

Universidad Estatal a Distancia

Sistema de Estudios de Posgrado

Maestría en Derechos Humanos

**Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa
Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con
discapacidad**

Trabajo final de graduación para optar por el grado de:

Magister Scientiae

Elaborado por: Tatiana Rodríguez Arguedas

San José, Costa Rica

2010

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por permitirme culminar este proceso que fue no sólo de aprendizaje y formación profesional sino, especialmente, de crecimiento personal. A Diego Morales Rodríguez porque fue de increíble ayuda, apoyo y guía en el proceso a seguir y gracias a muchos de sus consejos y palabras es que encontré fuerza y paciencia para seguir adelante y a Don Francisco Barahona Riera quien creyó en mi persona, mi palabra y en mi trabajo.

DEDICATORIA

A mi familia en general pero especialmente a mi esposo y a mi bebé por nacer, porque esto es muestra de que se debe ser perseverante en la vida y seguir adelante, aprender de lo que nos intriga y nos gusta a pesar de las dificultades que pueda haber en el camino.

También a las personas “con discapacidad” con las que comparto diariamente y que me han ayudado a formar mi carácter y a establecer prioridades en mi vida, viendo las cosas de otra manera y llegando a comprender realmente el concepto de que los seres humanos somos iguales y por ende merecemos oportunidades iguales y ser respetados como tales. A ellos principalmente porque, a pesar que se supone que yo soy su maestra, son ellos los que me han enseñado tantas cosas y a la vez me han permitido mirar desde otra perspectiva el proceso de aceptación de la diversidad, así como el concepto de inclusión real que existe actualmente en la sociedad, más allá de lo que la ley estipula.

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	I
DEDICATORIA.....	ii
TABLA DE CONTENIDOS.....	iii
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	v
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Enfoque de la investigación.....	1
1.2 Tema.....	1
1.3 Problema.....	1
1.4 Objetivo general.....	2
1.5 Objetivos Específicos.....	2
1.6 Preguntas.....	3
1.7 Justificación e importancia.....	4
1.8 Alcance de la investigación.....	6
1.9 Diseño de la investigación.....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Definición de enfermedad, deficiencia y discapacidad.....	9
2.2 Participación de las personas con discapacidad en la sociedad: breve historia...	12
2.3 Plan de vida de las personas con discapacidad e importancia del trabajo.....	15
2.4 Educación especial de la persona con discapacidad: preparación para el trabajo.....	19
2.5 Tipos de adaptaciones o adecuaciones.....	25
2.6 Tipos de apoyo según su intensidad.....	27
2.7 Principios de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	29

2.8 Normativa que rige las características del trabajo de las personas con discapacidad: principios de no discriminación e igualdad de acceso y trato en el trabajo.....	33
2.8.1 Instrumentos Internacionales.....	34
2.8.2 Instrumentos Nacionales.....	40
2.9 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	43
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DEL DERECHO AL TRABAJO Y EMPLEO SEGÚN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU APLICACIÓN REAL.....	47
3.1 El derecho al trabajo y empleo según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	47
3.2 Proceso de inserción laboral: algunas estrategias para la implementación del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	54
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....	63
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	xv
ANEXO 1: ENTREVISTA APLICADA A DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL.....	xx
ANEXO 2: ENTREVISTA APLICADA A PROFESIONALES EN DERECHO.....	xxii

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accesibilidad:

Se refiere al grado en que todas las personas pueden gozar de un servicio, beneficio, actividad, información, objeto, entre otros. Implica la real posibilidad de una persona de utilizar los recursos de la sociedad, según sus características, necesidades, intereses y habilidades.

Adecuaciones:

Las adecuaciones consisten en modificaciones o adaptaciones que se realizan con el propósito de que cierto material, actividad, evento o situación sea accesible a todas las personas ajustándose a sus características, necesidades e intereses y a las características de su entorno. Así se facilita la asimilación de información o la participación efectiva y real en la vida familiar, escolar, comunal y de la sociedad en general. Pueden referirse a circunstancias escolares (adecuaciones curriculares significativas y no significativas) o también circunstancias cotidianas (adecuaciones de acceso físico, acceso a la información, acceso a actividades comunales, etc.).

Ajustes razonables:

Es un concepto que cobra especial importancia para nuestros efectos tomando en consideración que se incluye en el propio texto del artículo 27 de la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad. Así, se entiende por ajustes razonables según el artículo 2 de la mencionada Convención

“(...) 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;”

Dichos ajustes razonables no se describen, entonces, claramente de manera cuantificable o respecto a cualidades específicas sino que tienen por objetivo promover oportunidades de trabajo iguales para todas las personas, de forma tal que las personas con discapacidad dispongan de los apoyos necesarios para llevar a cabo las tareas que su puesto de trabajo demanden o, en su defecto, se debe modificar o adaptar el puesto de trabajo a las características de la persona sin que el costo económico y productivo de ello sea excesivo o fuera de las posibilidades de la entidad empleadora.

Así, al hablar de ajustes razonables se puede entender el hecho de eliminar los factores ambientales que de alguna manera limitan el desarrollo de las habilidades y capacidades de una persona en un determinado puesto de trabajo.

Apoyo:

Se entiende por apoyo cualquier tipo de recurso (material, humano, tecnológico) que tenga la función de dar sostén o favorecer el desempeño general de una persona en determinada o determinadas situaciones, con el propósito de que la misma se maneje con un mayor nivel de rendimiento, eficacia e independencia al realizar tareas cotidianas.

Discapacidad:

Se refiere a una restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para un ser humano como consecuencia de la interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales de los ambientes en que se desenvuelve la persona. Así, es el resultado de la interacción entre una persona con alguna deficiencia y el medio en que se desenvuelve, el cual está en la obligación de brindarle los apoyos, recursos y desarrollar los ajustes pertinentes para garantizar la participación de la persona en la sociedad.

Discriminación:

Se entiende por discriminación el proceso de exclusión social o segregación ya sea de una determinada persona o un grupo social específico, basándose en criterios determinados que generalmente se asocian con estereotipos. Consiste en un proceso de clasificación o distinción donde se deja de lado a quienes no cumplen una norma o expectativa determinada. Esto va contra el principio de igualdad.

Diversidad:

Se refiere a la diferencia, variedad o a la abundancia de cosas, personas, características, intereses, habilidades distintas que coexisten en la sociedad o en algún determinado contexto. En este caso se utiliza para referirse a la cantidad tan variada de seres humanos que hay en la Tierra, su forma distinta de desempeñarse en la vida cotidiana así como la

diversidad de formas en que cada quien percibe el mundo. La diversidad constituye una característica positiva de la sociedad.

Educación Especial:

Se entiende por Educación Especial una modalidad del sistema educativo que se orienta al trabajo con personas con necesidades educativas especiales que pueden ser derivadas o no de una condición de discapacidad. Existen servicios de educación especial que forman parte de instituciones educativas regulares y otros son propios de escuelas de educación especial. Se orienta hacia la educación inclusiva.

Empleo:

El empleo es el ejercicio de la actividad física o intelectual que realiza una persona a favor de otra persona o entidad (institución), donde existe una relación jerárquica de subordinación y por una retribución económica o salario. Se utiliza generalmente como sinónimo de trabajo.

Equiparación de oportunidades:

Consiste en el proceso mediante el que la sociedad se vuelve accesible para todos, tomando en consideración que para que la misma sea accesible se requiere de distintos apoyos en el caso de cada persona. Así, la equiparación de oportunidades tiene lugar cuando cada quien recibe los apoyos y adecuaciones del caso necesarias para participar en la sociedad en igualdad de oportunidades y trato.

Igualdad:

Se refiere a una relación idéntica de trato entre todas las personas, donde se goza de iguales oportunidades y derechos, sin distinción de ningún tipo.

Inclusión:

Se refiere a la participación igual de una persona como parte de un grupo, formando parte activa del mismo y siendo reconocida como participante esencial del mismo. Consiste en un proceso que asegura a todos iguales oportunidades y recursos para la plena participación en la vida social, política y económica de la sociedad. Este concepto se emplea respecto a circunstancias o situaciones sociales en que se pretende o espera que un grupo social determinado goce los mismos beneficios que el resto de la población, asegurando que nadie sea excluido de la sociedad.

Inserción laboral:

El proceso de inserción laboral se refiere al acompañamiento que se le da a las personas que lo requieran para facilitar su incorporación a un puesto de trabajo determinado, como parte del mercado laboral y la fuerza productiva de la sociedad.

Oficio:

Hace referencia a una actividad laboral que no requiere de estudios formales o teóricos.

Persona con discapacidad:

En este caso hace alusión a las personas que ostentan la condición de discapacidad según se describió supra. Sin embargo, la importancia de mencionar el término de “persona con discapacidad” tiene que ver con que se utilice como medio para dar el énfasis principal en la cualidad de ser humano, de persona, por sobre el hecho de que se cuente con una discapacidad, situación que es de menor importancia y relevancia, que igualmente desde el aspecto verbal genera cierto tipo de discriminación o distinción negativa y tiende a resaltar una única característica de la persona.

Trabajo:

El trabajo consiste en un esfuerzo humano, que consiste en una actividad tanto humana como social que conlleva una producción y por la cual se recibe una retribución económica.

RESUMEN

El presente documento consiste en un breve e inicial análisis de la factibilidad del efectivo ejercicio del derecho al trabajo y empleo para las personas con discapacidad según se estipula en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento de reciente aprobación a nivel internacional y que fue ratificado por Costa Rica mediante la ley N° 8661 el 19 de agosto del año 2008. Lo anterior tomando en consideración las características generales de la sociedad costarricense y la descripción que, de tal derecho, se establece en la mencionada Convención.

Para ello se realiza una revisión inicial del concepto de discapacidad y de los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades. También se describe brevemente el proceso de inserción laboral que se pretende llevar a cabo en el caso de personas cuya discapacidad implica el despliegue de una red de apoyo sostenida en el tiempo y de gran intensidad, sin dejar de lado el análisis del derecho al trabajo enunciado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos así como en la normativa costarricense.

