aplicación de un importante marco normativo que le permite subvencionar a organizaciones y a sus proyectos, dirigidos a mejorar la calidad de vida de poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad y adultas mayores.

En el campo del acceso al trabajo, la JPS, en el año 2002, otorgó contribuciones provenientes de los premios prescritos y no vendidos a diferentes organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad, orientadas hacia la reinserción en el mercado laboral de las personas en procesos de rehabilitación. Asimismo, la JPS directamente crea fuentes de empleo e ingresos para las personas con discapacidad, mediante la asignación de cuotas de venta de lotería.

Tan solo en el año 2002, ¢260 879 302 95 millones fueron entregados a fundaciones y organizaciones de personas con discapacidad, para desarrollar programas de reinserción laboral y capacitación entre muchos otros, así como para la adquisición de ayudas técnicas, que contribuyen a equiparar las oportunidades de acceso al empleo.

Este informe emitido por la Unidad de Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica ha dado a conocer lo que es una realidad cotidiana para las personas con discapacidad y con deseos de trabajar: "las opciones de empleo, después de casi seis años de vigencia de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, siguen siendo muy escasas". (*La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas*, Autor(s): Ministerio de Salud y OPS | Fecha de la publicación: 2004. Nombre del archivo : *Discapacidad.pdf* (6724 kb, 77 págs.))

Según este documento, desde hace mucho tiempo atrás se intenta promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, pero persiste una enorme brecha entre el

desempleo que enfrenta la población económicamente activa en general, frente al que afecta la población con discapacidad, brecha que cada día se amplía.

En Costa Rica, en el último lustro, la tasa de desempleo, ha rondado el seis por ciento; el seis punto uno por ciento durante el 2001, de acuerdo con el dato proporcionado por el Director Nacional de Empleo, Mario Villalobos. En contraste, la población con discapacidad, inactiva o desempleada, supera el sesenta por ciento, de acuerdo con la encuesta de hogares y propósitos múltiples, publicada en julio de 1998. (Ministerio de Economía, Industria y Comercio -MEIC, Dirección Nacional de Estadística y Censos).

Este estudio estadístico ha sido la aproximación más cercana y específica en función de conocer la situación de las personas con discapacidad en el país. A partir de este trabajo se estableció que el 9.32% de la población costarricense tiene alguna discapacidad, lo que representaba, para el período en el cual se realizó la encuesta, 311.554 personas.

Se conoce que el 62% de los costarricenses con algún tipo de discapacidad física o mental carece de trabajo. Un dato revelador del cual también informa la mencionada Unidad, es que de cada cien personas con discapacidad que acuden a la oficina que realiza la labor de intermediación de empleo, sólo diez logran colocarse.

Surgen, entonces interrogantes acerca de cuáles son las causas que hacen que persista el desempleo entre la población con discapacidad, después de que se emite una ley como la que promueve la igualdad de oportunidades (Ley 7600) y que indica en su artículo 23, lo siguiente:

"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".

La situación actual de la población con discapacidad en Costa Rica y las condiciones en las cuales accede a los servicios públicos, principalmente de salud, educación, empleo, transporte, información y otros, son los principales temas desarrollados por el Estado.

La elaboración en el año 2001 de las políticas nacionales en discapacidad por parte del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) y la formulación de las Políticas Nacionales de Salud 2002-2006 por parte del sector salud, se constituyen en un esfuerzo por racionalizar los procesos de planificación y ejecución de las políticas públicas, orientadas hacia la población con discapacidad.

Como bien lo comenta el señor Luis Fernando Astorga Gatjens: “El avance inexorable de la globalización económica, hasta el presente, no ha constituido una buena noticia para las personas con discapacidad sin empleo y con deseos de trabajar. La omnipresencia de mayores exigencias competitivas profundiza las desventajas para un sector que, históricamente, ha estado excluido del desarrollo económico y social. En el caso costarricense, el afianzamiento de políticas de carácter neoliberal ha frenado el desarrollo de programas sociales, que serían necesarias para generar mayores oportunidades productivas y de empleo para las personas con discapacidad.”

Mientras tanto, el relativo estancamiento de la economía costarricense de los últimos años ha hecho que la apertura de nuevos puestos de trabajo no haya ascendido significativamente. Así las cosas, tanto por la vía del incremento de requisitos como por el estancamiento de la demanda laboral, es muy difícil que una persona con discapacidad compita por un puesto y lo gane, si existen personas sin discapacidad aspirando a ese puesto.

Los hechos demuestran que para ganar una competencia de esta naturaleza, la persona con discapacidad tiene que estar muy calificada. Esta situación aunque se da, es muy rara y representa una muy pequeña minoría dentro de este grupo poblacional” (*Luis Fernando Astorga Gatjens http://www.disabilityworld.org/04-05_02/spanish/trabajo/costarica.shtml, Una revista electrónica, bi-mensual, sobre noticias y opiniones internacionales relacionadas al tema de la discapacidad Volumen No. 13 Abril-Mayo 2002*).

Aunque para que subsistan altos niveles de desempleo entre la población con discapacidad, confluyen varias causas, la principal es la subestimación que prevalece en el entorno socio-cultural costarricense.

El sector empleador, tanto público como privado, es reacio a la contratación de personas con discapacidad. En el caso del sector privado, es oportuno indicar que aunque existen algunas normas en la ley que regula el impuesto sobre la renta, que benefician -mediante exoneraciones- a las empresas contratantes de personas con discapacidad, éstas no están utilizando esta normativa.

Los prejuicios subestimativos, si bien afectan todas las esferas de la actividad social, en el campo de las relaciones económicas y de producción se hacen más notorios y dramáticos. ¿Qué empresario, qué jefe o jefa de recursos humanos que tenga una actitud subestimativa frente a la discapacidad, va a contratar a una persona con discapacidad?

La idea es que se contrate al o la oferente con discapacidad, no por la lástima que puede producir su condición, sino por su formación, experiencia, destrezas o habilidades. Lo que se busca es que se dé una oportunidad laboral para producir y desarrollarse.

Otro factor que incide en la baja demanda de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, es la calidad de su oferta laboral. Como una consecuencia lógica de una historia de discriminación y de falta o limitado acceso a la educación y a diferentes niveles de formación técnica, los perfiles laborales que dominan son de bajo nivel formativo. Obviamente, esto hace más difícil, para un amplio sector de personas con discapacidad, acceder a un puesto de trabajo.

Los avances en esta materia todavía son incipientes. Aunque la Ley 7600 garantiza el derecho a la educación para las personas con discapacidad, el impacto en reales oportunidades formativas para adultos jóvenes con discapacidad -un segmento muy afectado por el desempleo- siguen siendo limitadas.

"En ocasiones, he atendido a personas con discapacidad que acuden al Ministerio de Trabajo para que se les ayude a buscar un empleo, que por su tipo de discapacidad, no pueden desarrollar actividades pesadas pero que su escolaridad y formación técnica, no los califica para otro tipo de empleo. Tal combinación de factores hacen muy difícil su colocación", indicó Florizul Aguilar de la Unidad de Discapacidad de la mencionada institución.

El otro serio problema relacionado con la falta de oportunidades de empleo es la inaccesibilidad prevaeciente en el espacio físico y arquitectónico del país, así como en el transporte colectivo.

A las enormes dificultades para conseguir un empleo se suma si la persona, en arreglo a su discapacidad, puede hacer uso del transporte público y si la edificación donde va a trabajar tiene las condiciones mínimas para su acceso y desplazamiento interno.

Todo este conjunto de factores conspiran para complicar enormemente o impedir que muchas personas con discapacidad puedan emplearse, generar sus propios ingresos, pagar sus impuestos, mejorar su calidad de vida, afirmar su independencia y contribuir al desarrollo del país.

"La ley 7600 contempla, implícitamente, el derecho de las personas con discapacidad a un desarrollo cada vez más inclusivo. Es en el acceso al empleo y a la actividad productiva, donde se ve más claramente la exclusión y la discriminación. El único camino para que cada vez más personas con discapacidad avancen en sus condiciones de vida es el cumplimiento efectivo de esta ley y el garantizar el acceso a la educación, al espacio físico, al transporte colectivo y al empleo", afirma en su parte conclusiva el mencionado informe de la Unidad de Discapacidad.

El gobierno costarricense ha formulado un plan por parte el Poder Ejecutivo, que se quedó "en el papel", pues nunca se puso en práctica, se trata del decreto ejecutivo que ordenó reservar el cinco por ciento de las vacantes laborales para los ciudadanos con discapacidad.

Dicho Decreto Ejecutivo es el N°34135 MP-MTSS donde el Presidente de la Republica y el Ministro de Trabajo señalan:

“En ejercicio de las atribuciones que les confieren los artículos 140, incisos 3), 8), 10), 18), y 146 de la Constitución Política; artículo 27.1 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978 Ley General de la Administración Pública; Ley N° 7600 de 2 de mayo de 1996 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento; Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas

de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991; Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante Ley N° 7948 de 22 de noviembre de 1999; Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010.

CONSIDERANDO:

I.- Que dentro del elenco de los derechos fundamentales innominados se encuentra el de acceder a los cargos públicos o a la función pública, el cual se encuentra implícitamente plasmado en los artículos 33, 56, 191 y 192 de la Constitución Política. Este derecho supone la igualdad de oportunidades garantizada a cualquier persona de participar –libre concurrencia- en los procesos de selección y reclutamiento para el empleo público, sin que se establezcan requisitos o condiciones subjetivas irrazonables o desproporcionadas que puedan provocar alguna discriminación. El derecho se encuentra, únicamente, limitado por un parámetro constitucional claro y preciso que es el de la “idoneidad comprobada” (artículo 192 de la Constitución Política), así que sólo pueden ser seleccionados y nombrados los que acrediten fehacientemente, por aplicación de criterios objetivos, ser idóneos para ejercer la función pública.

II.- Que el Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Costa Rica, mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991, establece que el Estado debe desarrollar una política que promueva el empleo de las personas con discapacidad, basada en el principio de la igualdad de oportunidades y que todas las acciones especiales que se realicen para cumplir con este objetivo, bajo ninguna circunstancia deberán considerarse como discriminatorias contra los trabajadores sin discapacidad.

III.- Que la Ley 7600 de 2 de mayo de 1996, denominada Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 26831 del 23 de marzo de 1998, legitiman la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que tiendan a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se

encuentran en condiciones desfavorables para muchas facetas de la vida social, en las que está comprometido su propio desarrollo como personas.

IV.-Que la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa por ley número 7948 de 22 de noviembre de 1999, tiene por objetivo principal lograr la plena integración en la sociedad de las personas con discapacidad, a través de la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación; para lo cual los Estados parte se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad; además fomenta el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, la autosuficiencia e integración total en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en la sociedad.

V.- Que la Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010, le asigna responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en materia de empleabilidad de la población con discapacidad.

VI.- Que los estudios técnicos que constantemente realiza el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, confirman la persistencia de altos índices de desempleo de la población económicamente activa con discapacidad en Costa Rica.

VII.- Que la necesidad real de eliminar la discriminación injusta en materia de empleo y la ocupación no deriva únicamente de nuestro derecho interno, es también una obligación reconocida a nivel del Derecho internacional no sujeta a ratificación de nuestra parte, que como criterio orientador ineludible, asienta con carácter fundamental de la “acción positiva” (affirmative action) en materia de discapacidad. Ejemplo de ello es la Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa, de 27 de diciembre del año 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que la legislación de los países europeos prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad; promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y adopte ajustes razonables que

remuevan barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en las administraciones públicas.

VIII.- Que consiente de la omisión que tiene el Estatuto de Servicio Civil en cuanto a la incorporación al empleo en el Poder Central de la población con alguna discapacidad, la Dirección General de Servicio Civil emite la Resolución DG-136-90, que en su aspecto resolutorio introduce la posibilidad de crear un sistema de selección, adaptado de manera específica para promover la incorporación al Régimen de Servicio Civil de las denominadas personas con discapacidad y contribuir así al esfuerzo que la comunidad nacional e internacional está dando, en el sentido de facilitar su participación de la vida social en todas sus dimensiones.

IX.- Que en 1992 mediante Resolución DG-017-92 del 2 de marzo de 1992 se conforma la Comisión Técnica Especializada para el Trámite de ofertas de personas con Discapacidad, para recomendar lo referente a la Selección de candidatos dentro del Régimen de Servicio Civil.

X.- Que en 1998 mediante Resolución DG-004-98, la Dirección General de Servicio Civil resuelve crear Registros Paralelos de Elegibles con las personas con Discapacidad que al menos hayan obtenido una calificación final de 70 con los sistemas de selección aplicados y adaptados a su discapacidad; establecer un procedimiento para cuando se envíen ternas o nóminas en las que existan también candidatos discapacitados, enviándose en estos casos otra terna adicional. No obstante, esta Resolución se dejó sin efecto producto de apelaciones de personas con discapacidad que la consideraban discriminatoria.

XI.- Que en abril de 1996 con la Creación de la Ley 7600 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 26831 del 23 de marzo de 1998, en el Artículo 83 “Incorporación al empleo en el sector público”, se le da a la Dirección General de Servicio Civil la obligatoriedad de adaptar las pruebas de selección de acuerdo con su discapacidad, tarea que se venía realizando desde años atrás.

XII.- Que pese a los significativos esfuerzos de la Dirección General de Servicio Civil, el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en la Administración Central, y en las distintas administraciones públicas, sigue ofreciendo un panorama desalentador.

XIII.- Que según datos facilitados por el Servicio Civil, la población con alguna discapacidad que busca los servicios de esta institución es mínima, un promedio de un 0.15% en cada concurso y como dato adicional, del año 2004 a la fecha se han atendido a 82 personas con alguna discapacidad.

XIV.- Que en suma, las personas con discapacidad se enfrentan a importantes barreras para acceder al empleo público; obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.

XV.- Que en otros países como España, Francia, Alemania, Bélgica y Argentina, por citar sólo algunos, se ha optado por la reserva de cuotas en la oferta de empleo público para personas con discapacidad, esto a fin de materializar el principio fundamental de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que también tiene entre sus destinatarios a las personas con discapacidad.

XVI.- Que por todo ello, en cumplimiento de normativa interna e internacional, con el objeto de fomentar la práctica de “acciones positivas”, que favorezcan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y sin perjuicio de la igualdad de condiciones, que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público dentro del ámbito del Servicio Civil, en atención al mérito y la capacidad acreditada.

POR TANTO,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Agréguese un párrafo adicional al final del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, el cual tendrá el siguiente contenido: “En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser

cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil.”

Artículo 2º—Vigencia: Rige a partir de la fecha de publicación. Dado en la Presidencia de la República a los tres días del mes de diciembre del dos mil siete. “

Este documento, suscrito en diciembre de dos mil siete por el presidente de la República, Óscar Arias, estableció también el objetivo de lograr progresivamente que el dos por ciento del total de plazas en la Administración Central fueran concedidas a esos ciudadanos en desventaja.

