

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. INTRODUCCIÓN

La Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del Colegio Universitario de Limón (Cunlimón) es la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento, para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público costarricense.

2. AUTORIDAD DE EMISIÓN Y VIGENCIA

La Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad ha sido formulada por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad “CEED” y Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad “CIAD”, aprobada por el Consejo de Decanatura el 21 de septiembre del 2023.

Este documento entrará en vigencia a partir del momento en que sea aprobado debiendo cumplir con el proceso de comunicación, de divulgación establecido y se notifique a las personas funcionarias su oficialización.

3. ALCANCE

El ámbito de aplicación de la presente política incluye al Cunlimón y las relaciones laborales que se dan en su entorno de trabajo.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones conforme al ordenamiento jurídico vigente:

- **Ajustes razonables:** Se entenderán como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades

fundamentales.

- **Certificación de la condición de discapacidad:** Será constatable la condición de discapacidad en una persona por medio de la certificación que emita el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) conforme al decreto ejecutivo N° 40727-MP-MTSS de creación del Servicio de Certificación de la Discapacidad.
- **Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad:** Es la comisión a nivel institucional constituida de conformidad con la Ley N° 8862 y su reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.
- **Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión Institucional constituida por disposición de la Ley N° 9171 que tiene como objetivo orientar el cumplimiento, en el Cunlimón, de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.
- **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.
- **Equiparación de condiciones:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, las comunicaciones, la documentación, las actitudes, entre otros, a las necesidades de las personas, en particular a las personas con discapacidad.
- **Información y comunicación accesibles:** Todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, audibles, táctiles, entre otros), así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad. Falta incorporar el lenguaje sencillo o fácil.
- **Departamento de Recursos Humanos:** El departamento es encargado de la gestión

institucional de los recursos humanos. Realiza por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos conforme al Título I y II del Régimen del Servicio Civil, las adaptaciones correspondientes recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios para personas con discapacidad, de la Dirección General de Servicio Civil, así como sus procesos de manera independiente cuando la institución no pertenezca al Régimen Estatutario.

- **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.
- **Producto de apoyo:** Cualquier producto (incluidos los dispositivos, el equipo, la tecnología, los instrumentos y el software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad, con el fin de facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, así como prevenir deficiencias y limitaciones en la actividad o restricciones en la participación en el entorno laboral.
- **Servicios de orientación y apoyo:** Son los servicios que la institución debe proporcionar a las distintas instancias administrativas y políticas que la integran y a sus personas funcionarias, con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento a favor de la plena inclusión de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos de trabajo.

5. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el Cunlimón constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

6. CONTENIDO

En acatamiento a la normativa vigente en el país sobre derechos de personas con discapacidad, el Cunlimón promueve y se compromete con la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la presente Política Institucional. Además, la organización estipula como principios orientadores y filosofía organizacional lo siguiente:

6.1.Misión de la organización

Somos generadores de capacidades humanas que fortalecen el espíritu de superación y emprendedor de los y las estudiantes para propiciar nuevas y mejores oportunidades con el fin de mejorar su calidad de vida.

6.2.Visión de la organización

Ser la mejor opción de excelencia formativa, capacitación especializada y técnica, orientada a impulsar el desarrollo socio cultural y económico de la región Huetar Caribe.

6.3.Valores de la organización

Calidad

La búsqueda de la perfección en el trabajo que se realiza y el deber con la mejora continua en los procesos de trabajo y los servicios que se prestan.

Integridad

Conducta mostrada y rectitud probada en todos los actos personales, coherentes con la forma de vivir y actuar de cada colaborador en su vida y particularmente en su trabajo.

Excelencia

Aspiración del colectivo organizacional por dar lo mejor de cada uno para el logro del cometido institucional.

Innovación

Búsqueda constante para la creación y puesta en práctica de nuevas y mejores formas de

servir y generar valor hacia la sociedad.

Compromiso

Actitud de llevar a cabo lo pactado, viviendo plenamente la actividad institucional y su valor agregado a la sociedad

7. MARCO LEGAL VINCULANTE

El Cunlimón adopta la presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en virtud de las siguientes consideraciones legales:

- Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación alguna, así reconocido por los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; todos estos instrumentos ratificados por la República de Costa Rica.
- El artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece el derecho al trabajo para todas las personas, así como la obligación del Estado de procurar que todas tengan ocupación honesta y útil.
- La Ley N° 7600 (1996), Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.
- Sobre el derecho al trabajo, la Ley N° 7600, en los artículos 23 y 24, establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades

personales, y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de las personas aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante, y no emplear por razón de su discapacidad a una persona trabajadora idónea para el puesto.

- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley N° 7948, 1999), plantea la adopción de medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para prevenir y eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades.
- El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley N° 8661, 2008), establece una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y la equidad para las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la obligación de emprender acciones legislativas y administrativas tendientes a la eliminación de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad, así como el pleno y efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.
- El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, a efectos de prohibir toda discriminación en la selección y contratación, propiciando la continuidad en el empleo, la promoción profesional y garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- La Ley de Inclusión y Protección laboral para las personas con discapacidad en el sector público (Ley N° 8862, 2010) señala la obligación de reservar en las ofertas de empleo público cuando menos el 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- La Reforma Procesal Laboral, (Ley N° 9343, 2017), señala la prohibición de toda

discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, **discapacidad**, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, incluso desde el proceso de reclutamiento y selección. Incluye causal de discriminación por discapacidad.

- El Reglamento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público (Decreto ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y sus reformas, 2011) permite la aplicación efectiva de la norma indicando los pasos a seguir para garantizar la reserva de al menos el 5% de las plazas vacantes de las ofertas de empleo en las instituciones del Estado.
- La Política Nacional de Discapacidad 2011-2030 establece en su Eje: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, el tema de Acceso al empleo y al trabajo, y el lineamiento: “Garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso a empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el desarrollo de emprendimientos, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptados a las necesidades y características en igualdad de condiciones que el resto de la población”, por lo que la institucionalidad pública debe cumplir con esta política de carácter nacional.
- El Poder Ejecutivo ha reconocido en reiteradas ocasiones la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad como parte transversal y esencial del desarrollo inclusivo de nuestra sociedad.

8. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

Los principios que orientan la presente Política son los siguientes:

- **Igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de garantizar que las personas cuenten con igualdad de oportunidades de acceso y participación en circunstancias idénticas.
- **No discriminación por motivos de discapacidad:** se entenderá discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción 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 las 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.

- **Plena participación:** establece el derecho de las personas con discapacidad a incidir e intervenir en la toma de decisiones públicas, así como en la planificación, evaluación y fiscalización de las acciones, políticas, planes, servicios y programas de las instituciones públicas.
- **Accesibilidad:** organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y procedimientos para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad, atendiendo para ello las necesidades de las personas y los ajustes razonables.
- **Calidad de vida en el ámbito laboral:** la conjunción de las condiciones requeridas por las personas, con relación a dichas necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.
- **La igualdad entre el hombre y la mujer:** se reconoce la igualdad que existe entre las personas indistintamente de su sexo.

9. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

El Cunlimón se compromete a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la implementación de las siguientes acciones:

- a) Incluir en los reglamentos, políticas, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad en sus centros de trabajo, según la normativa vigente.
- b) Evaluar periódicamente, en los planes anuales operativos (objetivos, metas y actividades), el cumplimiento de lo referente al principio de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

- c) Revisar periódicamente las disposiciones reglamentarias y de funcionamiento externas y/o internas, con el fin de asegurar que no contengan medidas discriminatorias o que impidan el acceso de las personas con discapacidad a los servicios empresariales.
- d) Ajustar la reglamentación relativa a los procesos que puedan afectar de forma directa los principios de accesibilidad e igualdad de oportunidades, como lo son el reclutamiento, selección y promoción de personal, temas de salud ocupacional y construcción y remodelación de obras, a lo prescrito en la Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600 y al Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, N° 8862.
- e) Incluir en los programas de divulgación, información y capacitación anuales, contenidos referentes a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600, con el fin de alcanzar a todo el personal de la empresa.
- f) Promover que la institución cuente con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de la Ley N° 7600 en las diferentes instalaciones del Cunlimón.
- g) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y equipo que requiera el personal de la institución y las personas estudiantes con discapacidad.

10. RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN:

- **Decanatura:** Asegurar los recursos necesarios para implementar una adecuada gestión en la inclusión de oportunidades laborales en el Cunlimón, según los Planes Anuales Operativos y el Plan Estratégico Institucional.
- **Direcciones de Área:** Generar las directrices correspondientes para asegurar la incorporación del aspecto de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en todos los procesos laborales.
- **Personas funcionarias del Cunlimón:** Asegurar que se respeten los derechos de todas las personas que conforman la fuerza laboral del Cunlimón, cumpliendo cabalmente con la política de igualdad de oportunidades e inclusión laboral de las personas con discapacidad en las responsabilidades y actividades que le son asignadas.