INTRODUCCIÓN

El Derecho como cuerpo normativo responde a las características, intereses y necesidades de la cultura dentro de la cual se desarrolla. Como parte de los conceptos básicos desarrollados en las normas tanto nacionales como internacionales de derechos humanos que se encuentran vigentes en nuestro país se han incorporado las concepciones de grupos sociales como vulnerables debido a sus características y a la situación de desventaja que tradicionalmente ha caracterizado el ejercicio de sus derechos en las distintas regiones y países del mundo.

Dentro de esta clasificación es posible ubicar a los menores de edad, a las mujeres, a las personas adultas mayores, a aquellos grupos étnicos o culturales minoritarios y a las personas con discapacidad.

El reconocimiento especial de los derechos de las personas con discapacidad alrededor del mundo ha sido realmente reciente y en la mayoría de los casos se ha referido a la no discriminación en cuanto a oportunidades y trato de las personas con discapacidad.

En forma reciente (año 2008) Costa Rica ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual se refiere a temas varios de la realidad mundial y a áreas específicas en que se busca garantizar un goce igual de los derechos a las personas con discapacidad tomando en consideración que para su participación en la sociedad

muchas veces es necesario que se realicen ajustes y se despliegue una red de apoyos que respondan a las características, intereses y necesidades de la persona con discapacidad.

El ámbito laboral ha sido a través de los años uno de los más controversiales tomando en consideración que de manera permanente se ha considerado a la persona con discapacidad como con dificultades para desarrollar la mayor parte de oficios, empleos o trabajos que ofrece la sociedad de mercado y tecnológica actual. Es así como se percibe una gran brecha entre las habilidades y destrezas de la persona respecto a las demandas de un puesto de trabajo específico. Las empresas de todo tipo tienden a discriminar a las personas con discapacidad debido a que no cuentan con el proceso de sensibilización necesario, con el contacto directo o con los recursos materiales o humanos necesarios para proveer a los trabajadores con discapacidad las condiciones ideales o necesarias para su adecuado desempeño en el trabajo.

La Convención en cuestión se refiere, en su numeral 27 al empleo y trabajo para las personas con discapacidad y ofrece un punto de vista que implica una sociedad flexible y abierta a la diversidad, esto, con el propósito de favorecer un entorno libre de estereotipos u obstáculos y que permita el adecuado desarrollo de las persona con discapacidad según su plan de vida donde, como todos sabemos, el desempeño productivo y la capacidad productiva de un ser humano adulto es esencial para su bienestar emocional.

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de la revisión del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, a la luz de los demás instrumentos nacionales e internacionales relativos al trabajo o empleo y a los principios de igualdad y no discriminación. Esto con el objetivo de comparar lo establecido en la Convención con lo mencionado en dichos instrumentos para así ofrecer una descripción al menos inicial de lo que dicho derecho al trabajo y empleo implica según la redacción actual de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. A la vez, esta información es complementada por la ofrecida con profesionales en derecho y en educación especial tanto respecto a las implicaciones jurídicas y legales de este artículo 27 de la Convención como las implicaciones y posibilidades de aplicación real según las oportunidades académicas, de formación profesional y la concepción social que se tiene de la discapacidad.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cualitativo. Dicho enfoque hace uso de la recolección de datos para descubrir o profundizar en las preguntas de investigación, tomando como fundamento un proceso inductivo durante el que se generan hipótesis. Se basa en una perspectiva de carácter interpretativo en el que el investigador queda inmerso en las

experiencias de los participantes, generándose conocimiento mientras se forma parte del fenómeno que se analiza.

1.2 Tema

Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

1.3 Problema

¿Establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad un verdadero marco legal y de apoyos que promueva la igualdad y equiparación de oportunidades para favorecer la participación de las personas con discapacidad en la vida laboral del país?

1.4 Objetivo general

Analizar el marco jurídico que establece la Convención sobre derechos de personas con discapacidad en materia laboral en Costa Rica.

1.5 Objetivos Específicos

1. Resumir la normativa costarricense vigente respecto a las condiciones laborales de las personas con discapacidad de previo a la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en Costa Rica.
2. Definir los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación en el trato de las personas con discapacidad y su aplicación al ámbito laboral según el marco jurídico costarricense.
3. Describir lo estipulado en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo para esta población en Costa Rica.
4. Comparar lo establecido en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral con algunas de las estrategias necesarias para su implementación según las características específicas de nuestro país.

1.6 Preguntas

1. ¿Cuál es la normativa vigente en la actualidad en Costa Rica respecto a las condiciones laborales de las personas con discapacidad, existente de previo a la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?

2. ¿Cómo se conceptualizan los principios de igualdad y no discriminación en el trato de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en el marco jurídico costarricense?
3. ¿Qué reformas se plantean en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo para la población en estudio en nuestro país?
4. ¿Cuáles son algunas estrategias necesarias para la puesta en práctica de lo establecido en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el plano laboral, según la realidad nacional?

1.7 Justificación e importancia

La participación de las personas con discapacidad en la sociedad ha seguido una línea de evolución que involucra desde épocas en que se les relegaba de la misma o se les segregaba, hasta su reconocimiento como seres con iguales derechos y deberes que el grueso de la población, en tanto actualmente el modelo desde el que se orienta la propia educación de las personas con discapacidad busca realmente promover una participación en la sociedad tanto en el aspecto cultural como recreativo, social y, especialmente, laboral. Todo esto tomando en cuenta las necesidades, intereses, potencial y habilidades de las personas con alguna condición que les genera discapacidad en tanto, como seres

humanos, tienen el derecho a desarrollarse en forma plena, elaborar un plan de vida y un sentido de pertenencia y productividad necesario para cualquier ser humano.

En este plano tienen especial importancia los conceptos de no discriminación e igualdad de oportunidades (donde se hace especial énfasis en lo que se reconoce como equiparación de oportunidades), debido a que constituyen principios que rigen la participación de la persona con o sin discapacidad, en relación con su medio o entorno que es, en la práctica real, el que promueve o dificulta el ejercicio de sus derechos a toda la población.

La capacidad productiva de las personas con discapacidad suele tenerse por limitada o nula cuando en realidad puede y debe ser mayormente utilizada, en tanto podría constituir una fuerza laboral importante que genera beneficios no solo en cuanto a la calidad de vida de dichas personas sino también en lo que se refiere a la producción y evolución económica en el país. Ciertamente no se puede negar que en este ámbito resultan necesarios (en ocasiones) ciertos apoyos o ajustes del medio a las características de la persona con discapacidad, así como proveer tareas que se adapten realmente a las necesidades, intereses y potencial de la misma. Sin embargo, tomando en cuenta que vivimos en una denominada sociedad democrática de derecho, deberíamos estar en la posibilidad y anuentes a realizar dichos ajustes a nivel social para así garantizar no solo la participación real de todas las personas en la sociedad y las actividades que “por edad” le corresponden sino también promover así el avance del país en términos económicos, especialmente.

La participación de las personas con discapacidad en los distintos ámbitos ha sido contemplada en diversos tratados internacionales de derechos humanos, convenios de la OIT, así como en la Carta Magna costarricense y algunas otras leyes nacionales orientadas tanto a reconocer los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades para este sector de la población, sino también para incentivar al resto de la misma a promover las condiciones aptas para lograr dicha inclusión.

Con la aprobación y consecuente entrada en vigencia de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad surgen en Costa Rica una serie de alternativas diversas y más amplias en cuanto a las oportunidades laborales de dicha población, así se hace necesario implementar un sistema de medidas y apoyos de diversa magnitud orientados a promover la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, formando parte de la fuerza productiva del país y desarrollándose como personas independientes y autónomas en el plano económico.

Por este motivo es que resulta necesario realizar una revisión de lo establecido en dicho documento debido a su carácter supraconstitucional y su reciente aprobación, para explorar las posibilidades de aplicación de la misma en el ámbito laboral costarricense.

1.8 Alcance de la investigación

La investigación que se ha desarrollado es de carácter exploratorio debido a la reciente aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en Costa Rica y el propósito es realizar un análisis sobre uno de los artículos de los que consta, que sería el artículo 27 Trabajo y Empleo, según las definiciones de discapacidad, ajustes razonables, igualdad y no discriminación incluidos en dicho documento. Asimismo se realizó una comparación de dicho artículo y su equivalente (respecto al trabajo) en otros cuerpos normativos vigentes a nivel nacional para establecer la novedad que provee dicha Convención en lo que a empleo se refiere. La intención es examinar dicho artículo de la Convención a la luz de la realidad actual en materia de trabajo para las personas con discapacidad.

1.9 Diseño de la investigación

En forma posterior a la revisión bibliográfica realizada en la Biblioteca del Poder Judicial de Costa Rica, de la Universidad de Costa Rica (Carlos Monge Alfaro y Luis Demetrio Tinoco), así como la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica; se realizó una entrevista a dos Licenciados en Derecho con experiencia en el campo laboral y posteriormente cuatro entrevistas a profesionales en Educación Especial que trabajan: en tercer ciclo de educación especial, cuarto ciclo de educación especial y programa de atención integral a personas adultas con discapacidad (CAIPAD). Las entrevistas son adecuadas a la realidad laboral en que se desempeña cada profesional y, por ende, distintas entre sí.

Los datos recolectados son básicamente lo que a nivel jurídico y legal implica el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y si de acuerdo con la formación académica y profesional que se ofrece en los servicios educativos de educación especial es posible que las personas con discapacidad llegaran a ejercer dicho derecho a cabalidad. Esto es, se realizó una revisión al menos breve del potencial de aplicación que tiene dicho artículo tomando en cuenta su redacción según la definición de apoyos, ajustes y oportunidades para todos.

Aparte de la revisión bibliográfica personal que incluyó la revisión, resumen e interpretación del artículo 27 de la Convención en cuestión, se realizaron las seis entrevistas mencionadas. Esto, debido a que como se indicó anteriormente la investigación es exploratoria por lo que constituye un primer acercamiento al resumen, análisis y comparación de dicho instrumento con otros que se refieran a la situación de las personas con discapacidad en el plano laboral.

Tomando en consideración que es una investigación cualitativa y que se orienta especialmente al análisis según un grupo de profesionales, los datos adquiridos se analizaron confrontando lo que los profesionales en derecho alegan, con lo que los docentes de educación especial indican y relacionando esto a la vez con lo mencionado en las fuentes bibliográficas y virtuales consultadas.