Sin embargo, datos del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), nos indican que en el país hay 224.000 personas discapacitadas y el 62% está sin empleo.

Señala el informe arriba mencionado, que esta Directriz Presidencial número 27, en que emana lineamientos para las políticas de acceso al trabajo de la población con discapacidad, plantean una relación tripartita entre la educación, el trabajo y la formación técnica.

El planteamiento de los lineamientos de la formulación de las políticas públicas está orientado principalmente hacia la promoción de los derechos laborales y de inclusión de las personas con discapacidad, hacia la reforma de la normativa jurídica que afecte la dimensión del trabajo de las personas con discapacidad (por ejemplo los talleres protegidos), la inclusión del tema en organizaciones sociales y grupos ideológico-políticos como el solidarismo, el movimiento cooperativo y el sindicalismo, o en la agenda de los partidos políticos y la creación de incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad, todo esto de la mano del cumplimiento del convenio N° 159 de la OIT y de la Ley 7600, principalmente.

Existe además otra normativa que crea distintas instituciones orientadas a la satisfacción de las necesidades de las personas con discapacidad en el país, así como instrumentos de redistribución del ingreso, orientados hacia la asistencia de la población con discapacidad.

En Costa Rica hay unas 200.000 personas con estas características. De acuerdo con estadísticas del Ministerio de Trabajo, el 95% de esta población se encuentra desempleada o subempleada. El manejo de la tecnología se hace hoy indispensable para poder insertarse en el mercado laboral y, por esa razón, se brinda entrenamiento para el manejo de esas herramientas. Las personas con discapacidad tendrán la oportunidad de formarse en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación con el fin de que puedan insertarse más fácilmente en el mercado laboral.

Además de la capacitación en el uso de computadoras, el Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología (Poeta) que se ha implementado en nuestro país, prevé un entrenamiento para situaciones más específicas del mundo laboral: por ejemplo, cómo vestirse en el trabajo y cómo contactar bolsas de empleo. Otra de las metas de proyecto es la sensibilización de las empresas para que comprendan que una persona con discapacidad tiene debilidades, pero también fortalezas, y la contraten.

El conflicto de los discapacitados resulta semejante al de otros muchos en esta nación centroamericana. Desde el inicio del 2009 importantes empresas radicadas en Costa Rica acudieron a despidos masivos para enfrentar los embates de la crisis económica mundial, lo que precariza la situación de numerosos ciudadanos.

Parte del problema es su baja escolaridad (apenas un 39% tiene algún grado de primaria), eso se debe a que aunque un 89% ha asistido alguna vez al sistema de educación formal, luego lo dejan por problemas de dinero, transporte adecuado o incluso por actitudes negativas. Por lo que encontramos dos tipos de discriminación, la primera de ellas es la Directa, se da cuanto existe restricción, exclusión o distinción, que al aplicarse a las personas con capacidades especiales, en razón de su sexo, limitan el ejercicio y goce de sus derechos humanos.

Hay una variedad de comportamientos discriminatorios que muchas veces se presentan en forma velada y no son fáciles de detectar, por ejemplo, el despido se puede presentar por causas como ausencia injustificada de la trabajadora, cuando en realidad se le despide por algún retraso que ha tenido la mujer por su discapacidad.

Y segunda, la Discriminación Indirecta o por Resultado: se trata de modos de proceder o de reglas que aparecen neutrales, pero que en la práctica surten efectos discriminatorios para una determinada categoría o sexo.

Como se aplican a su favor en la vía judicial los Convenios Internacionales o la misma Ley 7600, jurisdiccionalmente se sienten protegidos sus derechos en medio de los conflictos laborales en litigio, es la Administración de Justicia vanguardista la que impone sus criterios y levanta la bandera en protección a los principios proteccionistas del obrero discapacitado.

Por ejemplo, se dio a conocer un fallo de la Sala Constitucional a favor de un menor de edad con síndrome de Down al que un colegio privado le rechazó la matrícula en el kínder, alegando que no contaba con las condiciones idóneas aptas para la atención académica del estudiante.

No obstante, la Sala le ordenó al centro educativo permitir el ingreso del menor y establecer una adecuación curricular conforme con sus condiciones personales, mientras que al Ministerio de Educación se le instruyó a "reglamentar en un plazo breve (cuatro meses) las condiciones de ingreso y permanencia de las personas con discapacidad en los centros de enseñanza públicos y privados, de manera que se garantice su acceso a la educación. De ahí que sea relevante el estudio de la aplicación del Convenio 159 de la OIT en concordancia con la Ley 7600 en la jurisprudencia costarricense, pues existe el derecho a la educación, y de igual importancia ha de ser el derecho al trabajo.

IV. LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA OIT Y DE LA LEY 7600 EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE COSTA RICA

Iniciaremos este capítulo trayendo a colación las palabras del jurista costarricense, Rodolfo Piza Escalante, quien fuera Magistrado de la Sala Constitucional, palabras enunciadas en su libro “Principios Constitucionales”, donde señala que para poder realizar una labor interpretativa constitucional no se debe olvidar que el Derecho es siempre un “orden normativo de la conducta humana...” de la conducta de los hombres en sociedad; valga decir, un “sistema” o conjunto integrado y coherente de “normas de conducta social”, que se dirigen a la conciencia libre de sus destinatarios -los seres humanos, hasta hoy únicos sujetos del Derecho-, para que ellos las obedezcan libremente, o libremente las desobedezcan, esto último, desde luego, ateniéndose a las consecuencias, en la esencia de su “responsabilidad”, de que el Derecho sea, esencialmente, un “orden de libertad”, por ello resulta necesario que los seres humanos, destinatarios de sus normas, jurídicamente obligados a cumplirlas y responsables de incumplirlas, las conozcan y comprendan; y conocerlas es ya, siempre, interpretarlas (Piza Escalante, Rodolfo E, y otros. “Principios Constitucionales”. 1 edición, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica).

De ahí que la Sala Constitucional en Costa Rica ha interpretado dos premisas fundamentales del Estado de Derecho -la dignidad del ser humano y el principio de igualdad-, ha sostenido, desde su jurisprudencia más temprana, que el ser humano no puede ser objeto de discriminaciones por parte de las autoridades públicas o de los particulares. Asimismo, que los derechos humanos son universales, civiles y pertenecen a todos los seres humanos sin exclusión.

A través de esta presentación, se pretende analizar las interpretaciones legales, producidas como consecuencia directa de las políticas costarricenses y universales dirigidas a la protección en el ámbito laboral de las personas en situaciones especiales, exponer la situación de las personas con capacidades especiales y el tratamiento que les ha dado el ordenamiento jurídico, para superar la discriminación a la cual históricamente se han visto expuestos.

Un Estado de Derecho como el costarricense, que está exigido al respeto de los derechos humanos, está obligado a respetar la identidad de los diversos grupos de personas en situaciones especiales, así como a promover y proteger su existencia, fomentando las condiciones para la promoción de esa igualdad, así como debe velar por el reconocimiento de la dignidad de los individuos que pertenezcan a estos grupos minoritarios.

Sencillamente son individuos que, a diferencia del resto de la sociedad, requieren de una serie de reconocimientos a su favor, -acciones afirmativas- para que logren integrarse y desarrollarse al máximo dentro de una determinada población, como condición indispensable para poder equiparar estos grupos con el resto de las personas.

Por ello se requiere establecer diferencias de trato para esos grupos, con el fin de promover una igualdad efectiva y el bienestar de la comunidad en su conjunto. De los anteriores instrumentos jurídicos, tendentes a garantizar el pleno desarrollo de los grupos minoritarios, se desprenden los siguientes derechos:

No discriminación

Este principio se concreta mediante la eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basadas en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tengan por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La discriminación se configura en dos acepciones:

- a) "Tratar diferente a lo que es igual", que sería el caso de dos personas que optan al mismo puesto de trabajo y prueban tener iguales calificaciones, pero una de ellas es descalificada por su discapacidad.
- b) "Tratar igual a lo que es diferente", cuando, por ejemplo, no se realizan adecuaciones curriculares a alguien que lo requiera.

Acciones afirmativas o medidas correctivas

La Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad las define en el inciso 2b del artículo 1:

No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. Normas Uniformes de Naciones Unidas para la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Este es el marco general en el que se deberán formular y aplicar las medidas correctivas de las distorsiones sociales derivadas de las relaciones de poder en una sociedad que no permite la participación, en condiciones de igualdad, de todos los seres humanos. Las medidas correctivas o acciones afirmativas adoptan dos modalidades, según su objetivo:

- a) Las dirigidas a eliminar privilegios, como es el caso de las cuotas políticas, educativas, laborales etc., establecidas como mínimos temporales, mientras se corrige la situación discriminatoria, y,
- b) Las medidas que establecen incentivos para corregir las desigualdades, como es el caso de las ventajas fiscales para los patronos que contraten a personas con discapacidad.

Diversidad

Significa que todas las personas somos igualmente diferentes. Es un principio que busca romper con los paradigmas dominantes de lo que debe ser una persona; aplicado en relación con la población con discapacidad, permite visualizar sus diferencias de edad, etnia, tipo de discapacidad, etc., porque socialmente se le ha visto solo como aquella que es usuaria de una silla de ruedas, invisibilizando a los otros grupos sociales que componen esta comunidad. Esto ha traído como consecuencias que sus intereses, deseos y derechos no sean tan evidentes y, en muchos casos, sean ignorados.

Igualdad de oportunidades

La igualdad es un principio y un concepto que se ha venido construyendo históricamente, en distintos contextos sociales. Primero se pensó que era suficiente con establecerla en lo formal, plasmándola en la ley. Las constituciones políticas, los tratados internacionales y las leyes así lo recogieron, pero se estableció una ficción que ha hecho creer a algunas personas que verdaderamente todas son iguales.

La naturaleza de la igualdad jurídica se devela cuando se pasa de lo formal a lo real. Por ejemplo, las leyes la establecen en el acceso a la educación, pero este es limitado por las desigualdades existentes respecto de las condiciones económicas, culturales, políticas y sociales. Algunos Estados, conscientes de ello, han establecido programas de comedores en los centros de enseñanza, becas, transporte gratuito y otras condiciones para asegurar la igualdad real (de oportunidades) en el campo educativo.

Además, cuando se analizan casos concretos se encuentran poblaciones con formas diferentes de aprender o con requerimientos especiales, un ejemplo de ello es la población ciega, que para educarse requerirá material tiflotécnico; sin este, se produce la desigualdad educativa. Por ese motivo, la igualdad jurídica y la igualdad de oportunidades deben garantizar la equidad, que es la igualdad en el caso concreto.

No violencia

El principio busca la prevención, detección, sanción y erradicación de la violencia, para asegurar el desarrollo individual y social de las personas con discapacidad y su plena participación en todas las esferas de la vida. La violencia se siente igual que la discriminación; esta se manifiesta en diferentes niveles y adopta formas distintas.

La violencia estructural se materializa en las instituciones sociales que invisibilizan, ignoran y descalifican las necesidades propias de las personas con discapacidad y refuerzan los roles y estereotipos que crean prejuicios discriminantes contra la población.

Integralidad e interdependencia de los derechos de las personas con discapacidad

Los derechos humanos están interrelacionados, lo que significa que la violación de uno de ellos tiene repercusiones en el respeto y el disfrute de los demás.

Esto es así porque el ser humano es integral e indivisible, de allí que un daño no solo impacta en una esfera, sino que incide holísticamente en todos los ámbitos de su vida.

Accesibilidad

Esto tiene que ver con la existencia de facilidades para que todas las personas puedan moverse libremente en su entorno, usar todos los servicios que necesitan y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, su movilidad y su comunicación.

Vida independiente

Este principio surge del movimiento de personas con discapacidad e implica que asuman el control sobre su destino y tomen las decisiones en sus vidas. Significa centrar el “problema” en el entorno y no en la persona con discapacidad.

Autorrepresentación

Esta supone el desarrollo de mecanismos de participación ciudadana en todas las instancias y el rompimiento de viejos paradigmas donde otros deciden por la población con discapacidad. Este principio se resume en un lema del movimiento de personas con discapacidad: “nada de nosotros sin nosotros”.

Participación plena en todas las actividades de la vida

Este principio se refiere la participación plena de las personas con discapacidad en todas las actividades de la vida conforme a su edad cronológica.

Divulgación

El ejercicio de los derechos humanos por parte de la población con discapacidad requiere que sean divulgados para que esta se constituya en sujeto de derechos y adquiera

conciencia de que existen y que tiene la potestad de exigirlos en una relación en la que los obligados conozcan sus compromisos sociales.

Como principio general, todos los individuos deben gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales a los demás miembros de la población. Respecto a este principio, la Sala Constitucional ha desarrollado su amplia jurisprudencia indicando como un primer parámetro, que la diferenciación per se no está prohibida por nuestro ordenamiento, siempre y cuando se base en parámetros objetivos y razonables.

Este concepto de igualdad ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia, que han conducido a la superación del concepto formal de igualdad ante la ley, profundizando cada vez más en el de igualdad material, lo cual ha supuesto la ruptura, al menos parcial, de los caracteres de universalidad, generalidad, abstracción y duración de la ley, al admitir tratamientos distintos a los destinatarios de las normas, en orden a sus características.

Este fenómeno está determinado, precisamente, por la constatación de que las situaciones reales de los individuos y los grupos no son iguales, y que la Constitución impone a los Poderes Públicos el deber de otorgar y promover un acceso real y efectivo a los derechos fundamentales.

Se puede apreciar, entonces, como el concepto de igualdad es hoy radicalmente distinto a como se entendía en el pasado, ya que de una situación en que la ley se guiaba por la regla de tratamiento general e indeterminado respecto a los destinatarios, se ha pasado a otra, en la que no es extraño el tratamiento diferenciado.

Ahora bien, independientemente del problema de la distinción entre igualdad fáctica e igualdad jurídica y de los problemas económicos y políticos, el principio de igualdad puede y debe considerarse un principio de justicia social, como el fundamento y propósito de numerosas normas y principios consagrados en la Constitución y en instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.

Esta igualdad se enlaza, por un lado, con una política de justicia social, y por otro, con las imposiciones constitucionales, tendientes a que los derechos económicos, sociales y culturales sean efectivos.

Asimismo, es inseparable a la idea de igualdad, la dignidad de la persona, que funciona como fundamento axiológico contra discriminaciones de cualquier tipo, como principio jurídico constitucional, impositivo de compensación de desigualdad de oportunidades y como principio sancionador de la violación de la igualdad por comportamientos omisivos.

A fin de que se cumpla el precepto constitucional de igualdad, el sistema general de la sociedad, el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y de salud, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo, deben volverse accesibles para todos, a fin de incrementar los niveles de integración a la sociedad.

La información y concientización de todos los miembros de la sociedad, acerca de las necesidades especiales de los grupos minoritarios, como son las personas con discapacidad, así como la importancia de implementar las medidas adoptadas por el legislador, para el desarrollo de sus potencialidades, obedece a una de las obligaciones del Estado establecidas en la ley.

La Sala Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha hecho un aporte significativo en este proceso, pues tanto autoridades públicas, entre ellas el propio Poder Judicial, como sujetos de derecho privado, han debido ajustarse gradualmente al cumplimiento de lo establecido en la Constitución.

Además, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos se ha ocupado de la prevención, de la discriminación o protección de personas o grupos particularmente vulnerables, a favor de quienes se consagran derechos, atendiendo a su particular condición, acontecimientos que se remontan al año 1999 con la Organización de Estados Americanos, así como la Constitución Europea, firmada en Roma el 29 de octubre del 2004, que se incluye una Carta de Derechos Fundamentales donde se recogen los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de Derechos Humanos.

Costa Rica, como parte de la "Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", se comprometió a adoptar las medidas necesarias de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra

índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

La Asamblea Legislativa promulgó la “Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, más conocida como la Ley 7600, en el año 1996, cuyo objetivo es 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.

Igualmente, pretende garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense, en ámbitos como salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura, y eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

Aunado a lo anterior, han sido reiterados los pronunciamientos de nuestro Tribunal, en el sentido de que la Ley tiene fundamento en los artículos 33, 50, 51 y 67 de la Constitución Política y constituye uno de los medios por el que los poderes públicos pueden dar efectividad al principio de igualdad material, a favor de las personas con discapacidad, para que puedan integrarse a la sociedad de manera plena y ejercer y disfrutar en condiciones de igualdad, los derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico garantiza a todas las personas.

Sobre el acceso a la educación de las personas con discapacidad

Con anterioridad a la promulgación de la Ley 7600, la Sala Constitucional ya se había pronunciado en la Sentencia No. 1994-3820, en el sentido de que las personas con discapacidad tienen derecho a la educación, no sólo en sus primeras etapas, sino que la administración está jurídicamente obligada a realizar todas las medidas que sean necesarias y ponerlas a disposición de la persona con discapacidad, a efecto de posibilitarles su integración de la mejor manera a la sociedad y alcanzar la autonomía, independencia y utilidad que permitan sus potenciales individuales; en otras palabras, se trata de hacer posible su realización como seres humanos.

En otra sentencia, dictada en una acción de inconstitucionalidad promovida por la entonces Defensora de los Habitantes, la Sala declaró inconstitucional una norma del Consejo

Superior de Educación, contenida en un reglamento, que regulaba el acceso a la educación de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Dicha norma se declaró inconstitucional por infringir los principios constitucionales de igualdad y razonabilidad, así como el derecho a la intimidad, toda vez que la inscripción de una leyenda en el título de conclusión de ciclos de estudios, que consigne las adecuaciones curriculares especiales a que ha sido objeto el estudiante, no cumple ningún fin práctico, en lo que respecta a la tutela de los derechos educativos de estas personas, así como tampoco en el ámbito administrativo.

Asimismo, la Sala ha sostenido consistentemente que las instituciones educativas deben contar con la infraestructura apropiada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen y puedan, de ese modo, integrarse a las actividades educativas (ver sentencias 2004-6760, 2004-6820, 2004-14658, 2005-1170, 2006-1987, 2006-2901 y 2006-10952).

Por otra parte, en cuanto a la obligación de las instituciones educativas de suministrar a las personas con discapacidad visual, materiales apropiados para hacer efectivo el derecho a la educación, la Sala, en la sentencia N° 2006-9087, aclaró que la protección especial de las personas con esta discapacidad no implica que exista un derecho a que todos los materiales, deban ser suministrados en Braille, ya que no puede interpretarse que exista una obligación de todos los autores intelectuales y de todas las imprentas a imprimir las obras en lenguaje Braille.

Sin embargo, respecto a los estudiantes, que presenten alguna discapacidad, sí se consignó la obligación del centro educativo de suministrar facilidades o los medios necesarios para que puedan acceder a los textos, sea a través de un profesor especial, una grabación, un escáner o bien un programa informático.

Sobre el derecho de las personas con discapacidad a la comunicación y la información

Un tema relevante es la tutela del derecho a la información que tiene la población con discapacidad. Se trae a colación la sentencia 2006-8995, en la que se indicó que una de las formas de resguardar los derechos de los ciudadanos consiste en que puedan acceder a la información pública, tal como a la normativa nacional.

Indicó el Tribunal en aquella oportunidad que la Ley 7600 establece claramente la obligación -tanto de las instituciones públicas como de las privadas- de garantizar que la información dirigida al público sea accesible a todas las personas (artículo 50), por lo que todos los sistemas de información y comunicación, materiales divulgativos, así como los medios tecnológicos utilizados para estos fines, deben adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad (artículo 177 del Reglamento a la Ley 7600).

De esta forma, para hacer plenamente efectivo el derecho a la igualdad (artículo 33 de la Constitución Política) para el ejercicio de otros derechos fundamentales, tales como el derecho de acceso a la información administrativa (artículo 30 de la Constitución Política) y para el ejercicio del derecho de acceso a información dirigida al público, las instituciones públicas y las privadas que brinden servicios al público están en la obligación de realizar las adaptaciones necesarias, con el fin de que las personas con alguna discapacidad puedan tener acceso a dicha información.

De la relación de los artículos 51, 30 y 33 de la Constitución Política derivó la Sala que resulta congruente afirmar que el Estado -lo que incluye a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como a las administraciones descentralizadas, todas las instituciones públicas y aquellas privadas de servicio público- tiene el deber de poner a disposición de las personas con discapacidad, la información pública que esté en su poder.

Ello incluye textos oficiales legislativos, ejecutivos o judiciales, así como también el deber de procurar y facilitar su acceso, es decir, poner a disposición el contenido de la información en todo su sentido.

Lo anterior implica favorecer el uso de las tecnologías de información y comunicación, en salvaguarda de ese derecho a la información del público en general, procurando tanto la visualización de los archivos como su copia, descarga e impresión.

Otro grupo que ha recibido tutela en la vía de amparo, por la infracción del derecho de acceso a la información y comunicación, es el de las personas con deficiencias auditivas.

En una sentencia del año 2002, la Sala, con el objeto de contribuir en el proceso de sensibilización e información de la sociedad en general respecto a este grupo, se refirió a la

trascendencia del lenguaje como instrumento para el desarrollo de las capacidades de las personas y para establecer relaciones sociales con quienes los rodean.

Indicó que la falta de audición tiene consecuencias culturales, ya que frente a una sociedad en la que la audición tiene un peso central –la oyente-, se sitúa otra organizada alrededor de la experiencia visual –la sorda- y ello se convierte en un fenómeno de diferencia social, con base biológica, que lleva a las personas a construir procesos de socialización diferentes.

En cuanto al tema del derecho de las personas con deficiencias auditivas a la información y la comunicación, contemplado en los artículos 50 y 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Sala hizo referencia a dos fallos, en los que se concedió el amparo por la infracción al principio de igualdad de las personas con deficiencias auditivas, por la omisión de las empresas titulares de concesiones de frecuencia televisiva, de implementar servicios de apoyo en los noticiarios, a fin de garantizar el ejercicio de su derecho a informarse (sentencias número 2001-5792-01 y 1998-6738).

Consideró el Tribunal, que la obligación contenida en el artículo 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad abarca no sólo los noticieros, pues evidentemente la expresión “programas informativos” es más amplia, e incluye no sólo los espacios televisivos que difunden hechos, noticias acaecidas en el país o en cualquier parte del mundo, sino que además, abarca los espacios destinados a difundir criterios de especialistas en diversas ramas del conocimiento, mediante entrevistas y coloquios televisivos, o bien a formar opinión pública, respecto a temas de interés nacional e internacional.

El acceso efectivo a la información para las personas con falta de capacidad auditiva es indispensable para su inserción exitosa en el mercado laboral, y, en general, para lograr una armoniosa integración social (Sentencia 2002-5974).

De ahí que en aplicación propia, las sentencias emitidas por la Sala Constitucional, máximo órgano jurídico de Costa Rica, serán transcritas al lenguaje Braille, para que las personas con discapacidad visual puedan acceder a ellas.

Para llevar a cabo este proyecto, los magistrados constitucionales firmarán un convenio con el Patronato Nacional de Ciegos, que incluirá además el desarrollo de formatos de audio con las resoluciones de la Sala para que las personas con discapacidades visuales no requieran de la ayuda de un tercero para conocerlas.

La magistrada Ana Virginia Calzada, presidenta de la Sala Constitucional, dijo a la prensa local que es indispensable que las instituciones públicas redoblen esfuerzos para "dar un servicio de calidad, especialmente a la personas con alguna discapacidad, pues con esto se cumple el propósito de garantizar que todas las personas tengan iguales oportunidades en el acceso a la información".

Sobre el derecho de las personas con discapacidad al acceso al transporte público en condiciones de igualdad

Las disposiciones relacionadas con el acceso al transporte público, contempladas en el Capítulo V de la Ley 7600, obligan a implementar medidas técnicas conducentes a adaptar el transporte público a las necesidades de las personas con discapacidad, a fin de que sean totalmente accesibles y adecuados, desarrollando así, la progresividad de ese derecho.

Al respecto, la Sala, en la sentencia No. 2004-340, consideró que las disposiciones contempladas en los artículos 45, 46, 47, 48 y 66 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y varias normas de su reglamento no son irrazonables ni desproporcionadas, sino que son necesarias, idóneas y proporcionales para lograr un fin constitucionalmente legítimo, cual es contribuir a que las personas con discapacidad, disfruten de una igualdad real, y no meramente formal, pudiendo acceder, en iguales condiciones que los demás ciudadanos, a servicios públicos de educación, salud, transporte y alcanzar un grado de inserción social, que les permita desarrollar sus potencialidades y tener una existencia digna.

Sobre el derecho de las personas con discapacidad al acceso a la justicia

También la Sala ha estimado recursos de amparo, por considerar que los edificios del Poder Judicial, no son accesibles para las personas con discapacidad, y ha ordenado a sus jerarcas adoptar las medidas necesarias para que lo sean (2000-2305, 2005-1182).

Se indicó que la infraestructura accesible de los edificios, especialmente aquellos en que se brinden servicios públicos, es un derecho de rango fundamental de las personas con discapacidad, toda vez que tratándose de la administración de justicia, el ágil acceso al servicio es trascendental para este grupo de personas, pues de ello depende que puedan exigir el respeto a los derechos que tienen como ciudadanos y denunciar si han sido objeto de algún tipo de discriminación.

Por ello, es obligación del Estado y de la sociedad en general, eliminar progresivamente las "barreras arquitectónicas" que les dificultan o impiden el acceso a estos servicios, lo que en esa oportunidad se constató, no era efectivo en el edificio de la Corte Suprema de Justicia, así como en otras instituciones.

La Sala ha analizado el acceso a la justicia, para las personas con discapacidad auditiva, según los parámetros establecidos por la Ley 7600 y en la sentencia 2002-9658, se determinó que el Poder Judicial no contaba con personal capacitado que sirviera de intérprete del lenguaje de señas LESCO, lo que no permitía un acceso justo e igualitario a la justicia, de las personas con discapacidad auditiva.

En razón de ello, la Sala Constitucional ordenó que, en el plazo de seis meses, se tomaran las medidas pertinentes para solucionar el problema de acceso a la justicia de estas personas. En cumplimiento de la orden, el Poder Judicial mandó veinte funcionarios a capacitarse a la Universidad de Costa Rica en este lenguaje, quienes han dado seguimiento a esta capacitación, a fin de mejorar sus destrezas, en beneficio del servicio público.

Sobre el derecho de las personas con discapacidad al acceso a la recreación y cultura

Resulta relevante que la Sala haya tutelado el derecho de acceso de las personas con discapacidad, también a servicios brindados por particulares, como es el caso de los restaurantes y centros recreativos –sentencia 2006-4805-.

En la sentencia número 12802-2004, por ejemplo, la Sala declaró con lugar un recurso planteado por un no vidente, al que no se le permitió ingresar a un restaurante con su perro guía, lo que consideró una actuación arbitraria, ilegítima y violatoria del derecho a recibir un trato en igualdad de oportunidades del amparado.

Sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo

Siendo este el acápite de interés para este trabajo se ha de indicar que la Sala Constitucional aplica la legislación que declara el interés público en el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes y establece definiciones para la Igualdad de Oportunidades, Equiparación de Oportunidades, Discapacidad, Organización de Personas con Discapacidad, Ayudas Técnicas, Servicios de Apoyo, Necesidades Educativas Especiales y Estimulación Temprana. La discapacidad es definida como cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

Desde un enfoque garantista de los derechos de las personas con discapacidad, la ley establece que cuando, por cualquier razón o propósito, se trate o utilice el tema de la discapacidad, éste debe presentarse reforzando la dignidad e igualdad entre los seres humanos. Ningún medio de información debe emitir mensajes estereotipados ni menospreciativos en relación con la discapacidad. Las organizaciones de personas con capacidades especiales deben ser consultadas sobre este tema. La ley dispone, asimismo, que las instituciones públicas y las privadas que brinden servicios a personas con discapacidad y a sus familias deben proporcionar información veraz, comprensible y accesible en referencia a la discapacidad y los servicios que presten.

La jurisprudencia señala que todo programa y/o servicio que cuente con el financiamiento total o parcial, o con el beneficio del Estado o las municipalidades y los programas privados, tiene la obligación de cumplir con las normas establecidas en la ley. Los gobiernos locales deben apoyar a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.

Según la jurisprudencia costarricense, las personas con capacidades especiales deben tener la misma oportunidad para involucrarse en la definición y ejecución de las actividades que se desarrollan en las comunidades; y todos los miembros de la familia deben contribuir a que éstas desarrollen una vida digna y ejerzan plenamente sus derechos y deberes. Asimismo, la

ley señala que los discapacitados que no disfruten del derecho de vivir con su familia, deben contar con opciones para vivir con dignidad, en ambientes no segregados.

Un ejemplo de ello es el Expediente: No. 51-90, cuyo voto es el número 937-00 emitido en fecha veintitrés de mayo de mil novecientos noventa. Recurso de amparo interpuesto por RSÁ, JZL en su condición de director general del Servicio Civil y RBF, jefe del Departamento de Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil. Por cuanto presentó oferta de servicios ante la Dirección General de Servicio Civil, para optar por el puesto de técnico 2 en relaciones públicas, y que los recurridos no obstante haber aceptado la oferta, se niegan a efectuarle las pruebas de rigor, aduciendo que no las puede realizar por su condición de no vidente.