El análisis es interpretativo a partir de los datos e información desarrollada en las entrevistas y lo establecido en la propia Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, tomando a la vez en consideración lo establecido en otros instrumentos que se refieran al empleo en el caso de las personas con discapacidad y que formen parte de la normativa costarricense.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Definición de enfermedad, deficiencia y discapacidad

Al hablar de discapacidad es esencial reconocer que existe muy variada terminología para referirse a las personas con discapacidad, sin embargo no toda ella se ajusta realmente a la condición de discapacidad y, especialmente, no toda ella le confiere al individuo su calidad de persona ante todo, sin hacer especial énfasis en la discapacidad como condición. De este modo, suele prestarse más atención a la propia discapacidad que a la persona en sí. La variedad de términos que existen actualmente responden justamente a los intentos de que, desde el planteamiento verbal de la situación, se genere un cambio de actitud de la sociedad en general hacia la discapacidad y hacia las personas con discapacidad donde el interés principal se debe orientar tanto a la calidad de ser humano como a las habilidades y potencial de la **persona con discapacidad** o con **capacidades diferentes**.

En términos generales se puede decir que una discapacidad encuentra su origen en una enfermedad o una deficiencia.

Se entiende entonces por **enfermedad** una alteración del estado fisiológico del cuerpo (en una o varias de sus partes), que se manifiesta por determinados síntomas y signos. Esta constituye un preámbulo que evidencia deficiencias en la estructura y el funcionamiento de un órgano o sistema.

Por su parte una **deficiencia** constituye una pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias pueden ser temporales o permanentes.

La **discapacidad** como tal es conceptualizada como una restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para un ser humano. En este sentido la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) aprobada en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud ofrece una definición de la discapacidad desde un modelo biopsicosocial, donde el funcionamiento y la discapacidad en la persona se entiende como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, entre otros) y los factores contextuales, entendiendo éstos últimos como aquellos de carácter personal (historia de vida) y los ambientales.

Actualmente se contempla la discapacidad como el resultado de la interacción entre una persona con alguna deficiencia y el medio en que se desenvuelve, el cual está en la

obligación de brindarle los apoyos, recursos y desarrollar los ajustes pertinentes para garantizar la participación de la persona.

La discapacidad se puede presentar como una deficiencia física, motora, intelectual o sensorial. De esta manera se encuentran personas con: parálisis cerebral, retraso mental, deficiencia visual, deficiencia auditiva, trastornos de la conducta, entre otras y todas ellas se sub-dividen en diferentes tipos según las características que presenta la persona con cualquiera de estas discapacidades. Asimismo tienen orígenes o causas muy variadas. Es posible que una persona presente enfermedades u otras discapacidades asociadas a alguna de ellas.

De manera general es esencial reconocer la importancia de los apoyos, adaptaciones y ajustes por parte del entorno para favorecer la participación de las personas con discapacidad a la vez que se hace necesario tener en cuenta que ante cada caso específico es necesario desplegar un sistema de apoyos y ajustes particular, acorde con las necesidades y habilidades de la persona.

De esta manera se evidencia que la discapacidad se puede comprender desde tres dimensiones: una anatómica y fisiológica (enfermedad y deficiencia), otra funcional (discapacidad como tal) y la última que es de carácter socio-cultural (integración en la sociedad).¹

¹ Información elaborada a partir de los documentos:

2.2 Participación de las personas con discapacidad en la sociedad: breve historia

De manera general la participación de las personas con discapacidad como miembros de la sociedad ha ido avanzando lentamente en tanto durante la Antigüedad se les consideraba como el resultado de castigos divinos o producto de maldiciones a sus padres o a su familia. En esta época predominaba el interés por “exterminar” a las personas con discapacidad o privarlas de la vida, debido a que había un rechazo por su condición y la convicción del hecho de que por ser diferentes, no poseían capacidad de aportar algo provechoso a la sociedad, ni de desarrollarse como seres humanos.

En la Edad Media la influencia del cristianismo genera un trato menos cruel aunque orientado principalmente a la conmiseración o lástima de las personas con discapacidad por su condición, de manera que la idea de que eran seres de alguna manera inferiores al grueso de la población, se mantiene. Para esta época se les utilizaba en las cortes reales como objetos de burla y la mayoría sobrevivía en condiciones realmente precarias, dedicándose a la mendicidad o siendo explotados. Conforme avanzan los años la Iglesia

-
- Bauer, A. y T. Shea. (2000). Educación Especial: un enfoque ecológico. México. Editorial: Mc Graw-Hill.
 - Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Terminología propuesta por la OMS. Sitio de internet: <http://www.geocities.com/deflox/8conc.htm>. Fecha de consulta: 08 de abril del 2009.
 - Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0174 “Fundamentos de la Educación Especial” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. I Semestre del año 2003.

Católica asume la responsabilidad de las personas con discapacidad, brindándoles una atención segregada en instituciones de custodia.

De los siglos XVI al XVIII, se desarrolla mayormente un modelo médico en la atención de las personas con discapacidad, donde se le otorga a la misma una explicación científica. El Estado empieza a asumir la responsabilidad del “tratamiento” de estas personas en tanto crea más instituciones para su atención (segregada aún) en las cuales se inicia el trabajo con carácter rehabilitador. Asimismo, se reconoce la capacidad educativa, productiva y contributiva de las personas con discapacidad, aunque en forma incipiente. Los conceptos de igualdad y dignidad que se formulan en esta época tienen influencia en el trato hacia las personas con discapacidad.

El siglo XIX viene revestido de un interés especial en facilitar el desenvolvimiento económico y la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad. Asimismo empieza a formularse los primeros conceptos de educación especial a través de propuestas de atención en el ámbito educativo y el surgimiento de instituciones educativas especiales. Se desarrollan servicios especializados y se busca lograr una verdadera justicia social para las personas con discapacidad.

Para el siglo XX se inicia el interés de dar una atención integral a la persona con discapacidad, donde toma especial importancia la desinstitucionalización de ellas, así como su integración en la sociedad. El trabajo para la rehabilitación se reconoce como una oferta

desarrollada por un equipo de trabajo. Hay un interés particular en la integración socio-laboral de la persona con discapacidad de forma tal que se le reconozca su capacidad productiva, así como la formación para la independencia y la importancia de la equiparación de oportunidades por parte del entorno.

A finales del siglo XX y con el inicio del siglo XXI se da un mayor interés en reconocer la discapacidad desde un modelo social, donde ella es el resultado de las características del individuo al interactuar con su medio, de manera tal que se desplaza la responsabilidad única del individuo de ajustarse al entorno, sino mas bien se empiezan a contemplar mayormente los ajustes y adaptaciones en que debe incurrir el medio para garantizar a todas las personas el acceso a desarrollarse integralmente según sus expectativas, necesidades, intereses y habilidades. Se pretende que las personas con discapacidad tomen las riendas de su vida, logrando la mayor independencia posible y promoviendo la toma de decisiones. Asimismo, el trabajo con las personas con discapacidad tiene el propósito (cada vez más) de que se le garantice a ellas el ejercicio real de sus Derechos Humanos en tanto estos constituyen indicadores de la calidad de vida de la persona. Actualmente se elaboran e implementan acciones y políticas orientadas al desarrollo socioeconómico y humano donde los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades cobran cada vez mayor importancia. Se valora el aporte de la persona con discapacidad (así como de todos los miembros de la sociedad) al entorno del que es parte.

En Costa Rica, el interés en la participación socio-laboral se convierte en el objetivo principal desde mediados de los años 60 y hasta la fecha, en tanto el objetivo y fin último de la educación especial y los servicios que se ofrecen a las personas con discapacidad sigue siendo el de lograr su mayor independencia en la toma de decisiones y en sus acciones, brindando así la posibilidad de que se desarrollen integralmente como seres humanos con calidad de vida y que puedan realizarse como personas según expectativas realistas.²

2.3 Plan de vida de las personas con discapacidad e importancia del trabajo

Todos los seres humanos desarrollamos un plan de vida. Este es flexible en el sentido que cambia según la época de nuestra vida y las circunstancias en las que nos encontremos, así como se ajusta también al conocimiento y percepción que cada quién tiene de sí mismo y, evidentemente, de su proyección a futuro.

Las personas con discapacidad no son la excepción en este sentido. El trabajo con ellas se orienta a lograr la autodeterminación, la independencia, la calidad de vida, la autorrealización y su desarrollo integral óptimo. Esto se hace tangible al momento de

² Información elaborada a partir de los siguientes documentos:

- Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0174 “Fundamentos de la Educación Especial” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. I Semestre del año 2003.
- Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0178 “Necesidades Educativas Especiales” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. II Semestre del año 2003.

brindar las herramientas a la persona para que elabore su propio plan de vida tomando en cuenta sus necesidades, intereses y habilidades.

Todo ser humano tiene y perfecciona (mediante la experiencia) su capacidad para elaborar proyectos, donde se utilizan los recursos personales como un medio para anticipar y moldear su porvenir. La aplicación del proyecto de vida implica tanto la proyección personal como una proyección de carácter social en cuanto dicho plan afecta de alguna manera la vida y desarrollo de quienes nos rodean. Asimismo, la influencia de los otros puede promover o limitar la medida en que el plan de vida de una persona se lleva a cabo. La elaboración del plan de vida implica además de un conocimiento personal profundo, la capacidad para tomar decisiones, actuar en consecuencia y asumir todo lo que ello conlleva.

La ejecución del plan de vida de la persona constituye una de sus máximas expresiones y un medio más que provee al ser humano no solo de un sentido productivo sino de un sentimiento de orgullo y satisfacción, así como un elemento que favorece la realización personal.

Si bien es cierto, según el tipo de discapacidad el plan de vida varía en sus objetivos, amplitud y plazo, es necesario reconocer que quienes poseen alguna discapacidad están en igual posibilidad de elaborar un plan de vida acorde con sus características, de manera tal

que la sociedad en general debe proveer las herramientas para hacer posible el desarrollo del mismo.

Al reconocer la capacidad de la persona con discapacidad de elaborar un proyecto de vida, se reconoce igualmente su capacidad de decidir, de actuar libremente, de asumir las consecuencias de sus actos, de cometer errores y aprender de ellos, de lograr independencia y de desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida que lo conforman como ser humano. La elaboración del plan de vida responde no solo a un derecho, sino a una necesidad de la persona donde sus expectativas y proyección a futuro van creciendo y ampliándose conforme pasan los años.