Considera que la renuencia de los recurridos de realizar las pruebas, le niega la oportunidad de realizarse como ser humano, y que se le discrimina al impedirle llevar una vida decorosa y acorde con sus capacidades intelectuales. Añade que se le ha negado la posibilidad de seguir carrera administrativa dentro de la Dirección General de Servicio Civil, a pesar de estar laborando para esa Institución desde mayo del año mil novecientos ochenta y seis, y se le ha impedido ser nombrado en un puesto acorde con sus funciones y preparación académica, ya que se le nombró en un puesto de técnico 2, cuando su nivel es de técnico profesional o profesional.

En respuesta a lo anterior se emite un informe a la Sala donde se indicó que con el afán de conciliar los intereses de los minusválidos con los de "aptitud moral y física" que establece el Estatuto de Servicio Civil como requisitos para obtener un cargo, se integró una comisión que se encargó de estudiar el problema, cuya labor produjo entre otras cosas, un proyecto de ley que aún no ha sido aprobado por la Asamblea Legislativa, lo que demuestra el interés que ha mantenido esa institución por conciliar esos dos intereses.

En cuanto al caso específico del ofendido, se indica que no es cierto que se negara a realizarle las pruebas, sino que éstas están impresas en el sistema tradicional de impresión, no siendo posible que el accionante las pueda leer.

El puesto de técnico 2, especialidad en relaciones públicas para el que opta el accionante, requiere de pruebas de velocidad, es decir con tiempo de respuesta limitado, e incluye preguntas para cuya contestación se requiere ver un dibujo o la disposición de determinadas letras. La capacidad y rapidez de lectura y comprensión de lectura son muy importantes para el desempeño del cargo para el cual compete el recurrente.

Por lo que debido a su condición (no vidente), no estaría facultado a participar en igualdad de condiciones; por otra parte, permitir que a uno de los concursantes se le aplique una prueba diferente a la de los demás, o concediéndosele a uno más tiempo que a los demás, para ejecutar la prueba, daría mérito para que un afectado pueda solicitar la anulación de todo concurso, por haberse violado una de las condiciones básicas como lo es la igualdad.

Considera que el problema lo es de tipo material y técnico, muy difícil de resolver para una dependencia que no posee los recursos económicos y humanos, ni servicios especializados para resolverlos. No obstante lo anterior, se formó una comisión técnica para estudiar el problema, e incluso se permitió la salida de una de las pruebas para someterla a un análisis con el fin de preparar una propuesta de adaptación al sistema Braille. Estas pruebas fueron entregadas en noviembre y diciembre del año pasado a la comisión asesora, no obstante a la fecha no se ha recibido ninguna de las pruebas, razón por la cual se ven imposibilitados de aplicarlas a los no videntes.

Señalan además que en su institución se preocuparon desde un principio, pues el artículo 20 de la Ley del Patronato Nacional de Ciegos obliga a dar preferencia a las solicitudes de personas ciegas, en cuanto fueren idóneas para los cargos o puestos de que se trate, por ello, la resolución DG-061 -86 en su artículo 4 estableció que "en el caso de resultar elegible para el cargo, luego de probado el respectivo proceso de selección con una nota de 70% o más, enviar al interesado como candidato único para el puesto específico que desempeñó interinamente, previo acuerdo con las oficinas ministeriales involucradas.

Por ello la Sala Constitucional concluye que en aplicación al principio de igualdad y no discriminación, contemplado en el artículo 33 de nuestra Constitución Política, se pretende, en gran medida, que no se dé un trato igual a personas que se encuentran en situaciones desiguales, o viceversa, es decir, que no se trate de distinta forma a personas que se

encuentran en condiciones de igualdad. Por supuesto que esto puede ser afirmado en términos generales, pues no toda diferencia constituye causa legítima para establecer un trato distinto. En esa tenue línea es donde debe entrar en juego el raciocinio y la prudencia del juzgador. En el presente caso es de suma importancia tener esto presente, porque a fin de cuentas se trata de determinar si en el caso que se analiza se ha dado una discriminación en contra de dos no videntes, o bien, si se ha actuado conforme con los principios que inspiran la norma citada.

Sin embargo, si bien, los recurridos realizaron importantes esfuerzos para buscar la manera de adaptar las pruebas técnicas que se deben realizar para el puesto por el que opta, al sistema Braille, llegando al extremo incluso, de permitir -arriesgando la confidencialidad necesaria-, que dos pruebas abandonaran el edificio de la Institución para ser estudiadas con aquel propósito. Las pruebas fueron entregadas a la Comisión Asesora que estudia el problema de los minusválidos el año pasado en los meses de noviembre y diciembre, sin que a la fecha se haya recibido el resultado de su actuación, esto hizo materialmente imposible que estuvieran listas para aprobarse y ponerse en práctica con el recurrente, y es evidente que un no vidente no habría competido en condiciones de igualdad con los videntes competidores de habersele permitido realizar la prueba, pues para ello se requiere, bajo el sistema actual, gozar de la vista.

No considera la Sala Constitucional que se haya actuado en este caso con un *animus* discriminatorio, sino que por el contrario, todo indica que existe un afán noble y sincero de parte de la Institución por abordar y resolver el problema, tratando de conciliar los principios de eficiencia de la administración, y de no discriminación en el empleo, que es lo que pretende la misma Ley del Patronato de Ciegos cuando en su artículo 70 establece la preferencia de las solicitudes de no videntes a las de videntes, en cuanto aquellos fueran idóneos para los cargos o puesto que pretenden.

Se nota -dichosamente-, una firme intención de ayudar, y más aún, en general una actitud seria, profesional, digna de aplauso, de buscar a los minusválidos un régimen que les permita desarrollarse dignamente dentro de la sociedad, como es su derecho, siempre buscando la conciliación entre ese interés y el de eficiencia administrativa, por la cual

también debe velar con celo el Estado, especialmente en épocas donde no es posible lograr con facilidad la creación de nuevas plazas.

No obstante los esfuerzos realizados que incluyen hasta la elaboración de un proyecto de ley que pretende resolver en parte los problemas señalados, estima esta Sala que el Estado está en la obligación de garantizar a los no videntes condiciones de igualdad frente a los videntes, en aquellas áreas en que ello sea posible. No basta, por lo tanto, el simple respeto o el que no haya existido animus discriminatorio en tratándose de la responsabilidad estatal. El deber de garantía es mucho más amplio, pues implica el deber del Estado de prevenir situaciones virtualmente lesivas de los derechos protegidos.

En el presente caso, existió una infracción del deber jurídico del Estado de garantizar a los no videntes igualdad de derechos y oportunidades frente a los demás, al no haber adaptado los exámenes necesarios para optar a los puestos, al sistema Braille, en aquellos puestos en que no sea indispensable ser vidente, porque tampoco sería posible sacrificar el deber de velar por la eficiencia administrativa, permitiendo que funcionarios no videntes ocupen puestos para los cuales no son idóneos, pues ello también iría en perjuicio de los videntes aptos para esos puestos.

Es ésta la filosofía que inspira el citado artículo 20 de la Ley del Patronato Nacional de Ciegos. En consecuencia, el recurso debe ser declarado con lugar contra el Estado, por su omisión de adaptar el Régimen del Servicio Civil a un sistema que permita la igualdad de oportunidades para los no videntes, según lo expuesto supra.

Además, se debe ordenar a la Dirección General del Servicio Civil, realizar los esfuerzos necesarios para que en un plazo no mayor a tres meses, los accionantes tengan garantizada la igualdad de oportunidades para los puestos que deseen optar según su idoneidad.

En su parte dispositiva la sentencia ordena a la Dirección General de Servicio Civil realizar los esfuerzos necesarios para que en un plazo no mayor a tres meses, los accionantes tengan garantizada la igualdad de oportunidades para realizar las pruebas que les permitan optar a puestos para los que resulten idóneos en relación con su minusvalía.

Mediante Voto 937-90 de adición y aclaración de agosto de mil novecientos noventa se señala que la misma es suficientemente clara y explica que se debe dar un trato igual respecto a videntes y no videntes en el nombramiento y concurso de puestos, en cuanto aquellos fueren idóneos para el cargo o puesto que pretenden, e incluso obliga al Estado a traducir o adaptar las pruebas del servicio civil al sistema Braille, para garantizar igualdad de oportunidades a los no videntes.

La preocupación de los accionantes porque la Sala omitió pronunciarse sobre "su amplia experiencia laboral de cuatro años como funcionario interino", mediante la cual se pretende que se ordene su nombramiento en propiedad, escapa del todo al objeto del recurso de amparo, y a la competencia de esta Sala, por no tratarse de un problema constitucional.

Distinto hubiera sido si los accionantes demuestran la existencia de un animus discriminatorio de parte de las autoridades recurridas, pero como se indicó oportunamente, esta Sala considera no sólo que ese animus no se probó, sino que no existe, y las innumerables gestiones hechas para resolver el problema de los minusválidos, incluyendo los ciegos, es prueba fehaciente de ello.

En cuanto a la resolución DG-061 del 14 de marzo de 1986 de la Dirección del Servicio Civil, consideran los accionantes que debe ser aplicada "sin discriminación a los casos idénticos" y que esta Sala debe así ordenarlo. Igualmente hay que indicar que no quedó del todo demostrado que la Dirección del Servicio Civil esté aplicando en forma desigual esa resolución, y es más, aparte de esa afirmación no existe elemento probatorio alguno en el expediente por lo que esta Sala no puede ordenar lo que pretenden los recurrentes con base a su sólo dicho. Así las cosas, se declara sin lugar la adición y aclaración solicitada.

Es decir, se busca garantizar a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales y a verse libres de toda forma de discriminación en el empleo. Con tal efecto, considerará actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes; exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante o no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. De igual forma, que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Otra sentencia interesante emitida por la Sala Constitucional en cuanto al tema que nos interesa, es la conocida bajo el expediente 99-005603-0007-CO, resolución número 2000-04119, dictada el dieciséis de mayo del dos mil. Por un Recurso de amparo interpuesto por MAM; contra el Director Médico del Hospital México y el Presidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Indica la promoviente que por espacio de tres años ha laborado en el Hospital M, donde se ha desempeñado como asistente de quirófano, técnica en farmacia y, finalmente, como enfermera profesional. Que es portadora del virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el cual adquirió de su esposo. Como consecuencia de la enfermedad que padece, durante los meses de setiembre a noviembre del año 1998 sufrió graves quebrantos a su salud que la incapacitaron para sus labores ordinarias como enfermera profesional. Las incapacidades médicas las presentó en su lugar de trabajo.

Agrega que a finales del año anterior -1998- intentó presentar una nueva incapacidad; sin embargo, no le fue recibida por la Subdirectora interina de enfermería del Hospital México, quien le indicó que no se la recibiría pues en su contra había una carta de despido, la que se le entregaría oportunamente. No obstante lo manifestado por esa funcionaria, nunca se le ha hecho entrega de una carta de despido, tampoco se le comunicó la finalización de su relación laboral. Agrega que sobre su situación preguntó a la Subdirectora de Enfermería, FB, quien le manifestó que *"era preferible que yo no continuara trabajando en el hospital, ya que los distintos virus y/o enfermedades que allí existen, me podrían afectar"*. Señala que aunque nunca se ha formalizado su despido, se le dejó de depositar su salario en la forma acostumbrada, y a la fecha no se le han cancelado los extremos laborales a que tiene derecho, ello a pesar de las múltiples gestiones que en este sentido ha hecho ante el Hospital y ante la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Advierte que no le ha sido posible obtener un nuevo trabajo, en razón de que en tres oportunidades la han mal informado con posibles nuevos patronos. En criterio de la accionante la actuación de la administración evidencia una clara vulneración a su derecho al trabajo, al salario y las prestaciones sociales que son su consecuencia, además, se siente discriminada en razón de la enfermedad que padece.

Pide se ordene a los accionados proceder al inmediato pago de los extremos laborales que le corresponden, incluidos los salarios que ha dejado de percibir, y se les obligue a indemnizarle el daño que se le ha causado. En fecha posterior la amparada modificó su pretensión en el sentido de que se restituya en el pleno goce de sus derechos laborales y se le permita continuar con las labores que le garantizan su manutención.

Por su parte el señor Director Médico del Hospital México en respuesta al recurso, manifestó que la recurrente ingresó a laborar para la Caja el veintisiete de marzo de 1990. Laboró en el servicio de farmacia y nunca como asistente de quirófano o enfermera profesional. Ella no ha presentado a ese centro hospitalario atestados que le permitan desempeñarse como enfermera profesional. En el expediente en poder de esa institución no consta que sea portadora del VIH.

En su expediente administrativo lo único que existe relacionado con su padecimiento es que "registra control y tratamiento en el servicio de Psiquiatría desde el 31-10-95 al 05-01-99, médico tratante anota: Reacción depresiva de ajuste con humor depresivo y síndrome de inmunodeficiencia adquirida con incapacidad del 04-01-99 al 02-02-99". A esa dirección no le consta si efectivamente padece tal síndrome. Lo que sí les consta es que durante esos meses de incapacidad presentó tardíamente las correspondientes del diecisiete al dieciocho de setiembre, del cinco al diez de octubre, del diecinueve, del veinte al veintidós del mismo mes, del veintiséis de octubre al nueve de noviembre y del nueve de noviembre al treinta del mismo mes, todas del año 1998.

Lo que alega en el recurso en el sentido de que a finales de 1998 se presentó con una nueva incapacidad y que la Subdirectora de enfermería se negó a recibirla es inexacto. Además, el Reglamento Interior de Trabajo de la institución señala que el dictamen de incapacidad debe ser presentado al Jefe inmediato, a más tardar el día siguiente a la fecha en que el médico la otorgue.

Mediante circular diez mil trescientos setenta y cinco de mayo de mil novecientos noventa y tres se indicó que de acuerdo con la resolución No. 30 del 05 de marzo de 1993 de la Sala Segunda, en lo sucesivo, cuando un trabajador no se presente a laborar dentro del plazo que el reglamento señala para su despido, no se debe cursar la acción de despido, sino, documentar el caso como una renuncia implícita al puesto y disponer de la respectiva plaza.

Tómese en cuenta que transcurrió todo el mes de diciembre de 1998 y la recurrente NO se presentó a laborar y tampoco presentó dictamen de incapacidad, consiguientemente se tramitó su caso como una renuncia implícita.

En el mes de enero del año en curso, la amparada se presentó a la Dirección de Enfermería con una certificación suscrita por el Subdirector Médico del Hospital San Vicente de Paúl, en la que indica que la amparada "tiene en trámite una incapacidad que rige del 04-01-99 al 02-02-99 otorgada por el servicio de Psiquiatría, y que se encuentra retenida por ser una incapacidad retroactiva. Señala que la incapacidad se entregará una vez que la interesada muestre que es funcionaria activa". A pesar de la situación que se presentó con la recurrente se le expidió certificación de su interés para que tramitara su incapacidad. A la fecha no ha presentado a la Dirección de Enfermería tal incapacidad. Tal y como la propia recurrente lo admite NUNCA se le ha despedido.