En un sentido general la proyección de un ser humano a futuro cubre ciertas etapas y parte de los objetivos que se puede plantear a lo largo de su vida, que en el caso más general incluyen: ser respetado en la toma de decisiones, tener amigos para jugar, pasar el año escolar o de colegio, tener una pareja, ser profesional o dedicarse a un oficio, trabajar, tener un hogar, formar una familia, vivir dignamente, viajar, recrearse de cierta forma, entre otros. De manera amplia nuestro plan de vida abarca o ha abarcado algunas de estas áreas en algún momento (probablemente con más detalles y especificaciones) y conforme crecemos cambiamos de prioridad y de proyección a futuro. Igualmente en el caso de las personas con discapacidad, donde toma especial importancia la preparación para un oficio o profesión y la posibilidad de ejercerla, con la consecuente remuneración que le permite

no solo cierto grado de independencia económica sino también desarrollar el sentido de productividad y fortalecer el concepto de su valor como persona.

El trabajo, entonces, goza en este caso del mismo valor que lo tiene para cualquier otra persona sin discapacidad y que a la vez se lo plantea como parte de su proyecto de vida.

Es bien sabido que el trabajo implica un esfuerzo tanto físico como mental y constituye un factor productivo de beneficio inmediato para el trabajador y, a nivel macro, para la sociedad en general donde la retribución económica por intercambio de bienes provee la posibilidad de satisfacer las necesidades que todos tenemos. El trabajo nos brinda, igualmente la posibilidad de relacionarnos con otras personas, formando así parte de la vida comunitaria.

Como se menciona con frecuencia “el trabajo dignifica al ser humano” y de manera general se reconoce la importancia del trabajo como derecho social y como factor de desarrollo e integración necesario para la vida de todo ser humano. Asimismo, se comprende el trabajo como el principal medio para alcanzar el bienestar personal y del grupo familiar, garantizándoles su subsistencia.

En lo relativo a las personas con discapacidad, el trabajo no solo tiene importancia por todo lo mencionado con anterioridad, sino también constituye una herramienta que provee la posibilidad de una efectiva inserción social e inclusión y, por ende, la más efectiva a la

hora de integrar a estas personas plenamente en la sociedad. Trabajar les permite desarrollarse tanto profesional como intelectualmente, tener la posibilidad de formar una familia y darle manutención, ampliar los vínculos sociales y afectivos y elaborar nuevos proyectos o planes de vida.

Para el logro de la inserción laboral se despliegan una serie de apoyos para las personas con discapacidad entre las que se encuentra la formación educativa especial que tiene como propósito formar a los estudiantes en las habilidades y destrezas necesarias para participar de la vida laboral y para desempeñar una tarea, oficio o profesión específica. Por este motivo resulta necesario describir dicha oferta educativa.³

2.4 Educación especial de la persona con discapacidad: preparación para el trabajo*

³ Información elaborada tomando en consideración apreciaciones implícitas en los siguientes documentos:

- Badilla, M.; Herrera, A. y K. Vargas. (2002). Centros ocupacionales de atención a las personas con discapacidad y la satisfacción de las necesidades. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Planificación del Trabajo. (1997). Apuntes sobre personas con discapacidad. San José, Costa Rica.

* Como aclaración importante es necesario destacar que en la minoría de los casos existen personas con alguna discapacidad cognitiva, motora, física o sensorial que cursan tanto los años de primaria como secundaria y superior sin dificultad (en entornos educativos regulares) y no requieren acceder a algún servicio de educación especial. No es particularmente a estos casos que me refiero en este apartado porque la descripción que daré a continuación corresponde a los casos de personas con un compromiso físico, cognitivo, motor o sensorial mayor, donde la educación especial constituye una herramienta esencial (en mayor o menor medida) para su óptimo desarrollo e igualmente la inserción laboral constituye uno de los fines principales en tanto garantiza, en alguna medida, la independencia de las personas con discapacidad e igualmente dicha inserción goza de distintas características de las que suele gozar en el caso de las personas sin discapacidad.

Sin lugar a dudas la formación educativa de todas las personas constituye, en efecto, una preparación para el trabajo. En el caso de las personas con discapacidad la situación no es distinta en tanto el paso por las instituciones educativas tiene como fin último su participación cabal en la sociedad, otorgándole especial énfasis al desarrollo e inserción en el ámbito laboral.

Los mecanismos y apoyos para la formación educativa de las personas con discapacidad, así como para su formación profesional y la inserción laboral, inician prácticamente desde que la persona empieza su proceso educativo. En este sentido (y según el tipo y grado de discapacidad) la oferta educativa es muy amplia e incluye distintas habilidades. La mayor importancia de los servicios educativos especiales consiste en brindar a la persona una serie de herramientas y desarrollar destrezas, así como generar modificaciones en el entorno, que favorezcan la participación de la persona y su desarrollo en el ámbito intelectual, físico, social, afectivo, cultural, espiritual, entre otros.

La oferta educativa se extiende desde servicios especiales en instituciones educativas regulares, hasta una respuesta educativa que se desarrolla exclusivamente dentro de una institución de educación especial.

En Costa Rica, según el tipo de discapacidad y las habilidades del estudiante, se pueden encontrar servicios educativos que abarcan desde los cero hasta los 21 años, con creciente orientación laboral de manera tal que una vez cumplidos los 22 años (esto en escuelas de

educación especial) se integran los jóvenes a lugares de trabajo para que desempeñen el o los oficios que les fueron enseñados o (en el más segregado de los casos) pasan a formar parte de fundaciones o asociaciones para personas adultas con discapacidad donde desempeñan ciertos oficios en asociación con algunas empresas, para las que realizan determinadas tareas por encargo y siempre dentro de las instalaciones de la institución educativa especial.

De manera general, tanto en instituciones educativas regulares (donde hay estudiantes con discapacidad integrados en aulas especiales o con servicios de apoyo en aulas regulares) como en instituciones educativas especiales, la respuesta educativa se divide por ciclos, a saber: preescolar, I Ciclo, II Ciclo, III Ciclo y IV Ciclo.

El III y IV Ciclo corresponden, así, a los niveles en que se trabaja con especial interés y se da mayor énfasis al desarrollo vocacional y preparación en el ámbito socio-laboral con miras a la integración laboral de aquellos estudiantes que cuentan con las características para hacerlo y que también por sus características y necesidades no tendrán acceso a una educación superior. Las edades de ingreso y egreso a III y IV Ciclo varían dependiendo el servicio educativo en el que se encuentre el estudiante (ya sea en una institución regular o en una institución especial), lo que sí es definitivo es que los jóvenes egresan del IV Ciclo después de cumplir los 18 años de edad.

Como parte de las habilidades y destrezas socio-laborales que se trabajan con los estudiantes de servicios de educación especial con miras a la inserción laboral, se encuentran las siguientes:

- Seguimiento de instrucciones
- Ajuste a un horario
- Uso de uniforme
- Aplicación de normas de seguridad
- Sistema de comunicación de uso funcional (verbal o no verbal)
- Tolerancia a tiempos de espera
- Tolerancia a cambios de rutina
- Ubicación de los materiales de trabajo (para buscarlos y para guardarlos)
- Hábitos de aseo e higiene personal
- Normas de cortesía y buenos modales
- Independencia al momento de alimentarse y utilizar el servicio sanitario
- Reconocimiento de sus pertenencias
- Compartir con los demás
- Ajustarse a su espacio de trabajo y mantenerlo aseado
- Autorregulación y control de impulsos
- Toma de decisiones
- Uso del tiempo libre
- Desplazamiento independiente

- Reconocimiento de situaciones de peligro y acciones tendientes a su protección
- Uso de servicios de transporte (si es necesario que los utilice)
- Habilidades académico funcionales: ubicación temporo-espacial (días de la semana, actividades por días), lectura del reloj, conteo, lectura, escritura, reconocimiento de rótulos, uso del dinero. Esto según el oficio o tarea que se le asignará.
- Desarrollo de tareas específicas según el empleo al que se pretende integrar y las funciones que en dicho puesto se le asignen.

Todas estas y otras habilidades y destrezas se desarrollan durante años con el propósito de que al momento de realizar la inserción laboral, el joven se encuentre realmente preparado para ella, de manera tal que la experiencia sea satisfactoria tanto para él como para el empleador, sus compañeros de trabajo y su familia.

De la misma manera es esencial destacar que los procesos de inserción o integración laboral implican años de trabajo a partir del momento en que se decide que un joven ocupará un puesto específico o desarrollará determinada tarea en una institución particular, puesto que ello conlleva: la labor de sensibilización correspondiente al personal del potencial lugar de trabajo; la preparación del joven para desarrollar las habilidades, destrezas y tareas que en ese lugar deberá poner en práctica; las aproximaciones sucesivas al lugar de trabajo; la valoración de la aptitud del puesto y los oficios que se asignarán en relación con las necesidades, intereses y habilidades de la persona; así como la

determinación de los apoyos y ajustes necesarios para que ésta lleve a cabo su labor en las condiciones aptas.

En caso de que no sea posible la integración laboral de la persona en una empresa o institución que no trabaje en la formación de personas con discapacidad, existen Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad y otras asociaciones u organizaciones para personas adultas con discapacidad, donde pueden ingresar una vez concluido su proceso educativo en un centro de educación especial o sin cursarlo pero cumpliendo el requisito de tener 21 años cumplidos. En estas instituciones se trabaja realizando proyectos que tienen como resultado productos que se ponen a la venta o en asociación con empresas que solicitan un servicio o labor específica a la institución la cual debe cumplir con el plazo y las normas de calidad exigidas por la primera, que les retribuye económicamente el servicio puesto que constituye algo similar a un contrato.

Por otra parte, la Ley 7600 (De Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad) contempla igualmente como servicios de apoyo en la formación técnica profesional aquellos brindados por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras entidades públicas y privadas de formación, asignándoles la obligación de proveer los servicios de apoyo que incluyen recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares y las condiciones de infraestructura necesarias en todos sus servicios así como

la obligación de realizar las adaptaciones de puestos de trabajo necesarias para las personas con discapacidad, incorporadas en sus acciones formativas.⁴

2.5 Tipos de adaptaciones o adecuaciones

En lo que a ajustes y apoyos se refiere es importante definir dos tipos de adaptaciones que se ponen en práctica para lograr la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, según sus características y necesidades.