La recurrente ni se ha presentado a laborar ni ha presentado incapacidad. No se le hizo un proceso formal de despido por abandono de su trabajo en tanto el asunto, de acuerdo con la normativa indicada, se tramitó como renuncia tácita. Al no presentar a laborar ni presentar las correspondientes incapacidades, la institución simplemente no podía continuar pagándole el salario que devenga. Por otra parte, de acuerdo con los registros de la Oficina de Recursos Humanos de la institución, los extremos laborales que le correspondían se le cancelaron el nueve de abril del año en curso. Según consta en el oficio adjunto, nadie ha solicitado a la Dirección de Enfermería referencias sobre la amparada, por lo que no puede afirmar que se le ha mal informado. Solicita se declare sin lugar el recurso.

La amparada manifestó no fue presentado oportunamente por la trabajadora, tal como es su deber al tenor de lo establecido en la reglamentación interna. La amparada refirió en su escrito de interposición del amparo, que como su situación de salud se lo impidió, envió esa incapacidad a su centro de trabajo con otra persona, y que la misma no fue recibida, de lo que, sin embargo, no aportó prueba alguna, en razón de ello, la Sala debe declarar sin lugar el recurso, pues es con ocasión de la interposición de este amparo y de la prevención que hace la Sala que la interesada aporta la incapacidad correspondiente, de la que, sin embargo, no tenía conocimiento la institución accionada. Ante esta circunstancia, y en especial, por todo el tiempo que ha transcurrido sin que la amparada hiciera de conocimiento

de su patrono la incapacidad que dice tener en su poder, y que justificó su ausencia laboral, el recurso debe declararse sin lugar.

Como se observa, la Sala Constitucional, en sus sentencias vinculantes para los Tribunales de Justicia de nuestro país, considera prioritaria la capacitación de las personas con capacidades diferentes o especiales, mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Se considera que el Estado está obligado a ofrecer a los empleadores asesoramiento técnico para que puedan adaptar el empleo al entorno y condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo. Los empleadores, por su parte, deben proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y superen en el empleo.

Las personas con discapacidad que realicen labores lucrativas, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez o muerte. Del mismo modo, cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja costarricense de Seguro Social asume la obligación de proporcionarle atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. En tal caso, el Estado otorgará a la persona con discapacidad prestaciones económicas 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, asimismo, 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 debe estar orientada a que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe mantener un servicio con profesionales calificados, para brindar asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

De ahí que la Sala Constitucional mediante el voto 2000-09737 de las ocho horas con tres minutos del tres de noviembre del dos mil conociera un Recurso de amparo interpuesto por OAM contra el PRESIDENTE EJECUTIVO DEL INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO (IDA), pues indicó que interpuso una solicitud de pensión por invalidez dado su padecimiento de esclerosis múltiple progresiva. La Presidencia Ejecutiva del IDA le notifica que ordena su despido, con responsabilidad patronal y con fundamento en el artículo 22 inciso i) de la Ley de Creación del IDA y numerales 79 y 80 del Código de Trabajo. Denuncia que el despido debió estar motivado en las causales a que se refiere el Estatuto Autónomo de Servicios y tramitado el proceso administrativo correspondiente, omisiones ambas que considera violatorias de los numerales 11, 56, 192 y 39 constitucionales.

Por su parte el Presidente Ejecutivo del IDA manifestó que el despido del amparado se dispuso sin la realización de procedimiento administrativo alguno, por constatarse una serie ininterrumpida de incapacidades médicas presentadas por el recurrente, siendo que el artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública indica: "El funcionario público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público" y el amparado no está en capacidad de brindar los servicios para los que fue contratado.

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 11, 39, 56 y 192 constitucionales, el régimen de servicio público se rige por los principios de idoneidad comprobada y estabilidad laboral; y la remoción de un funcionario público deberá ser ejecutada previa constatación de las causales de despido taxativamente contempladas en el ordenamiento jurídico vigente y mediante la verificación del procedimiento administrativo correspondiente, que garantice a favor del empleado público el derecho de defensa y demás que integran la garantía del debido proceso en caso de que la administración disponga la modificación o extinción de un derecho subjetivo.

En el caso que nos ocupa, el Presidente Ejecutivo del IDA admite que el despido del amparado se dispuso mediante oficio PE-795-2000 –que carece de motivación- y fue ejecutado a partir de julio del año en curso, sin que el amparado tuviera la oportunidad de impugnar el acto administrativo en cuestión. Por lo tanto, procede declarar con lugar el

amparo y anular el oficio impugnado, a fin de que se restituya al amparado en el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, a partir del momento en que se produjo la lesión, es decir, el momento en que surtió efectos el acto de despido impugnado.

Otro caso es aquel en que lo han discriminado en virtud de la enfermedad que sufre, pues acordaron no contratar los servicios profesionales que les ofrecía el amparado, en razón de que la enfermedad que lo aqueja podría influir en el curso normal del contrato de servicios que pretendían suscribir.

Sin embargo, la Sala Constitucional emite su voto, y señala que bajo el principio de la autonomía de la voluntad, las personas -ya sean físicas o jurídicas- a quienes se les plantea una oferta determinada -en este caso concreto, la prestación de servicios profesionales-, tienen la facultad de decidir si la aceptan o no, decisión en la que siempre influye el hecho de que el oferente pueda cumplir con los términos del contrato que se pretende suscribir.

En consecuencia, si las empresas recurridas decidieron declinar la oferta que les planteó el recurrente, pues consideraron que su estado de salud -padece de esclerosis múltiple-, constituye un factor que podría influir de manera negativa en el efectivo cumplimiento de los servicios que el amparado se comprometía a prestar, ello no responde a un afán de discriminar al recurrente en razón de su delicado estado de salud, sino que más bien es el resultado del análisis de las circunstancias que rodean la oferta planteada por aquel -principalmente de las cláusulas en las que se compromete a cumplir con los términos de la oferta-, y de la facultad que tiene la persona a la que se le plantea, de escoger cuál es la opción contractual que mejor le conviene a sus intereses, que en definitiva consiste en asegurarse que el oferente pueda cumplir con lo que se pretendía pactar.

Puede entonces concluirse este capítulo indicando que durante los últimos años han habido importantes avances en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, con ayuda de las sentencias que se dictaron a su favor, estableciendo principios rectores, pero es necesario hacer nuevos esfuerzos para lograr romper las barreras que aún les impiden contribuir con el crecimiento económico de sus sociedades. Si bien muchos han conseguido un empleo y logran integrarse a la sociedad, se trata de un grupo que enfrenta niveles desproporcionados de pobreza y desempleo.

El objetivo principal de los Tribunales de Justicia es cumplir con los principios constitucionales, entre ellos está el trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Así pues, se destacan los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, incluyendo que suelen tener empleos de bajo nivel y bajos ingresos, carecen de representación en los niveles más altos, enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda, corren el riesgo de perder beneficios al comenzar a trabajar y están expuestos a los prejuicios de sus colegas, de empleadores y del público en general. También se plantea que las personas con discapacidad que están en el mercado laboral sufren mayor desempleo, tienen menores ingresos que las otras personas, y con frecuencia están subempleados.

En la promoción de la igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo, en los años recientes, cabe destacar la labor de los Tribunales de Justicia, entre ellos la Sala Constitucional, la cual es promotora de un esfuerzo persistente, al lado de las agencias internacionales, y en particular de la Organización Internacional del Trabajo, que ha permitido abrir importantes caminos para el combate a la exclusión social de las personas con discapacidades y la búsqueda de promover la integración.

Se aplican los principios de la Convención sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas) No. 159, que están alineados con las normas relacionadas de la Organización Internacional del Trabajo.

El problema que puede plantear la entrada en vigor de la Convención 159 de la OIT y la necesidad de interpretación conjunta de todo el ordenamiento jurídico a la luz de estos principios consiste en cómo integrar la protección debida con las situaciones en las que falta la capacidad para entender y querer. Y ello partiendo de una base indiscutible de acuerdo con la que la privación de todos o parte de los derechos que se ostentan como consecuencia de la cualidad de persona sólo puede adoptarse como un sistema de protección.

Para que funcionen los sistemas de protección se requiere que concurren algunos requisitos: la situación de falta de capacidad, entendida ésta en sentido jurídico, debe tener un carácter permanente, es decir, que exista una estabilidad que influya sobre la idoneidad para la realización de una serie de actos, actividades y, sobre todo, para desarrollar de forma

adecuada y libre la personalidad. Esto lleva a que puedan producirse: a) una variedad de posibles hipótesis, caracterizadas por su origen y la diversidad de graduación y calidad de la insuficiencia psíquica, y b) La mayor o menor reversibilidad de la insuficiencia.

Por ello hay que afirmar rotundamente que la incapacitación, al igual que la minoría de edad, no cambia para nada la titularidad de los derechos fundamentales, aunque sí determina su forma de ejercicio. De aquí que debe evitarse una regulación abstracta y rígida de la situación jurídica del discapacitado.

Se toma como norma básica, prevaleciendo sobre el derecho interno, la Convención Internacional de los Derechos de la Personas con Discapacidad, en concreto el art.12 que garantiza la titularidad y posibilidad de ejercicio de derechos y a ser reconocidas como personas ante la ley, no habiéndose modificado todavía la legislación interna. En las citadas Sentencias se contempla un sistema de apoyo y salvaguarda inspirado en los principios que consagra la Convención y permiten a la persona con discapacidad mental ejercer su plena capacidad y mantener su propia autonomía en las decisiones que pueda tomar, incluidos los actos de administración y disposición que afecten a su patrimonio.

Para proteger los derechos de las personas con discapacidad, se hace necesario establecer medidas para la implementación del modelo de asistencia en la toma de decisiones. Algunas de estas medidas podrían ser:

En primer lugar, reformar las legislaciones y eliminar cláusulas claramente discriminatorias que contengan causas de interdicción que sean la consecuencia directa de una discapacidad (por ejemplo los sordo-ciegos que no puedan darse a entender por escrito son incapaces absolutos).

En segundo lugar, reformar las legislaciones y eliminar cláusulas que, mediante una referencia indirecta a una discapacidad, tiene la intención o el efecto de incluir únicamente a personas con discapacidad (por ejemplo: son causas de incapacitación las deficiencias o enfermedades que impidan a la persona gobernarse por sí misma).

En tercer lugar, y esto requerirá de estudios más profundos y medidas más complejas, parecería necesario reformar las legislaciones y eliminar ya de lleno la institución de la incapacitación. Por razones de seguridad jurídica y de eficacia de las normas, es más que recomendable acometer un ajuste mediante la modificación casuística del ordenamiento jurídico.

CONCLUSIÓN

Como se ha analizado, las personas con discapacidad a menudo se ven excluidas de las principales actividades de la sociedad, negándoseles con ello sus derechos humanos. La discriminación contra las personas con discapacidad adopta formas diversas, que van desde denegarles oportunidades de educación hasta otras formas más sutiles, como la segregación y el aislamiento, imponiéndoles barreras físicas y sociales.

Los efectos de la discriminación basada en la discapacidad son especialmente graves en ámbitos como la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a los lugares y servicios públicos. Ello es resultado de la distinción, la exclusión, la restricción o la preferencia o la negativa a facilitar alojamiento aceptable, lo cual anula o menoscaba efectivamente el reconocimiento, el goce y el ejercicio de los derechos de los discapacitados.

A pesar de los progresos en la legislación alcanzados durante las últimas dos décadas del siglo pasado, la sociedad no ha atacado sistemáticamente este tipo de violaciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad. La mayor parte de las leyes y políticas al respecto se basan en el supuesto de que los discapacitados sencillamente no pueden ejercitar los mismos derechos que el resto de la población.

Una de las características dominantes de la jurisprudencia del siglo XX fue el reconocimiento del derecho como instrumento de cambio social. Si bien la legislación no es el único medio de progreso social, representa uno de los más poderosos vehículos de cambio, adelanto y desarrollo en la sociedad. La legislación actual debe revisarse, con miras a integrar la perspectiva de la discapacidad en todas las esferas de la actividad legislativa y mejorar así la situación de las personas con discapacidad.

Ciertas barreras culturales y sociales han servido también para frenar la plena participación de las personas con discapacidad. Las prácticas discriminatorias contra estas personas pueden, pues, ser resultado de normas sociales y culturales que la ley ha institucionalizado.

El cambio en la percepción y el concepto de discapacidad traerá acarreados cambios en los valores y una mayor comprensión en los niveles sociales e incidirá en aquellas normas sociales y culturales que pueden perpetuar nociones erróneas e inapropiadas sobre la discapacidad.

Se ha determinado que con la aplicación del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en la jurisprudencia nacional ha mejorado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Costa Rica.

Si se analizan los progresos en la legislación alcanzados durante la última década, se observa que la sociedad costarricense formalizó un cambio de paradigma y ha atacado sistemáticamente este tipo de violaciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Su situación suele tratarse, más ampliamente, en términos de rehabilitación y servicios sociales, por lo que aún hace falta una legislación más amplia que garantice los derechos de los discapacitados en todos sus aspectos (derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales) y en pie de igualdad con las personas sin discapacidad. Son necesarias medidas idóneas contra la discriminación existente, como fomentar que las personas con discapacidad participen equitativamente en la vida social y el desarrollo.

Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas en Costa Rica tienen derecho a ejercer su derecho a la autodeterminación y a participar en la toma de decisiones que les afecten directa o indirectamente; a contar con una representación permanente, en una proporción de un veinticinco por ciento (25%), en el órgano directivo del órgano rector en materia de discapacidad; y a disponer de recursos para reunir, reproducir, traducir y transmitir información ágil y oportuna sobre la discapacidad, con el fin de informar y asesorar a las instituciones, empresas y público en general sobre la eliminación de barreras, ayudas técnicas y servicios de apoyo. Tienen el derecho, además, a ser consultadas por parte de las instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad.

La lucha por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad ha venido evolucionando en Costa Rica durante los últimos 50 años y actualmente el paradigma de la

vida independiente y digna es la meta que prevalece para las personas con discapacidad, en procura que se les considere como sujetos plenos de derechos. En este sentido se ha venido estructurado un marco jurídico que asegure esos derechos.

Nuestra legislación, a partir de la puesta en vigencia de la Ley 7600, garantiza el derecho de las personas con capacidades especiales a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales y a verse libres de toda forma de discriminación en el empleo. Con tal efecto, considera actos de discriminación y penaliza el uso en la selección de personal de mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes; la exigencia de requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante; el rechazo a emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo; o la negativa al acceso y utilización de recursos productos a alguien en razón de su discapacidad.

La misma ley señala que los educadores, patronos y jefes tienen la obligación de mantener condiciones de respeto a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva o evite. Las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual debe comunicarse por escrito a todos los responsables y asesores de la entidad correspondiente, y también a sus empleados, estudiantes y usuarios; así como a adoptar las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos. Los educadores, patronos y jefes son legalmente responsables de divulgar el contenido de la ley.