Dichas adaptaciones son: las de acceso y las curriculares (significativas y no significativas). Ellas se aplican especialmente al ámbito educativo, sin embargo también se pueden ajustar al ámbito laboral en tanto constituyen herramientas que proveen a la persona con discapacidad una respuesta laboral acorde a sus características para que pueda desempeñar de manera eficiente el trabajo para el que fue instruido y preparado.

Una **adecuación de acceso** constituye un ajuste en infraestructura, material, en un objeto o en los equipos, de manera tal que permita aumentar, mantener o mejorar las capacidades funcionales de las personas con discapacidad, así como cualquier servicio que contribuya directamente a garantizar el acceso a la información, a la infraestructura, al currículo o a

⁴ Información elaborada a partir de la interpretación del documento:

- Ministerio de Educación Pública. (2005). Manual de Normas y Procedimientos para el manejo técnico administrativo de los servicios para estudiantes con retraso mental. San José, Costa Rica.
- Se incorporan igualmente apreciaciones derivadas de la experiencia laboral en III ciclo de Educación Especial, así como observaciones en IV ciclo y Programa de Atención de Adultos con Discapacidad, de la estudiante-investigadora, en el Instituto Andrea Jiménez durante los años 2006 al 2009.

una actividad determinada, a personas con discapacidad. En el trabajo estas adecuaciones podrían ser las rampas, los servicios sanitarios adaptados, material en Braille, uso de lengua de señas o de sistemas alternativos y aumentativos de comunicación (con imágenes).

Las **adaptaciones curriculares no significativas**, por su parte, son las acciones por parte del docente que no modifican substancialmente la programación del currículo oficial. Este tipo de adaptación está constituida principalmente por la creación de situaciones de aprendizaje adecuadas, por medio de ajustes metodológicos tanto en la enseñanza como en la evaluación, según las necesidades, intereses y características de la persona. En lo relativo al trabajo esto puede referirse a la cantidad de tiempo que se le asigna a la persona para concluir una tarea (dar más tiempo), a la forma en que se formulan las instrucciones o la forma de elaborar un producto en pasos más sencillos, proveer material visual donde se destaquen los pasos de las tareas a seguir, sonar una alarma para que la persona recuerde que debe ir a algún lugar específico o que es hora de comer, entre otros.

Por su parte, las **adaptaciones curriculares significativas** implican la eliminación o el cambio de contenidos y objetivos propios de una asignatura, así como la modificación de los criterios de evaluación. Para el trabajo, una adaptación significativa implicaría eliminar ciertas tareas del conjunto de obligaciones de la persona en tanto se considera que éstas no se ajustan a sus necesidades, destrezas y características o sustituir dichas labores por otras que no corresponden originalmente al puesto que se le asigna a la persona.⁵

⁵ Información elaborada a partir de los siguientes documentos:

2.6 Tipos de apoyo según su intensidad

En el año 1992 la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR) se refiere a la definición y clasificación del retraso mental. En ella ofrece una definición del retraso mental en función de los apoyos necesarios para permitirle a la persona gozar de iguales oportunidades para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y demás. Es así como el concepto de apoyos establece cuatro niveles de intensidad en cuanto a los tipos de apoyo que se pueden utilizar al trabajar o para fomentar la participación de personas con discapacidad. En este caso se refiere a las personas con retraso mental, sin embargo el concepto de apoyos resulta esencial al considerar la discapacidad en cualquiera de los ámbitos que incluye (no sólo el cognitivo) debido a que es a partir de los apoyos que se promueve la participación efectiva de dicha población y en condiciones de igualdad.

Los tipos de apoyo según su intensidad son los siguientes:

- Intermitentes: se utilizan únicamente en los momentos en que es necesario, no son permanentes sino que se dan en un momento dado, específico y son considerados apoyos de corto plazo que suelen darse en momentos de crisis o transición.

-
- Bauer, A. y T. Shea. (2000). Educación Especial: un enfoque ecológico. México. Editorial: Mc Graw-Hill.
 - Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0174 “Fundamentos de la Educación Especial” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. I Semestre del año 2003.

- Limitados: son apoyos que se necesitan con regularidad pero por un plazo de tiempo corto.
- Extensivos: tienen carácter regular y continuo en el tiempo. Se dan con cierta periodicidad en un período de tiempo que no se encuentra delimitado.
- Penetrantes o generalizados: son constantes y continuos, que potencialmente se pueden mantener a lo largo de la vida de la persona.

En dicha definición la AAMR contempla un procedimiento de tres pasos que incluyen: diagnosticar, clasificar y determinar los apoyos necesarios la persona con discapacidad según sus características y las del entorno en que se desenvuelve.

Para el año 2002 la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR) se refirió a los apoyos como recursos y estrategias orientados a promover el desarrollo y bienestar de la persona y que tienen el propósito de mejorar el desempeño o funcionamiento de la persona en el medio del que es parte. En dicha definición se mantiene el énfasis en la intensidad de los apoyos, asignado en la definición y clasificación de 1992.⁶

⁶ Información elaborada a partir de los siguientes documentos:

- Gómez, M. Retraso Mental y Necesidades Educativas Especiales. Sitio de internet: <http://www.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/6.pdf>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.
- Egea, C. La definición del retraso mental de la AAMR. Sitio de Internet: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/23jun2004.htm>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.
- Egea C. y J. Luna. El nuevo Paradigma del Retraso Mental: afinidades y diferencias con visiones anteriores. Sitio de internet: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/paradigm.htm>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.
- Verdugo, M. Aportaciones de la definición de retraso mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad. Sitio de internet: <http://sid.usal.es/idoocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.

2.7 Principios de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Para la participación de la persona con discapacidad en la sociedad resultan de especial trascendencia los principios de no discriminación y el de igualdad (que en su caso se denomina más específicamente como igualdad de oportunidades). A pesar de que ambos se tratan en conjunto puesto que resultan de alguna manera complementarios, no consisten en lo mismo ni se conceptualizan o aplican de igual forma.

Se puede entender la discriminación como una distinción, exclusión o preferencia, consciente o inconsciente que tenga como resultado para la persona una modificación o diferencia de trato en el ejercicio de sus derechos, sin justificación razonable para aplicar dicha diferencia que a la vez los deja en desventaja o les genera daño. Para evitarla o con el propósito de eliminarla se ha desarrollado y promulgado una normativa específica, tanto a nivel nacional como internacional y en la que el principio de no discriminación constituye uno de los fundamentales para su adecuada aplicación.

El derecho o principio de no discriminación constituye un postulado deducible del principio de igualdad y a la vez un medio de defensa para la aplicación de los demás derechos (por tanto, sin autonomía propia).

En tanto el principio de **no discriminación** constituye una prohibición a excluir o segregar a las personas con discapacidad de actividades cotidianas para el grueso de la población y que le corresponden por edad, el principio de **igualdad de oportunidades o de trato** consiste en equiparar las posibilidades de la persona de realizar dichas actividades y participar de manera efectiva y plena de las mismas, esto es, proveer los medios, apoyos y recursos necesarios para que la persona pueda participar de la vida política, cultural, económica y social, según le corresponde de acuerdo a las características de la sociedad en que vive y sus necesidades e intereses personales.

En este sentido cabe destacar que hay una distinción entre el concepto del principio de igualdad como tal y el de igualdad de oportunidades, como menciona Valdés Dal- Ré:

*“la igualdad significa, en su sentido primario y esencial, la proscripción de privilegios (...) en suma, un genérico mandato dirigido al legislador con vistas a que defina con criterios de universalidad las situaciones jurídicas reconocidas en la norma”.*⁷

Posteriormente este concepto de igualdad toma la forma actual donde el interés se centra en que el legislador no establezca en la aplicación de las normas, diferenciaciones o preferencias arbitrarias o injustificadas. De esta nueva concepción deriva el concepto de igualdad de oportunidades o igualdad de trato como se percibe y aplica en la actualidad.

⁷ Valdés Dal-Ré, Fernando. (2005). Persona del trabajador, constitución, principio de igualdad. Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. Editorial: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España. Pág. 1317.

El principio de igualdad se enuncia en el artículo 1 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptada en 1789, donde se manifiesta que *“los hombres han nacido, y continúan siendo, libres e iguales en cuanto a sus derechos. Por lo tanto, las distinciones civiles sólo podrán fundarse en la utilidad pública.”*

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada en 1948, establece en su artículo 1 que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

La misma Declaración hace alusión también al principio de no discriminación en su artículo 2, párrafo 1, en el cual proclama que:

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) enuncia también estos principios de manera simultánea en su artículo 2, donde se destaca la igualdad ante la ley para todos los seres humanos, así como los hace titulares tanto de los derechos como de los deberes contenidos en dicha declaración y a la vez se establece que para ello no se hará distinción de raza, sexo, idioma, credo ni distinciones de otro tipo.

Por su parte, tanto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como en Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ambos entrados en vigor en 1976), se establece en su artículo 2 el compromiso de los Estados Parte a garantizar el reconocimiento de los derechos estipulados en ellos, a todas las personas bajo su jurisdicción sin distinción *“de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*. En su artículo 3, en ambos Pactos se expone el compromiso de cada Estado Parte de garantizar la igualdad a todas las personas la igualdad en el goce de los derechos que enuncian.

Por su parte, la Constitución Política de Costa Rica del 07 de Noviembre de 1949, en su artículo 33 manifiesta que *“toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*, donde condensa tanto el principio de igualdad como el de la no discriminación.

En lo relativo específicamente a la discapacidad, el manual de Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (aprobado en 1993) se provee una definición del concepto de igualdad de oportunidades como *“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.”* De la misma manera se destaca en dicho manual que el principio de igualdad implica igualdad de importancia para las

necesidades de todos los seres humanos al momento de realizar la planificación de las sociedades e igualmente se enfatiza la necesidad de garantizar las mismas oportunidades de participación a todas las personas.

2.8 Normativa que rige las características del trabajo de las personas con discapacidad: principios de no discriminación e igualdad de acceso y trato en el trabajo

Los principios de no discriminación e igualdad de trato en el ámbito específico del trabajo, así como algunas medidas tendientes a su aplicación y al acceso igualitario de todas las personas al empleo se encuentran enunciados en diferentes instrumentos normativos tanto internacionales como nacionales.

En ellos se detalla no solo el derecho que tiene todo ser humano (con o sin discapacidad) al trabajo sino que se despliegan una serie de normas relativas al cumplimiento de este derecho por parte de las personas con discapacidad, en condiciones aptas que le permitan desempeñarse al máximo y participando plenamente según sus capacidades, necesidades e intereses.

2.8.1 Instrumentos Internacionales

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada en 1948, manifiesta en su artículo 23, respecto al acceso al trabajo que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. En el mismo artículo se menciona igualmente el derecho de todo ser humano a recibir salario igual por igual trabajo, sin distinción. En este sentido el concepto de no discriminación en el acceso al trabajo puede desprenderse del hecho de que se debe garantizar el trabajo a **toda** persona sin que la declaración en cuestión profundice en características, circunstancias, condiciones particulares o excepciones.

Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) enuncia en su artículo XIV que *“toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las posibilidades existentes de empleo”*. Esta declaración profundiza más en las características del trabajo al que debe garantizarse acceso a las personas e igualmente manifiesta en alguna medida el propósito del trabajo por cuanto este se relaciona con la realización personal que, en cierta medida, se relaciona con el desarrollo vocacional de cada ser humano. Por otra parte emite una aclaración respecto al goce de este derecho en tanto depende de las posibilidades de empleo que existan. A pesar de esto, utiliza la misma formulación que se destacó en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde el titular del derecho al trabajo en condiciones dignas y al seguimiento de su vocación es **“toda persona”**, sin excepción. Esto

incluye, implícitamente, a las personas con discapacidad como destinatarios de este derecho, al igual que quienes no tienen discapacidad alguna.

El derecho al trabajo y la garantía de ciertas condiciones laborales para todas las personas se destacan en forma general también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (entrado en vigor en 1976), que en sus artículos 6 y 7 establece no solo que se debe garantizar el derecho “*a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (...)*”, sino que las condiciones laborales deben ser tanto equitativas como satisfactorias con el propósito de brindarle a cada ser humano la posibilidad de vivir en condiciones dignas.

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1950), que profundiza en este tema, provee una amplia definición del concepto de discriminación orientándolo como una distinción positiva o negativa que produzca una modificación en la aplicación del principio de igualdad de acceso o trato en el trabajo. También provee una definición del concepto de empleo en el que se contempla tanto el acceso a los medios formativos para el profesional, como el ingreso al trabajo y las condiciones del mismo.

Este Convenio estipula en su artículo 5 que las acciones orientadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que les reconozca que requieren de

protección o asistencia especial (entre las que se incluyen razones como la edad, la “invalidez”, el nivel social o cultural, y otros), no son consideradas discriminatorias.

Por su parte, el Convenio 142 de la OIT sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de recursos humanos, a pesar de no constituir un documento específico sobre los temas de empleo y discapacidad relacionados directamente, sí estipula en su artículo 3 que toda persona debe contar con información completa sobre el empleo y un sistema de orientación profesional mediante programas acordes en el caso de las personas con discapacidad, inclusive. Como parte de la orientación profesional se incluyen: la formación profesional, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, entre otros.

El Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (1983) provee en su primera parte la definición de “persona inválida”, la que presenta de la siguiente manera en su artículo 1:

“(...) se entiende por «persona inválida» toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

En el mismo artículo de dicho Convenio se destaca como finalidad de la readaptación profesional la de permitir a la persona con discapacidad obtener y conservar un trabajo adecuado, como medio de promoción para su integración en la sociedad.

Este Convenio se refiere también al deber de los Estados Miembros de la OIT de elaborar una política nacional relativa a la readaptación profesional y el trabajo para las personas con discapacidad tanto en cuanto al acceso al mismo como al desempeño adecuado de las actividades que le corresponden según sus necesidades y habilidades e intereses. Asimismo establece como principio esencial para la aplicación de estas políticas, el principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad donde las medidas positivas especiales acordes a los requerimientos de apoyo de la persona no constituyen un acto que atente contra el principio de no discriminación.

Este Convenio (159 de la OIT) tiene especial importancia en tanto se refiere a la situación específica de las personas con alguna discapacidad en el trabajo, así como menciona también la importancia de los ajustes a nivel profesional para garantizar su plena participación, solicitando una intervención estatal más sólida en cuanto a políticas relativas a este tema, e interesándose especialmente por la integración a la vida social en los diferentes ámbitos que la conforman.

A inicios de la década de 1990, específicamente en el año 1993, la Organización de la Naciones Unidas elaboró el manual de Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que en su artículo 7 se refiere ampliamente al empleo para las personas con discapacidad.

En dicho documento se manifiesta el derecho a la igualdad de oportunidades para obtener un trabajo remunerado y productivo por lo que las disposiciones legislativas y los reglamentos del sector laboral no deben promover acciones discriminatorias contra las personas con discapacidad. Se detalla igualmente que la inserción laboral de las personas con discapacidad constituye una acción necesaria para garantizarles una participación efectiva en la sociedad y que esto incluye las oportunidades de formación y empleo en condiciones equitativas con las personas sin discapacidad.

De acuerdo a dicho manual la responsabilidad de las instituciones que emplean personas con discapacidad está en realizar los ajustes o adaptaciones precisas para favorecer su pleno desempeño en el trabajo, así como crear condiciones laborales favorables y acordes con las necesidades de la persona.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, elaborada como resultado de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en junio de 1998, se expresa respecto al compromiso de promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, que son cuatro: la libertad de asociación, sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. De esta manera se refiere al menos en forma general a la prohibición de discriminación en el trabajo y pretende eliminar dicha discriminación de manera efectiva o real.

En lo relativo al derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su regulación, también se encuentra la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, del año 2008 y cuyo propósito es garantizar el pleno goce de todos los derechos humanos a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones. El artículo 27 de esta Convención se refiere al derecho al trabajo, donde se estipula que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en iguales condiciones que otras personas, por lo que su empleo debe ser de libre elección y en un ambiente laboral accesible e inclusivo.

Se destaca la obligación estatal en la elaboración de legislación orientada tanto a prohibir la discriminación por motivos de discapacidad como a promover o garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto en lo relativo a la selección como la contratación, la continuidad y la promoción en el empleo. Igualmente se enfatiza la responsabilidad de brindar unas condiciones seguras y un ambiente laboral saludable para las personas con discapacidad.

En esta Convención toma especial importancia la garantía a las personas con discapacidad de gozar de todos los derechos laborales en igualdad de oportunidades y de trato, con el énfasis respectivo en las condiciones laborales y la remuneración igual por trabajo igual, así como las garantías relativas a la libre asociación. Este instrumento también hace hincapié en la importancia de los programas de orientación técnica y vocacional, así como de servicios de apoyo para la formación profesional y la inserción laboral.

El interés en la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral (incluyendo incentivos a los empleadores) así como en el desarrollo de oportunidades de empleo (público y privado) y por cuenta propia para las personas con discapacidad, caracterizan la orientación inclusiva en el ámbito laboral que pretende promover en sus alcances reales esta Convención.

Se contemplan a la vez en dicho documento los ajustes, adaptaciones o apoyos necesarios en el trabajo y los programas de rehabilitación vocacional y profesional para personas con discapacidad.

2.8.2 Instrumentos Nacionales

En el ámbito costarricense, los instrumentos desplegados en el ámbito nacional establecen los principios de igualdad de oportunidades, prohibición de la discriminación en el trabajo y la descripción de ciertas garantías laborales en el aspecto laboral para las personas con discapacidad.

La Constitución Política de Costa Rica (1949), establece en su artículo 56 y de manera general que *“el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”*. Por este motivo designa al Estado como el responsable de garantizar a **todos** un trabajo

útil, honesto, dignificante para el ser humano, de libre elección y adecuadamente remunerado.

La Carta Magna costarricense, igualmente establece el precepto de salario igual por trabajo igual, en su artículo 57.

Por su parte, el Código de Trabajo contiene un capítulo único en su Título XI, relativo a la prohibición de discriminar, el cual fue adicionado por Ley 8107 del 18 de julio del 2001 y cuenta con 7 artículos. En dicho capítulo se hace una alusión exclusiva a las discriminaciones por edad, etnia, género o religión, sin mencionar en ningún momento la discapacidad u “otras condiciones” para que dicha norma sea de aplicación más general. El artículo 622 es el único que se refiere a todas las personas, sin distinción, como titulares del derecho a iguales oportunidades para la obtención de empleo siendo elegibles al cumplir con los requisitos del caso.

Por su parte, la Ley No. 7600 sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica estipula en su Capítulo II (relativo al acceso al trabajo) que se debe garantizar la equiparación de oportunidades y la no discriminación en el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo para las personas con discapacidad. Dicha ley igualmente define el concepto de discriminación en el empleo y establece la conformación de una comisión permanente (en el Ministerio de Trabajo) dedicada a precisar mecanismos para promover la equiparación de oportunidades en el trabajo para las personas con discapacidad. Se contempla también el desarrollo y promoción de servicios de

readaptación, colocación y reubicación en el empleo (como el apoyo legal y asesoría en el ámbito laboral).

Para fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el empleo se designa en esta ley que la Dirección Nacional de Empleo tiene, entre otras funciones: la de facilitar a las personas con discapacidad las acciones que realicen en el mercado laboral, la de garantizar al trabajador un empleo digno que se ajuste a sus necesidades y habilidades donde se pueda mantener e incluso promover en él, la de proveer los servicios de apoyo tendientes a garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En lo relativo al trabajo, esta ley contempla no solo la necesidad favorecer la inserción laboral sino, especialmente, la importancia de la formación técnica y profesional como medio para garantizar dicha participación en el mercado de trabajo. También se refiere a la necesidad y derecho de los trabajadores con discapacidad a estar cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo y contempla la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo forme parte de convenios orientados a promover o incentivar la contratación y colocación de personas con discapacidad en condiciones dignas de trabajo. En todo momento se subraya la importancia de que existan los recursos, apoyos, ajustes o adaptaciones apropiados para promover el acceso y la participación plena de la persona con discapacidad en el mercado laboral, gozando de los mismos derechos que las personas sin discapacidad.