Un capítulo completo de la ley sobre discapacidad de Costa Rica refiere los procedimientos y sanciones aplicables por su incumplimiento. Aunque las sanciones previstas son esencialmente multas, en materia de infracción a las normas sobre accesibilidad la ley establece que los encargados de las construcciones que incumplan tales reglas podrán ser obligados, a solicitud del perjudicado, a realizar a costa de ellos mismos obras para garantizar este derecho. No se tramitarán permisos de construcción, y se suspenderán los ya otorgados hasta que se realicen las remodelaciones.

Como se ha indicado a lo largo de este trabajo, nuestra jurisprudencia intenta garantizar a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales y a verse libres de toda forma de discriminación en el empleo. Con tal efecto, se considerarán actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante o no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. De igual forma, que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

El Estado está obligado a ofrecer a los empleadores asesoramiento técnico para que puedan adaptar el empleo al entorno, condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo. Los empleadores, por su parte, deben proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y superen en el empleo.

Las personas con discapacidad que realicen labores lucrativas, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez o muerte. Del mismo modo, cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense de Seguro Social asume la obligación de proporcionarle atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos.

En tal caso, el Estado otorgará a la persona prestaciones económicas 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, asimismo, 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 debe estar orientada a que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe mantener un servicio con profesionales calificados, para brindar asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. De ahí que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial de Costa Rica es el ente rector en materia de discapacidad y en tal condición le compete dictar, orientar y promover políticas públicas en este campo, así como fiscalizar su ejecución en los niveles institucionales, sectoriales y regionales. Contribuye así a garantizar la equiparación de oportunidades, la eliminación de toda forma de discriminación y la participación plena de las personas con discapacidad.

Por otra parte, el Consejo también promueve, facilita y desarrolla acciones de supervisión, sensibilización, capacitación, información y asesoría, orientadas a que los diferentes sectores de la sociedad costarricense asuman su responsabilidad en la prestación de servicios oportunos, de calidad y accesibles para todas las personas en general y para la población con discapacidad en particular.

Entre tanto, ofrece transitoriamente servicios directos a personas con discapacidad y sus familias, contribuyendo así con el mejoramiento sostenido de sus condiciones y de su calidad de vida.

De igual forma, el Poder Judicial está marcando un cambio de paradigmas en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen las principales causas de las violaciones de derechos humanos de la población con discapacidad.

El término discapacidad ha venido evolucionando y seguirá cambiando, como bien lo ha establecido la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La discapacidad es el resultado de un contexto que no ofrece los apoyos y servicios, accesibles, oportunos y efectivos a una persona con deficiencia, quien se ve limitada en la realización de sus actividades y restringida en su participación en situaciones esenciales de la vida.

El principio de igualdad de derechos para personas con discapacidad y sin ella significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, que estas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a cada individuo. Las políticas en esta materia deben asegurar el acceso de las personas con discapacidad a todos los servicios de la comunidad, incluyendo el laboral.

Si bien la segregación ha venido desapareciendo en lo formal, si se analiza más profundamente se podrá observar que aún persiste de una manera muy fuerte. La población con discapacidad continúa siendo segregada por las barreras arquitectónicas, de comunicación, actitudinales –entre otras- que prevalecen en nuestras sociedades. Asimismo, sus manifestaciones se plasman en las políticas urbanísticas, laborales, educacionales y otras.

Muchas de ellas se reflejan en acciones tales como la promoción de centros educativos segregados. También las vemos en los sitios de trabajo que carecen de una política de integración. Se pueden señalar, asimismo, situaciones de omisión como las dificultades de acceso a los espacios físicos o de transporte. En estos casos tampoco se prevén mecanismos y procedimientos de exigibilidad.

Sobre este grupo en particular, la Sala Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias. En Consulta Legislativa sobre el Convenio OIT-159, este cuerpo normativo, dentro del ámbito general de las materias encomendadas a la Organización Internacional de Trabajo, plasma en un instrumento internacional jurídicamente exigible, una serie de derechos, libertades y condiciones económicas, sociales y culturales que tiende no solo a fortalecer la dignidad y atributos esenciales a los discapacitados como seres humanos, sino también, principalmente, a proveer medios específicos para que su condición de seres humanos se realice plenamente a la vista de la situación deprimida, a veces incluso explotada y maltratada, en que viven las personas con capacidades especiales, de muchas naciones; situación que no es del todo ajena al Continente Americano, donde las minorías, se encuentran prácticamente marginadas de la civilización predominante

Asimismo, en reiterada jurisprudencia de la Sala se ha pronunciado que es necesario reconocer a los discapacitados, además de la plenitud de sus derechos y libertades como

seres humanos, otras condiciones jurídicamente garantizadas, mediante las cuales se logren compensar la desigualdad y discriminación a que están sometidos, con el propósito de garantizar su real y efectiva igualdad en todos los aspectos de la vida social y laboral.

Los Magistrados han indicado que nuestra Constitución Política debe interpretarse y aplicarse de forma que permita y facilite la vida y desarrollo independientes de las personas con discapacidad que habitan y laboran en Costa Rica, sin otros límites que los mismos derechos humanos imponen a la conducta de todos los hombres.

Por consiguiente, de la misma forma deben ser desarrolladas las cláusulas de los instrumentos internacionales y de la legislación común al aplicarse a éstos, sobre todo a la vista del Convenio 159 de la OIT, que es una norma de rango superior a la ley según lo dispone el artículo 7º de la Constitución, otorgando un trato diferenciado precisamente por sus propias diferencias.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Alonso García, Belén. El régimen jurídico de la protección social del minusválido. 1ª edición, Madrid: Civitas, 1997. 402 p. 331.59 A42r.

Alzaga Villamil, Oscar y otros. La administración de justicia y las personas con discapacidad. 1ª edición Madrid: Escuela Libre Editorial, 2000. 391 p. 346.013 A23a.

Bermúdez Valencia, Teodoro. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad en Costa Rica, a la luz de la ley 7600: Tesis (Licenciatura en Derecho). Universidad Internacional de las Américas. 1. edición San José: [s.n.], 2002. 271 p. Tesis 331.59 B39a.

Cabezas Conde, Guillermo. Diseño sin barreras arquitectónicas. San José, Centro de Documentación e Información, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. 1980. página 24

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Compendio de normas internacionales y nacionales vigentes en materia de discapacidad. 1ª Edición. Heredia: El Consejo, 2002. 409 p. 348.024 C74c 2002.

Costa Rica. Contraloría General de la República. Una perspectiva sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 1ª Edición. San José: La Contraloría: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial [CNREE], 2000. 75 p. 362.042 C79-u.

Costa Rica. Defensoría de los Habitantes. Ciudadanía activa. 1ª Edición. San José: La Defensoría: Patronato Nacional de Ciegos, 2004. 3 v. Material en escritura Braille y CD-ROM audibles. 362.4102 C79c

Costa Rica. Leyes, decretos. Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 102 del 29 de mayo de 1996. 1ª edición. San José: Asamblea Legislativa, 1998. 120 p. 323.42 C79-i 1998

Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Ley 7600. 1ª Edición. San José: Editorama, 2004. 87 p. 362.4 C79-i 2004.

Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Panorama nacional 1995: balance social, económico y ambiental. 1ª edición. San José: MIDEPLAN, 1996, c1997. 189 p. 330.97286 C79p.

Costa Rica. Ministerio de Salud. Política nacional de salud 2002-2006. 1ª Edición. San José: El Ministerio, 2003. 79 p. 614.5 C79p.

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Apuntes sobre personas con discapacidad. 1ª Edición. San José: El Ministerio, 1997. 23 p. 305.90816 C79a

Derechos Humanos IDELA [DEHUIDELA]. Discapacidad y derechos humanos. 1ª Edición, Heredia: UNA: Facultad de Filosofía y Letras, 2002. 116 p. 362.4 D58d

Directorio de servicios de apoyo para la niñez y adolescencia con discapacidad. 1ª Edición. San José: Patronato Nacional de la Infancia, 1998. 115 p. R 362.4 D79d.

Discapacidad y sociedad. 1ª Edición. Madrid: Edición Morata: Fundación PAI DEIA, 1998. 283 p. 362.042 D81d.

España. Leyes, decretos. Legislación social básica. 10ª Edición. Madrid: Civitas, 1991. 800 p. LE 348.902646 E86-L10.

Espinoza Martínez, María del Rosario; Méndez Acuña, Olga y Solano Rivas, Mercedes. Desarrollando el potencial laboral de la persona con discapacidad: guía práctica para el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos laborales de personas excepcionales. 1ª Edición. San José: Editorial El Quijote, 1995. 151 p. 331.59 E88d.

DICCIONARIOS

Diccionario Enciclopédico ilustrado Océano Uno. Barcelona. Editorial Océano. Edición 1993. Página 1293.

Enciclopedia de Psicología Infantil y Juvenil. Segundo Tomo. Barcelona. Editorial Océano. 1997, página 180.

OBRAS COLECTIVAS

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Taller Auto percepción de la persona con discapacidad. San José. Costa Rica. Noviembre 1996.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Guía para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad. San José. Costa Rica. Junio 1995.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Programa de formación a padres de personas con discapacidad. San José. Costa Rica, junio 1995.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Políticas nacionales de prevención de la deficiencia y la discapacidad y rehabilitación integral. San José, Costa Rica, septiembre 1989.

TEXTOS SIN NOMBRE DEL AUTOR PUBLICADO POR UN ORGANISMO PÚBLICO

Naciones Unidas. Normas y principios internacionales relativos a las personas con discapacidad. En: Boletín sobre personas con Discapacidad N° 2, New York: 1998. (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: 60665 -November 2001- 400).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía de evaluación de aptitudes y preparación de los inválidos para el trabajo. Ginebra, Suiza, 1973.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Políticas Nacionales de Costa Rica, Compendio de Convenio 159 y recomendaciones 99- 150- 168. San José, Costa Rica, Noviembre 1996.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración de los derechos de las personas minusválidas. Resolución N. 3447, 9 de diciembre de 1975.-

LEYES

Ley sobre el Impuesto de la Renta e Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. N. 7092 del 19 de mayo de 1988. Artículo 8 y 12.-

Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad. N. 7600 del 29 de mayo de 1996.-

DECRETOS

Decreto Ejecutivo sobre pensión para los discapacitados con dependientes. N. 76 del 14 de octubre de 1996.

Decreto Ejecutivo N°34135 MP-MTSS DECRETAN:

Artículo 1º.- Agréguese un párrafo adicional al final del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, el cual tendrá el siguiente contenido:

“En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil.”

Artículo 2º—Vigencia: Rige a partir de la fecha de publicación. Dado en la Presidencia de la República a los tres días del mes de diciembre del dos mil siete.

Directriz N° 022 MP-MCI-MTSS Por tanto, se emite la siguiente Directriz:

Artículo 1º.- Se exhorta a todos los jefes de las Administraciones Públicas, central, descentralizada, tanto institucional como territorial, y demás entidades de Derecho Público, para que en aplicación de la política general de empleo en materia de discapacidad, reserven un cupo razonable que no exceda el 5%, de sus vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 2º—Vigencia: Rige a partir de la fecha de publicación.

Dado en la Presidencia de la República a los tres días del mes de diciembre del dos mil siete.

CONFERENCIAS

Conferencia del Grupo Alforja. INCAE, 23- 24 de noviembre de 1996.

Conferencia del Dr. José Manuel Cabada. INCAE, 23 de noviembre de 1996.

PÁGINAS DE LA WEB

Revista electrónica, bi-mensual, sobre noticias y opiniones internacionales relacionadas al tema de la discapacidad Volumen No. 13 Abril-Mayo 2002

http://www.disabilityworld.org/04-05_02/spanish/trabajo/costarica.shtml.

La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas, Autor(s): Ministerio de Salud y OPS| archivo <http://www.bvs.sa.cr/php/situacion/discapacidad.pdf> Fecha de la publicación: 2004. Nombre del archivo: Discapacidad.pdf

El sitio web de la ONU (www.un.org/spanish/ <http://www.un.org/spanish/disabilities/>), hasta el mes de setiembre, 2009:

PROYECTO: “Capacitación en Empleo para Personas con Discapacidad (PCD) en Costa Rica” <http://www.trustfortheamericas.org/TDRFacilitadorReunionActoresPrincipales.pdf>.

TRABAJOS_DE_ANALISIS_DE_POLITICAS_SOCIALES_DE_BERRIO_/Politica_Publica_en_DISCAPACIDAD.doc <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/386/>

Perú: la desprotección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral por parte del Tribunal Constitucional <http://blog.pucp.edu.pe/item/67637>

Naciones Unidas. *Normas y principios internacionales relativos a las personas con discapacidad*. En: Boletín sobre personas con Discapacidad N° 2, New York: 1998. (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: 60665 -November 2001- 400).

[http:// www.cnree.go.cr/en/](http://www.cnree.go.cr/en/)

REVISTAS:

Cooper, N. E. “Reintegración profesional de trabajadores inválidos o impedidos mediante dispositivos de asistencia”. pp. 363-374. Revista internacional del trabajo, v. 95, n. 3, Mayo-Junio, 1977. 331.7 R

Filipinas. Leyes, decretos, etc. “Personas inválidas 1992 – Phl. 1”. pp. 65-80. Documentos de derecho social, n. 3, 1992. 341.026 D

Konig, Andreas, Schalock, Robert L. pp. 95-113. “Empleo asistido: igualdad de oportunidades para hombres y mujeres gravemente incapacitados”. Revista internacional del trabajo, v. 110, n. 1, 1991. 331.7 R

Meza, Graciela. “Programa de desarrollo tecnológico para personas con discapacidad”. pp.164-168. Tecnología en marcha, v. 13, n. Especial, 1999. 605 T

Rabí, Rami. "Empleo de minusválidos en grandes empresas". pp. 39-74. Revista internacional del trabajo, v. 102, n. 1, Enero-Marzo 1983. 331.7 R

"Personas inválidas 1991-Tha. 1. pp. 99-104. Documentos de derecho social, N. 3, 1992. 341.026 D

"Minusválidos codificación 1989-tun 1". pp. 114-118. Documentos de derecho social, N. 1, 1990. 341.026 D

Vargas Calvo, Olga. "Discapacidad y pobreza". Revista economía y sociedad. pp. 43-48. 17, Setiembre-Diciembre, 2001. 330 R-2

Venezuela. Leyes, decretos, etc. "Minusválidos 1993-Ven 1". pp. 123-129. Documentos de derecho social, n. 1, 1994. 341.026 D

Visier, Laurent. "Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegidos para personas minusválidas". pp. 371-390. Revista internacional del trabajo, v. 117, n. 3, 1998. 331.7 R

ANEXOS

2006-12-13 ONU

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

- a. *Recordando* que los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,
- b. *Reconociendo* que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,
- c. *Reafirmando* la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,
- d. *Recordando* el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares,
- e. *Reconociendo* que 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,

- f. *Reconociendo* la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,
- g. *Destacando* la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,
- h. *Reconociendo también* que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,
- i. *Reconociendo además* la diversidad de las personas con discapacidad,
- j. *Reconociendo* la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,
- k. *Observando con preocupación* que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,
- l. *Reconociendo* la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,
- m. *Reconociendo* el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances

significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,

- n. *Reconociendo* la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,
- o. *Considerando* que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,
- p. *Preocupados* por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,
- q. *Reconociendo* que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación,
- r. *Reconociendo también* que los niños y las niñas con discapacidad deben gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y recordando las obligaciones que a este respecto asumieron los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos del Niño,
- s. *Subrayando* la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad,
- t. *Destacando* el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad,
- u. *Teniendo presente* que, para lograr la plena protección de las personas con discapacidad, en particular durante los conflictos armados y la ocupación extranjera, es indispensable que se den condiciones de paz y seguridad basadas en el pleno

respeto de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y se respeten los instrumentos vigentes en materia de derechos humanos,

- v. *Reconociendo* la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,
- w. *Conscientes* de que las personas, que tienen obligaciones respecto a otras personas y a la comunidad a la que pertenecen, tienen la responsabilidad de procurar, por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos,
- x. *Convencidos* de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones,
- y. *Convencidos* de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados,

Conviene en lo siguiente:

Artículo 1. Propósito

El propósito de la presente Convención 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, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras,

puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2. Definiciones

A los fines de la presente Convención:

La «*comunicación*» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por «*lenguaje*» se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por «*discriminación por motivos de discapacidad*» se entenderá 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;

Por «*ajustes razonables*» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por «*diseño universal*» se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3. Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e. La igualdad de oportunidades;
- f. La accesibilidad;
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4. Obligaciones generales

1. 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 discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:
 - a. Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
 - b. Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
 - c. Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

- d. Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
 - e. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad;
 - f. Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
 - g. Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
 - h. Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
 - i. Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.
1. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

2. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.
3. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.
4. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5. Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 6. Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Artículo 7. Niños y niñas con discapacidad

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.
2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.
3. Los Estados Partes garantizarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan derecho a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten, opinión que recibirá la debida consideración teniendo en cuenta su edad y madurez, en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

Artículo 8. Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:
 - a. Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

- b. Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
 - c. Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.
1. Las medidas a este fin incluyen:
- a. Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
 - i. Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii. Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii. 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 el mercado laboral;
 - b. Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - c. Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
 - d. Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Artículo 9. Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las

comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a. Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b. Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

1. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a. Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b. Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c. Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d. Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e. Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f. Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g. Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;

h. Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Artículo 10. Derecho a la vida

Los Estados Partes reafirman el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 11. Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias

Los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas posibles para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.

Artículo 12. Igual reconocimiento como persona ante la ley

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.
4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y

adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos, por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Artículo 13. Acceso a la justicia

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.
2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

^a En árabe, chino y ruso, la expresión “capacidad jurídica” se refiere a la “capacidad jurídica de ostentar derechos”, y no a la “capacidad de obrar”.

Artículo 14. Libertad y seguridad de la persona

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás:

- a. Disfruten del derecho a la libertad y seguridad de la persona;
 - b. No se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente y que cualquier privación de libertad sea de conformidad con la ley, y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad.
1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad que se vean privadas de su libertad en razón de un proceso tengan, en igualdad de condiciones con las demás, derecho a garantías de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y a ser tratadas de conformidad con los objetivos y principios de la presente Convención, incluida la realización de ajustes razonables.

Artículo 15. Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

1. Ninguna persona será sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su consentimiento libre e informado.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, judicial o de otra índole que sean efectivas para evitar que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, sean sometidas a torturas u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 16. Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.
2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso

proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Partes asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.
4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.
5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

Artículo 17. Protección de la integridad personal

Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 18. Libertad de desplazamiento y nacionalidad

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de las personas con discapacidad a la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad, en igualdad de condiciones con las demás, incluso asegurando que las personas con discapacidad:
 - a. Tengan derecho a adquirir y cambiar una nacionalidad y a no ser privadas de la suya de manera arbitraria o por motivos de discapacidad;

- b. No sean privadas, por motivos de discapacidad, de su capacidad para obtener, poseer y utilizar documentación relativa a su nacionalidad u otra documentación de identificación, o para utilizar procedimientos pertinentes, como el procedimiento de inmigración, que puedan ser necesarios para facilitar el ejercicio del derecho a la libertad de desplazamiento;
 - c. Tengan libertad para salir de cualquier país, incluido el propio;
 - d. No se vean privadas, arbitrariamente o por motivos de discapacidad, del derecho a entrar en su propio país.
1. Los niños y las niñas con discapacidad serán inscritos inmediatamente después de su nacimiento y tendrán desde el nacimiento derecho a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y ser atendidos por ellos.

Artículo 19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

- a. Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
- b. Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;
- c. Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.

Artículo 20. Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a. Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;
- b. Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;
- c. Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;
- d. Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 21. Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

- a. Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formato accesible y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;
- b. Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;

- c. Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;
- d. Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;
- e. Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 22. Respeto de la privacidad

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones.
2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 23. Respeto del hogar y de la familia

1. Los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que:
 - a. Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;
 - b. Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que

debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;

- c. Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.
1. Los Estados Partes garantizarán los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad en lo que respecta a la custodia, la tutela, la guarda, la adopción de niños o instituciones similares, cuando esos conceptos se recojan en la legislación nacional; en todos los casos se velará al máximo por el interés superior del niño. Los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a las personas con discapacidad para el desempeño de sus responsabilidades en la crianza de los hijos.
2. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan los mismos derechos con respecto a la vida en familia. Para hacer efectivos estos derechos, y a fin de prevenir la ocultación, el abandono, la negligencia y la segregación de los niños y las niñas con discapacidad, los Estados Partes velarán por que se proporcione con anticipación información, servicios y apoyo generales a los menores con discapacidad y a sus familias.
3. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas no sean separados de sus padres contra su voluntad, salvo cuando las autoridades competentes, con sujeción a un examen judicial, determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que esa separación es necesaria en el interés superior del niño. En ningún caso se separará a un menor de sus padres en razón de una discapacidad del menor, de ambos padres o de uno de ellos.
4. Los Estados Partes harán todo lo posible, cuando la familia inmediata no pueda cuidar de un niño con discapacidad, por proporcionar atención alternativa dentro de la familia extensa y, de no ser esto posible, dentro de la comunidad en un entorno familiar.

Artículo 24. Educación

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de

educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a. Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b. Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;
- c. Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

1. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

- a. Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
 - b. Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
 - c. Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;
 - d. Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;
 - e. Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

2. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

- a. Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;
 - b. Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;
 - c. Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordo ciegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.
3. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.
 4. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 25. Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

- a. Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas,

incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b. Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

c. Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

d. Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;

e. Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

f. Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Artículo 26. Habilitación y rehabilitación

1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:

- a. Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona;
 - b. Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.
1. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.
 2. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones 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;

- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. 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 del empleo y retorno al mismo;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 28. Nivel de vida adecuado y protección social

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán

las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:
 - a. Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender a las necesidades relacionadas con su discapacidad;
 - b. Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;
 - c. Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;
 - d. Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;
 - e. Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

Artículo 29. Participación en la vida política y pública

Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a: Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de

representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante:

- i. La garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar;
 - ii. La protección del derecho de las personas con discapacidad a emitir su voto en secreto en elecciones y referéndum públicos sin intimidación, y a presentarse efectivamente como candidatas en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública a todos los niveles de gobierno, facilitando el uso de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo cuando proceda;
 - iii. La garantía de la libre expresión de la voluntad de las personas con discapacidad como electores y a este fin, cuando sea necesario y a petición de ellas, permitir que una persona de su elección les preste asistencia para votar;
- b. Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:
- i. Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;
 - ii. La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Artículo 30. Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural y adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad:
 - a. Tengan acceso a material cultural en formatos accesibles;

- b. Tengan acceso a programas de televisión, películas, teatro y otras actividades culturales en formatos accesibles;
 - c. Tengan acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos y, en la medida de lo posible, tengan acceso a monumentos y lugares de importancia cultural nacional.
1. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual, no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad.
 2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con el derecho internacional, a fin de asegurar que las leyes de protección de los derechos de propiedad intelectual no constituyan una barrera excesiva o discriminatoria para el acceso de las personas con discapacidad a materiales culturales.
 3. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.
 4. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para:
 - a. Alentar y promover la participación, en la mayor medida posible, de las personas con discapacidad en las actividades deportivas generales a todos los niveles;
 - b. Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas para dichas personas y de participar en dichas actividades y, a ese fin, alentar a que se les ofrezca, en igualdad de condiciones con las demás, instrucción, formación y recursos adecuados;
 - c. Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas;

- d. Asegurar que los niños y las niñas con discapacidad tengan igual acceso con los demás niños y niñas a la participación en actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar;
- e. Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de quienes participan en la organización de actividades recreativas, turísticas, de esparcimiento y deportivas.

Artículo 31. Recopilación de datos y estadísticas

1. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención. En el proceso de recopilación y mantenimiento de esta información se deberá:
 - a. Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad;
 - b. Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas.
1. La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.
2. Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.

Artículo 32. Cooperación internacional

1. Los Estados Partes reconocen la importancia de la cooperación internacional y su promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivos el propósito y

los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes y efectivas a este respecto, entre los Estados y, cuando corresponda, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, en particular organizaciones de personas con discapacidad. Entre esas medidas cabría incluir:

- a. Velar por que la cooperación internacional, incluidos los programas de desarrollo internacionales, sea inclusiva y accesible para las personas con discapacidad;
 - b. Facilitar y apoyar el fomento de la capacidad, incluso mediante el intercambio y la distribución de información, experiencias, programas de formación y prácticas recomendadas;
 - c. Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;
 - d. Proporcionar, según corresponda, asistencia apropiada, técnica y económica, incluso facilitando el acceso a tecnologías accesibles y de asistencia y compartiendo esas tecnologías, y mediante su transferencia.
1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones que incumban a cada Estado Parte en virtud de la presente Convención.

Artículo 33. Aplicación y seguimiento nacionales

1. Los Estados Partes, de conformidad con su sistema organizativo, designarán uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la presente Convención y considerarán detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles.
2. Los Estados Partes, de conformidad con sus sistemas jurídicos y administrativos, mantendrán, reforzarán, designarán o establecerán, a nivel nacional, un marco, que constará de uno o varios mecanismos independientes, para promover, proteger y supervisar la aplicación de la presente Convención. Cuando designen o establezcan esos mecanismos, los Estados Partes tendrán en cuenta los principios relativos a la

condición jurídica y el funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos.

3. La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento.

Artículo 34. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad

1. Se creará un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, "el Comité") que desempeñará las funciones que se enuncian a continuación.
2. El Comité constará, en el momento en que entre en vigor la presente Convención, de 12 expertos. Cuando la Convención obtenga otras 60 ratificaciones o adhesiones, la composición del Comité se incrementará en seis miembros más, con lo que alcanzará un máximo de 18 miembros.
3. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones a título personal y serán personas de gran integridad moral y reconocida competencia y experiencia en los temas a que se refiere la presente Convención. Se invita a los Estados Partes a que, cuando designen a sus candidatos, tomen debidamente en consideración la disposición que se enuncia en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.
4. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.
5. Los miembros del Comité se elegirán mediante voto secreto de una lista de personas designadas por los Estados Partes de entre sus nacionales en reuniones de la Conferencia de los Estados Partes. En estas reuniones, en las que dos tercios de los Estados Partes constituirán quórum, las personas elegidas para el Comité serán las que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.
6. La elección inicial se celebrará antes de que transcurran seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Por lo menos cuatro meses

antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a que presenten sus candidatos en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará después una lista en la que figurarán, por orden alfabético, todas las personas así propuestas, con indicación de los Estados Partes que las hayan propuesto, y la comunicará a los Estados Partes en la presente Convención.

7. Los miembros del Comité se elegirán por un período de cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, el mandato de seis de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, los nombres de esos seis miembros serán sacados a suerte por el presidente de la reunión a que se hace referencia en el párrafo 5 del presente artículo.
8. La elección de los otros seis miembros del Comité se hará con ocasión de las elecciones ordinarias, de conformidad con las disposiciones pertinentes del presente artículo.
9. Si un miembro del Comité fallece, renuncia o declara que, por alguna otra causa, no puede seguir desempeñando sus funciones, el Estado Parte que lo propuso designará otro experto que posea las cualificaciones y reúna los requisitos previstos en las disposiciones pertinentes del presente artículo para ocupar el puesto durante el resto del mandato.
10. El Comité adoptará su propio reglamento.
11. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y las instalaciones que sean necesarios para el efectivo desempeño de las funciones del Comité con arreglo a la presente Convención y convocará su reunión inicial.
12. Con la aprobación de la Asamblea General, los miembros del Comité establecido en virtud de la presente Convención percibirán emolumentos con cargo a los recursos de las Naciones Unidas en los términos y condiciones que la Asamblea General decida, tomando en consideración la importancia de las responsabilidades del Comité.
13. Los miembros del Comité tendrán derecho a las facilidades, prerrogativas e inmunidades que se conceden a los expertos que realizan misiones para las Naciones

Unidas, con arreglo a lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 35. Informes presentados por los Estados Partes

1. Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate.
2. Posteriormente, los Estados Partes presentarán informes ulteriores al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se lo solicite.
3. El Comité decidirá las directrices aplicables al contenido de los informes.
4. El Estado Parte que haya presentado un informe inicial exhaustivo al Comité no tendrá que repetir, en sus informes ulteriores, la información previamente facilitada. Se invita a los Estados Partes a que, cuando preparen informes para el Comité, lo hagan mediante un procedimiento abierto y transparente y tengan en cuenta debidamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.
5. En los informes se podrán indicar factores y dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención.

Artículo 36. Consideración de los informes

1. El Comité considerará todos los informes, hará las sugerencias y las recomendaciones que estime oportunas respecto a ellos y se las remitirá al Estado Parte de que se trate. Éste podrá responder enviando al Comité cualquier información que desee. El Comité podrá solicitar a los Estados Partes más información con respecto a la aplicación de la presente Convención.
2. Cuando un Estado Parte se haya demorado considerablemente en la presentación de un informe, el Comité podrá notificarle la necesidad de examinar la aplicación de la presente Convención en dicho Estado Parte, sobre la base de información fiable que se ponga a disposición del Comité, en caso de que el informe pertinente no se

presente en un plazo de tres meses desde la notificación. El Comité invitará al Estado Parte interesado a participar en dicho examen. Si el Estado Parte respondiera presentando el informe pertinente, se aplicará lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas pondrá los informes a disposición de todos los Estados Partes.
4. Los Estados Partes darán amplia difusión pública a sus informes en sus propios países y facilitarán el acceso a las sugerencias y recomendaciones generales sobre esos informes.
5. El Comité transmitirá, según estime apropiado, a los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, así como a otros órganos competentes, los informes de los Estados Partes, a fin de atender a una solicitud o una indicación de necesidad de asesoramiento técnico o asistencia que figure en ellos, junto con las observaciones y recomendaciones del Comité, si las hubiera, sobre esas solicitudes o indicaciones.