Se habla de reinserción laboral para personas que adquieren una discapacidad que afecte su desempeño en un puesto de trabajo adquirido de previo a la situación que generó la discapacidad, con las opciones de adaptar el entorno, reubicar a la persona, trasladarla o reasignarla.

Esta ley incluye medidas preventivas y sancionadoras para quienes incumplan sus designios.

2.9 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo de la Organización de las Naciones Unidas fue ratificada por Costa Rica mediante la ley N° 8661 el 19 de agosto del año 2008, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 187 del 29 de setiembre del 2008.

La Convención cuenta con 50 artículos entre los que se presentan tanto derechos de carácter civil, político como social y económico.

La Convención procura que los países miembros trabajen en el desarrollo y puesta en práctica de medidas que permitan que las personas con discapacidad tengan un acceso real al medio que les rodea y participen de las actividades cotidianas propias de su entorno. Los países que ratifiquen el tratado se comprometen a promulgar leyes y acoger otro tipo de

medidas para mejorar el acceso y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Junto con la aprobación de la Convención, la Asamblea General aprobó su Protocolo Facultativo el cual cuenta con 18 artículos que permite tanto a personas como a grupos interponer sus reclamos al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuando se agote la totalidad de los medios, procedimientos y recursos correspondientes a nivel nacional.

La Convención en cuestión posee un rango superior a la ley ya que constituye un tratado internacional de derechos humanos con carácter supraconstitucional según lo estipulado en el artículo 7 de la Constitución Política de nuestro país.

El propósito de dicho instrumento según se presenta en su artículo 1 es el siguiente:

“...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.”

Según se designa en el mismo artículo de dicha Convención al referirse a personas con discapacidad se hace referencia a las que tengan deficiencias de carácter mental, físico, intelectual o sensorial y que tengan una duración prolongada en el tiempo, de manera tal que en la interacción con el medio la persona encuentre dificultades para participar plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad.

Dicho instrumento ofrece las definiciones de: comunicación, lenguaje, discriminación por motivos de discapacidad, diseño universal y ajustes razonables. Estos últimos se definen de la siguiente manera en el artículo 2 de la Convención en cuestión:

“...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.”

Los principios generales que rigen la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se enuncian en el artículo 3 y contemplan, entre otros: la dignidad, autonomía, la libertad, la independencia, no discriminación, participación plena, el respeto, aceptación de la diversidad, la accesibilidad, la igualdad y el respeto a la evolución de cada ser humano.

En este documento se destinan artículos específicos que hacen referencia a la situación de las mujeres y los niños y niñas con discapacidad, por constituir grupos especialmente vulnerables. Asimismo existen otros artículos que se destinan a la protección contra la explotación, violencia, abuso, tratos crueles o degradantes y torturas.

Por su parte, el artículo 12 del instrumento en cuestión hace referencia a las personas con discapacidad como tutelares de derecho al reconocerlos como personas ante la ley en forma enfática y específica, describiendo el alcance y características del ejercicio de la capacidad jurídica de la persona.

El artículo 19 se refiere al derecho a vivir en forma independiente y a ser incluido en la comunidad y por su parte el artículo 28 hace referencia al derecho a un nivel de vida adecuado y a la protección social de las personas con discapacidad. En cuanto al trabajo y empleo, el artículo 27 indica lo que sigue:

“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 (...).”

Es así como la Convención se refiere a la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en todo lo relativo al empleo; la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la misma medida que los de las demás; a condiciones de trabajo justas; a la igualdad de oportunidades; a asegurar un real ejercicio de los derechos laborales y sindicales; al acceso efectivo a programas de orientación técnica y vocacional, así como formación profesional y continua; a emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover dicha acción en el ámbito privado; y a velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DEL DERECHO AL TRABAJO Y EMPLEO SEGÚN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU APLICACIÓN REAL

3.1 El derecho al trabajo y empleo según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se refiere, en su artículo 27 al trabajo y empleo para las personas con discapacidad, de la siguiente manera

“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. (...)”

De esta manera, se reconoce el derecho a la igualdad de trato y oportunidades que debe existir en el caso de las personas con discapacidad al desarrollar un empleo o trabajo. De esta manera los derechos laborales que aplican según el Código de trabajo y demás instrumentos relativos al trabajo, que a la vez aplican para todos los trabajadores deben tomar en consideración igualmente a la persona con discapacidad tanto en lo relativo al salario como en cuanto a su derecho al descanso, las garantías sociales del caso, derecho a la sindicalización y demás.

Igualmente, en la redacción de este primer párrafo del artículo 27 se reconoce el derecho de las persona con discapacidad a ganarse la vida mediante la ejecución de un empleo, esto es, garantiza como un derecho para toda persona con discapacidad el desarrollar un trabajo. Específicamente en este caso se refiere a que la persona con discapacidad (o, mejor dicho, todas las personas con discapacidad) como parte del ejercicio de su derecho al empleo o trabajo tiene la oportunidad de elegir o aceptar libremente dicho trabajo, según su interés y como medida para garantizar la participación de las personas con discapacidad, así como la toma de decisiones en cuanto a los ámbitos de su vida que le competen.

A pesar de que la Convención no ofrece el concepto de entornos “abiertos, inclusivos y accesibles”, establece en el artículo 27 que la persona con discapacidad debe tener la posibilidad de aceptar o elegir un empleo en un ambiente que presente estas características. Al respecto podría ser de utilidad tomar en consideración lo establecido en el párrafo 4 del artículo 2 “Definiciones” de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que se refiere al concepto 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.”

De esta manera se podría interpretar que al referirse a un entorno accesible éste implicaría que necesariamente en él se realicen los ajustes razonables tanto en el ámbito de recursos humanos, arquitectónicos, materiales y tecnológicos. Todo esto según las características y necesidades e intereses de la persona con discapacidad.

El segundo párrafo del artículo 27 “Trabajo y empleo” establece lo que sigue

“(…) 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.”

Se establece y asigna al Estado la responsabilidad de promover y garantizar el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, donde no se niegue el empleo por el simple hecho de tener una discapacidad o se les exija el cumplimiento de requisitos adicionales en comparación con otros postulantes al trabajo o empleo al que se encuentra optando la persona con discapacidad. Se incluye igualmente la

responsabilidad estatal de garantizar el ejercicio del trabajo no solo a personas con discapacidad sino también a aquellas que adquieran una discapacidad durante el ejercicio del trabajo.

De la misma manera al Estado se le confiere la responsabilidad de desarrollar y poner en práctica las medidas correspondientes, acordes y oportunas para garantizar este derecho a las personas con discapacidad.

Se incluye la promulgación de leyes acordes con las normas y principios establecidos en la Convención como parte de los compromisos asumidos por el país signatario. Esto implica la aprobación de normativa interna acorde o conteste con las obligaciones adquiridas debido a la ratificación del instrumento internacional.

La permanencia en el trabajo, así como las opciones de ascender de puesto según las habilidades o destrezas de la persona no se deben ver afectadas, así como las condiciones aptas de trabajo, en función de la condición de discapacidad de la persona.

El sistema de reparación de daños, de protección contra el acoso (en general), de remuneración y condiciones de trabajo debe ser igual para todos los trabajadores con o sin discapacidad. Igualmente debe aplicar en el caso de los derechos laborales y sindicales.

Un aspecto de especial importancia y que se enumera como tal de forma explícita se refiere a las oportunidades de acceso a programas de orientación tanto técnica como vocacional, así como de formación profesional en forma continua. Con este tipo de

medidas se pretende garantizar la formación profesional permanente y actualización en conocimientos, así como el manejo y desempeño laboral más óptimo posible, de manera tal que la persona con discapacidad tenga acceso a los mismos, sin discriminación para poder ejercer su labor de la forma más competente posible según las demandas del puesto laboral que ostenta.

El empleo por cuenta propia así como la constitución de empresas propias se prevé como una alternativa laboral que debe ser promovida por el Estado y que se enuncia de manera enfática, probablemente anticipando el hecho de que el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad implicará una inicial participación reducida de este grupo de población por lo que se deben tomar en cuenta medidas y oportunidades alternas e igualmente aquellas que promuevan una progresiva independencia o autonomía productiva por parte de la persona con discapacidad.

Se establece la responsabilidad Estatal de emplear personas tanto en el sector público como privado. En el segundo caso se debe promover la incorporación de personas con discapacidad al trabajo en el sector privado, donde se contemplan las posibilidades de incentivos, políticas y programas de acción afirmativa para la promoción del empleo de este sector de la población en la empresa privada.

Tomando en consideración la definición de “ajustes razonables” que provee la propia Convención en su artículo 2 (mencionada en párrafos anteriores de esta misma sección), se le confiere al Estado la responsabilidad de procurar su aplicación en los lugares de trabajo de las personas con discapacidad. De la aplicación de dicha

definición se desprende que en el caso de cada empleo se deben tomar en cuenta tanto las características y exigencias del mismo como las de la persona con discapacidad, así como sus necesidades y habilidades para destinar adaptaciones, estrategias, recursos y apoyos que se ajusten a ellas.

Se contempla la participación en programas de rehabilitación profesional y vocacional para personas que hayan adquirido la discapacidad en el empleo, con el propósito de que la persona pueda mantener su empleo e incorporarse al mismo en forma efectiva y eficiente, tomando en cuenta las habilidades y destrezas de la persona y las demandas laborales del puesto en cuestión.

Finalmente, el inciso 2 del artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención enuncia lo que sigue

“2. 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.”

Se confirma así un principio básico del trabajo que implica la eliminación de los tratos crueles y degradantes para todas las personas, sin distinción, en razón de su condición de seres humanos igualmente dignos ante el derecho internacional de los derechos humanos.

De esta manera se refutan ciertos sistemas y modalidades de trabajo que resultan violatorias de los derechos de cualquier trabajador.