Artículo 37. Cooperación entre los Estados Partes y el Comité

1. Los Estados Partes cooperarán con el Comité y ayudarán a sus miembros a cumplir su mandato.
2. En su relación con los Estados Partes, el Comité tomará debidamente en consideración medios y arbitrios para mejorar la capacidad nacional de aplicación de la presente Convención, incluso mediante la cooperación internacional.

Artículo 38. Relación del Comité con otros órganos

A fin de fomentar la aplicación efectiva de la presente Convención y de estimular la cooperación internacional en el ámbito que abarca:

- a. Los organismos especializados y demás órganos de las Naciones Unidas tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que entren dentro de su mandato. El Comité podrá invitar también a los organismos especializados y a otros órganos competentes que considere apropiados a que

proporcionen asesoramiento especializado sobre la aplicación de la Convención en los ámbitos que entren dentro de sus respectivos mandatos. El Comité podrá invitar a los organismos especializados y a otros órganos de las Naciones Unidas a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las esferas que entren dentro de su ámbito de actividades;

- b. Al ejercer su mandato, el Comité consultará, según proceda, con otros órganos pertinentes instituidos en virtud de tratados internacionales de derechos humanos, con miras a garantizar la coherencia de sus respectivas directrices de presentación de informes, sugerencias y recomendaciones generales y a evitar la duplicación y la superposición de tareas en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39. Informe del Comité

El Comité informará cada dos años a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité, junto con los comentarios, si los hubiera, de los Estados Partes.

Artículo 40. Conferencia de los Estados Partes

1. Los Estados Partes se reunirán periódicamente en una Conferencia de los Estados Partes, a fin de considerar todo asunto relativo a la aplicación de la presente Convención.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la Conferencia de los Estados Partes en un plazo que no superará los seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Convención. Las reuniones ulteriores, con periodicidad bienal o cuando lo decida la Conferencia de los Estados Partes, serán convocadas por el Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 41. Depositario

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario de la presente Convención.

Artículo 42. Firma

La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 43. Consentimiento en obligarse

La presente Convención estará sujeta a la ratificación de los Estados signatarios y a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias. Estará abierta a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que no la haya firmado.

Artículo 44. Organizaciones regionales de integración

1. Por “organización regional de integración” se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la presente Convención. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por esta Convención. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los “Estados Partes” con arreglo a la presente Convención serán aplicables a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 45 y en los párrafos 2 y 3 del artículo 47, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.
4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la Conferencia de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en la presente Convención. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 45. Entrada en vigor

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.
2. Para cada Estado y organización regional de integración que ratifique la Convención, se adhiera a ella o la confirme oficialmente una vez que haya sido depositado el vigésimo instrumento a sus efectos, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 46. Reservas

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito de la presente Convención.
2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 47. Enmiendas

1. Los Estados Partes podrán proponer enmiendas a la presente Convención y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General para su aprobación y posteriormente a los Estados Partes para su aceptación.
2. Toda enmienda adoptada y aprobada conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que había en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, la enmienda entrará en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en

que hubiera depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.

3. En caso de que así lo decida la Conferencia de los Estados Partes por consenso, las enmiendas adoptadas y aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo que guarden relación exclusivamente con los artículos 34, 38, 39 y 40 entrarán en vigor para todos los Estados Partes el trigésimo día a partir de aquel en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda.

Artículo 48. Denuncia

Los Estados Partes podrán denunciar la presente Convención mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 49. Formato accesible

El texto de la presente Convención se difundirá en formatos accesibles.

Artículo 50. Textos auténticos

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso de la presente Convención serán igualmente auténticos.

En testimonio de lo cual, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman la presente Convención.

DECRETO EJECUTIVO N°34135 MP-MTSS

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las atribuciones que les confieren los artículos 140, incisos 3), 8), 10), 18), y 146 de la Constitución Política; artículo 27.1 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978 Ley General de la Administración Pública; Ley N° 7600 de 2 de mayo de 1996 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento; Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991; Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante Ley N° 7948 de 22 de noviembre de 1999; Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010.

CONSIDERANDO:

I.- Que dentro del elenco de los derechos fundamentales innominados se encuentra el de acceder a los cargos públicos o a la función pública, el cual se encuentra implícitamente plasmado en los artículos 33, 56, 191 y 192 de la Constitución Política. Este derecho supone la igualdad de oportunidades garantizada a cualquier persona de participar –libre concurrencia- en los procesos de selección y reclutamiento para el empleo público, sin que se establezcan requisitos o condiciones subjetivas irrazonables o desproporcionadas que puedan provocar alguna discriminación. El derecho se encuentra, únicamente, limitado por un parámetro constitucional claro y preciso que es el de la “idoneidad comprobada” (artículo 192 de la Constitución Política), así que sólo pueden ser seleccionados y nombrados los que acrediten fehacientemente, por aplicación de criterios objetivos, ser idóneos para ejercer la función pública.

II.- Que el Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Costa Rica, mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991, establece que el Estado debe desarrollar una política que promueva el empleo de las personas con discapacidad, basada en el principio de la igualdad de oportunidades y que todas las acciones especiales que se realicen para cumplir con este objetivo, bajo ninguna circunstancia deberán considerarse como discriminatorias contra los trabajadores sin discapacidad.

III.- Que la Ley 7600 de 2 de mayo de 1996, denominada Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 26831 del 23 de marzo de 1998, legitiman la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que tiendan a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables para muchas facetas de la vida social, en las que está comprometido su propio desarrollo como personas.

IV.- Que la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa por ley número 7948 de 22 de noviembre de 1999, tiene por objetivo principal lograr la plena integración en la sociedad de las personas con discapacidad, a través de la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación; para lo cual los Estados parte se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad; además fomenta el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, la autosuficiencia e integración total en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en la sociedad.

V.- Que la Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010, le asigna responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en materia de empleabilidad de la población con discapacidad.

VI.- Que los estudios técnicos que constantemente realiza el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, confirman la persistencia de altos índices de desempleo de la población económicamente activa con discapacidad en Costa Rica.

VII.- Que la necesidad real de eliminar la discriminación injusta en materia de empleo y la ocupación no deriva únicamente de nuestro derecho interno, es también una obligación reconocida a nivel del Derecho internacional no sujeta a ratificación de nuestra parte, que como criterio orientador ineludible, asienta con carácter fundamental de la “acción positiva” (affirmative action) en materia de discapacidad. Ejemplo de ello es la Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa, de 27 de diciembre del año 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que la legislación de los países europeos prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad; promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y adopte ajustes razonables que remuevan barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en las administraciones públicas.

VIII.- Que consiente de la omisión que tiene el Estatuto de Servicio Civil en cuanto a la incorporación al empleo en el Poder Central de la población con alguna discapacidad, la Dirección General de Servicio Civil emite la Resolución DG-136-90, que en su aspecto resolutorio introduce la posibilidad de crear un sistema de selección, adaptado de manera específica para promover la incorporación al Régimen de Servicio Civil de las denominadas personas con discapacidad y contribuir así al esfuerzo que la comunidad nacional e internacional está dando, en el sentido de facilitar su participación de la vida social en todas sus dimensiones.

IX.- Que en 1992 mediante Resolución DG-017-92 del 2 de marzo de 1992 se conforma la Comisión Técnica Especializada para el Trámite de ofertas de personas con Discapacidad, para recomendar lo referente a la Selección de candidatos dentro del Régimen de Servicio Civil.

X.- Que en 1998 mediante Resolución DG-004-98, la Dirección General de Servicio Civil resuelve crear Registros Paralelos de Elegibles con las personas con Discapacidad que al menos hayan obtenido una calificación final de 70 con los sistemas de selección aplicados y

adaptados a su discapacidad; establecer un procedimiento para cuando se envíen ternas o nóminas en las que existan también candidatos discapacitados, enviándose en estos casos otra terna adicional. No obstante, esta Resolución se dejó sin efecto producto de apelaciones de personas con discapacidad que la consideraban discriminatoria.

XI.- Que en abril de 1996 con la Creación de la Ley 7600 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 26831 del 23 de marzo de 1998, en el Artículo 83 “Incorporación al empleo en el sector público”, se le da a la Dirección General de Servicio Civil la obligatoriedad de adaptar las pruebas de selección de acuerdo con su discapacidad, tarea que se venía realizando desde años atrás.

XII.- Que pese a los significativos esfuerzos de la Dirección General de Servicio Civil, el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en la Administración Central, y en las distintas administraciones públicas, sigue ofreciendo un panorama desalentador.

XIII.- Que según datos facilitados por el Servicio Civil, la población con alguna discapacidad que busca los servicios de esta institución es mínima, un promedio de un 0.15% en cada concurso y como dato adicional, del año 2004 a la fecha se han atendido a 82 personas con alguna discapacidad.

XIV.- Que en suma, las personas con discapacidad se enfrentan a importantes barreras para acceder al empleo público; obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.

XV.- Que en otros países como España, Francia, Alemania, Bélgica y Argentina, por citar sólo algunos, se ha optado por la reserva de cuotas en la oferta de empleo público para personas con discapacidad, esto a fin de materializar el principio fundamental de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que también tiene entre sus destinatarios a las personas con discapacidad.

XVI.- Que por todo ello, en cumplimiento de normativa interna e internacional, con el objeto de fomentar la práctica de “acciones positivas”, que favorezcan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y sin perjuicio de la igualdad de condiciones, que debe

imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público dentro del ámbito del Servicio Civil, en atención al mérito y la capacidad acreditada.

POR TANTO,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Agréguese un párrafo adicional al final del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, el cual tendrá el siguiente contenido:

“En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil.”

Artículo 2º—Vigencia: Rige a partir de la fecha de publicación.

Dado en la Presidencia de la República a los tres días del mes de diciembre del dos mil siete.

OSCAR ARIAS SANCHEZ, RODRIGO ARIAS SANCHEZ MINISTRO DE LA PRESIDENCIA

FRANCISCO MORALES HERNANDEZ, MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD

DIRECTRIZ N° 022 MP-MCI-MTSS

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA, EL MINISTRO DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las atribuciones que les confieren los artículos 140, incisos 6 y 8, 188 de la Constitución Política; 11, 26 b , 27.1, 98, 99,100, 112.3 y 113.1 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978 Ley General de la Administración Pública; Ley N° 8131 del 18 de setiembre del 2001 Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos; Ley N° 7600 de 2 de mayo de 1996, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento; Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991; Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante Ley N° 7948 de 22 de noviembre de 1999; Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010.

CONSIDERANDO:

I.- Que dentro del elenco de los derechos fundamentales innominados se encuentra el de acceder a los cargos públicos o a la función pública, el cual se encuentra implícitamente plasmado en los artículos 33, 56, 191 y 192 de la Constitución Política. Este derecho supone la igualdad de oportunidades garantizada a cualquier persona de participar –libre concurrencia- en los procesos de selección y reclutamiento para el empleo público, sin que se establezcan requisitos o condiciones subjetivas irrazonables o desproporcionadas que puedan provocar alguna discriminación. El derecho se encuentra, únicamente, limitado por un parámetro constitucional claro y preciso que es el de la “idoneidad comprobada” (artículo 192 de la Constitución Política), así que sólo pueden ser seleccionados y nombrados los que acrediten fehacientemente, por aplicación de criterios objetivos, ser idóneos para ejercer la función pública.

II.- Que el Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Costa Rica, mediante

Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991, establece que el Estado debe desarrollar una política que promueva el empleo de las personas con discapacidad, basada en el principio de la igualdad de oportunidades y que todas las acciones especiales que se realicen para cumplir con este objetivo, bajo ninguna circunstancia deberán considerarse como discriminatorias contra los trabajadores sin discapacidad.

III.- Que la Ley 7600 de 2 de mayo de 1996, denominada Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 26831 del 23 de marzo de 1998, legitiman la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que tiendan a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables para muchas facetas de la vida social, en las que está comprometido su propio desarrollo como personas.

IV.- Que la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa por ley número 7948 de 22 de noviembre de 1999, tiene por objetivo principal lograr la plena integración en la sociedad de las personas con discapacidad, a través de la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación; para lo cual los Estados parte se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad; además fomenta el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, la autosuficiencia e integración total en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en la sociedad.

V.- Que la Directriz Presidencial N° 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010, le asigna responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en materia de empleabilidad de la población con discapacidad.

VI.- Que los estudios técnicos que constantemente realiza el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, confirman la persistencia de altos índices de desempleo de la población económicamente activa con discapacidad en Costa Rica.

VII.- Que la necesidad real de eliminar la discriminación injusta en materia de empleo y la ocupación no deriva únicamente de nuestro derecho interno, es también una obligación reconocida a nivel del Derecho internacional no sujeta a ratificación de nuestra parte, que como criterio orientador ineludible, asienta con carácter fundamental de la “acción positiva” (affirmative action) en materia de discapacidad. Ejemplo de ello es la Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa, de 27 de diciembre del año 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que la legislación de los países europeos prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad; promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y adopte ajustes razonables que remuevan barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en las administraciones públicas.

VIII.- Que en suma, las personas con discapacidad se enfrentan a importantes barreras para acceder al empleo público; obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.

IX.- Que en otros países como España, Francia, Alemania, Bélgica y Argentina, por citar sólo algunos, se ha optado por la reserva de cuotas en la oferta de empleo público para personas con discapacidad, esto a fin de materializar el principio fundamental de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que también tiene entre sus destinatarios a las personas con discapacidad.

X.- Que por todo ello, en cumplimiento de normativa interna e internacional, con el objeto de fomentar la práctica de “acciones positivas”, que favorezcan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y sin perjuicio de la igualdad de condiciones que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público dentro del ámbito del Servicio Civil, en atención al mérito y la capacidad acreditada.

Por tanto, se emite la siguiente Directriz:

Artículo 1º.- Se exhorta a todos los jefes de las Administraciones Públicas, central, descentralizada, tanto institucional como territorial, y demás entidades de Derecho Público, para que en aplicación de la política general de empleo en materia de discapacidad, reserven

un cupo razonable que no exceda el 5%, de sus vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 2º—Vigencia: Rige a partir de la fecha de publicación.

Dado en la Presidencia de la República a los tres días del mes de diciembre del dos mil siete.

OSCAR ARIAS SANCHEZ, RODRIGO ARIAS SANCHEZ, Ministro de la Presidencia,
MARCO VARGAS DIAZ, Ministro de Coordinación Interinstitucional, FRANCISCO MORALES
HERNANDEZ, Ministro de Trabajo y Seguridad Social