Como se desprende de la descripción y breve análisis literal del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, es evidente que dicho instrumento brinda una mayor cobertura o protección de una serie de derechos que, si bien es cierto a la luz de las leyes que rigen el régimen de trabajo y los principio de igualdad y no discriminación deberían deducirse, describen a cabalidad las características y garantías que respecto al empleo deben existir para las personas con discapacidad. Se condensan en esta Convención una serie de derechos a los que se ha hecho referencia en algunos instrumentos pero en forma dispersa o general. Es así como los temas a los que se refiere van desde los procesos de selección hasta la adquisición de una discapacidad en el trabajo y la garantía de reinserción laboral en este caso. Si bien es cierto en algunos casos los conceptos o la aplicación de los mismos en el marco socio-cultural real de cada Estado resultan complejos, poco claros o escasamente desarrollados, probablemente esto responde a la necesidad de ampliar los criterios para dar una carácter más universal a este instrumento. Igualmente se debe tomar en consideración el hecho de que los Estados signatarios tienen la obligación de promulgar leyes que se ajusten a lo estipulado en la Convención, a fin de brindar un marco legal coherente y consistente, según los derechos garantizados en forma especial en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Por otra parte y en comparación con la Ley 7600 “De Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, que resultaba hasta ahora la ley más completa en lo que a la situación de la persona con discapacidad se refiere, resulta de importancia destacar la

diferencia en que ella estipula en su artículo 23 “Derecho al trabajo” que el Estado debe garantizar a las personas con discapacidad el derecho de un trabajo o empleo acorde con sus condiciones y necesidades personales. En contraposición y tomando en cuenta lo establecido en el inciso 1 del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (que en este caso sería el equivalente al primero) existe una diferencia en tanto éste menciona que se debe garantizar el acceso al trabajo “*libremente elegido o aceptado*” con lo que se cambian los requisitos para la elección del trabajo de uno que se ajuste a las características y necesidades de la persona con discapacidad a uno que se adapte a sus gustos, intereses y preferencia, fomentando así el poder de decisión de la persona con discapacidad.

3.2 Proceso de inserción laboral: algunas estrategias para la implementación del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad están constituidos por una serie de pasos e implican la aplicación de una serie de apoyos, así como la implementación de diversas estrategias que tienen por objetivo que tanto el trabajo en sus características como la persona en cuanto a sus habilidades e intereses, se ajusten para fomentar así experiencias exitosas tendientes no solo a proveer a la persona con discapacidad el desarrollo integral a partir de experiencias productivas como miembro activo de la sociedad sino también a realizar una labor de sensibilización en los lugares de trabajo y así, progresivamente, en la sociedad en general, respecto al potencial de las personas con discapacidad y su capacidad de integrarse al mercado laboral en forma exitosa y eficiente.

Se debe tomar en consideración, además, que una de las alternativas de trabajo más utilizadas y vigente en nuestro país se refiere a la de talleres protegidos, donde se encuentran diferentes profesionales en educación especial, producción, artes industriales o educación para el hogar y en algunos casos terapeutas físicos y ocupacionales, a cargo de grupos de personas con discapacidad que, por las características de desempeño que presentan y las características de los entornos laborales disponibles, no ha sido posible ubicar en empleos o trabajos fuera de instituciones típicamente reconocidas como educativas. En los talleres protegidos se trabaja por contrato con empresas de mayor calibre, que asignan o solicitan servicios especiales usualmente referidos a tareas catalogadas como sencillas y que las personas que laboran en el taller pueden desempeñar en forma eficiente siguiendo un régimen laboral específico en cuanto a horarios, remuneración salarial y justa demanda de producción.

Si bien es cierto ésta y otras alternativas laborales están presentes y son practicadas en Costa Rica, me interesa más referirme a la inserción laboral en el ámbito público y privado bajo las condiciones que se establecen en el artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre las personas con discapacidad, puesto que es a este tipo de trabajo (llamémosle abierto) al que dicho instrumento hace mención casi que en forma exclusiva.

Por esto e inicialmente es necesario hacer una referencia a los pasos que deben ser tomados en consideración al momento de emprender un proceso de inserción laboral para las

personas con discapacidad. Los pasos aquí referidos se complementan con la clasificación que provee Jordán de Urríes⁸ para la inserción de personas con discapacidad en lo que él denomina “empleo normalizado”.

De esta manera, son esenciales los siguientes elementos o pasos a analizar para emprender una propuesta de inserción laboral que finalmente pueda resultar provechosa y exitosa tanto para el empleador como para el trabajador:

- El análisis del entorno laboral: inicialmente se realizan una serie de visitas a empresas o instituciones de la comunidad inmediata de la persona con discapacidad para identificar las características en cuanto a tipos de puestos de trabajo, servicio o bien que producen, cantidad de empleados, características de las interacciones laborales que tienen lugar entre compañeros de trabajo siguiendo las relaciones jerárquicas, horario, oportunidades de promoción y de capacitación, posibilidad de realizar ajustes según las características, intereses y necesidades de la persona con discapacidad con la que se pretende llevar a cabo el proceso de inserción laboral. Posteriormente se realiza un análisis y comparación de las diferentes alternativas laborales para la persona, tomando en cuenta sus características, así como (idealmente) la opinión de la persona con discapacidad.
- La sensibilización (llamada “marketing” por Jordán de Urríes): se refiere a la forma en que se provee el acercamiento a la concepción de la discapacidad y la

⁸ Jordán de Urríes, B. Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. Sitio de internet: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>. Fecha de la consulta: 28 de febrero del 2009.

experiencia inicial que en el potencial entorno de trabajo se tenga respecto a las personas con discapacidad y su potencial, así como la presentación de la persona que se espera labore en dicha institución o empresa. Durante este proceso de acercamiento es que se establecen las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador y el profesional que provee los medios para que se lleve a cabo la inserción laboral (esto es, el recurso humano de apoyo).

- El análisis del trabajo: que se desarrolla mediante el proceso de observación continua donde se toman en consideración las características del puesto de trabajo que desempeñará la persona y las tareas que se encontrarán a su cargo. Asimismo se evalúan las políticas de personal y los servicios disponibles para los trabajadores. La información obtenida es brindada a la persona con discapacidad en la forma más clara, precisa y completa posible.
- El diseño y análisis de tareas: donde se toma cada tarea a cargo de la persona en el cargo potencial y se descompone en pequeños pasos para así llevar a cabo un proceso de entrenamiento en estas tareas, destrezas y habilidades de manera que al lograr un desempeño eficiente en la ejecución de cada paso, progresivamente la persona emprenda la tarea que le corresponde con resultados exitosos y en la forma más independiente posible. Asimismo se contemplan conocimientos de las áreas académico-funcionales que son necesarios para estas tareas y se emprende el aprendizaje o la práctica de los mismos. En los casos en que la tarea por sí sola presente un grado de dificultad que no se ajuste a las habilidades y destrezas de la

persona con discapacidad se puede rediseñar la tarea con el propósito de que resulte realmente funcional y promueva resultados efectivos.

- El entrenamiento de precisión y de autonomía: se trata de que la persona interiorice la adecuada ejecución de la serie o continuo de tareas que se encontrarán a su cargo y aprenda a identificar el avance progresivo en las mismas o las señales indicadoras del avance en una tarea o la necesidad de cambio de una a otra. Esto, así como la ubicación en cuanto a horarios y demás con el fin de que la persona logre la mayor autonomía o independencia en el desarrollo del empleo que le compete. Según indica el propio Jordán de Urríes⁹ *“Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.”*
- El afrontamiento de conductas problemáticas: se refiere al comportamiento de la persona con discapacidad tomando en consideración aquellas conductas que por algún motivo podrían generar dificultades en cuanto a los procesos de socialización o interacción con sus compañeros de trabajo y con el empleador. En estos casos se aplican estrategias de modificación de conducta tendientes a conseguir el comportamiento que se ajusta a las demandas sociales del medio y tomando en consideración que, ante todo, se debe mantener la dignidad del ser humano.

⁹ Ibid.

- Inserción laboral propiamente dicha: cuando se inician, progresivamente, las experiencias y el desarrollo de las tareas aprendidas en el contexto laboral de la persona, con un apoyo cada vez más discreto del profesional que sirve de apoyo.
- Seguimiento y apoyo: con una frecuencia según la necesidad de la persona con discapacidad y las características del entorno laboral, así como de acuerdo a los cambios que progresivamente ocurren en el caso de uno o del otro a través del tiempo.

Entre las estrategias de intervención para la adaptación de puestos de trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad se proveen las siguientes alternativas que se desprenden de la propuesta de Ferreras y otros¹⁰ y que resultan estrategias que deben implementarse en su máxima expresión si se pretende fomentar un ambiente laboral y oportunidades laborales para las personas con discapacidad, según se estipula en el artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las estrategias aquí mencionadas buscan responder al objetivo mayor de ajustar los requisitos de la tarea con las habilidades y destrezas e intereses de la persona con discapacidad, que se persigue al momento de que se lleve a cabo un proceso de inserción laboral en el caso de personas con discapacidad. Se debe tomar en cuenta que es casi imposible o trasciende los límites de este trabajo, mencionar puntualmente cada una de las

¹⁰ Ferreras, A. y otros. Revista Minusval. Análisis y adaptación de puestos de trabajo en personas con discapacidad. N° 111. Año: 1998. Editorial: Instituto de Biomecánica de Valencia. Valencia, España. Páginas 18-20.

adaptaciones, ajustes o apoyos necesarios en el caso de cada tipo de discapacidad y la intensidad de los apoyos que se requieran según las características de la persona y del medio en el que se desarrolla su labor diaria. Lo que cabe recalcar en este sentido es que así como las adaptaciones o ajustes pueden ser de bajo costo económico o relativas a modificaciones en cuanto a la infraestructura de los edificios también existen otro tipo de apoyos que implican el despliegue de una serie de tecnologías de alto costo o especialización donde el recurso humano disponible es igualmente necesario a veces en todo momento al menos para labores meramente asistenciales en ciertos casos. Por otra parte, existen casos en que la forma de interpretar la información del medio es distinta a la reconocida como la norma, de manera tal que la presentación y acceso a la información debe darse en forma distinta para favorecer la comprensión por parte de la persona con discapacidad.

Las medidas sugeridas por Ferreras para lograr el ajuste entre el trabajo y el trabajador y que son adoptadas en este trabajo corresponden cinco que resultan suficientemente oportunas y completas de acuerdo con la demanda establecida por la Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad en el artículo 27:

- Restricción temporal del trabajo: en el caso de las personas que adquieren una discapacidad en el empleo, en tanto se pretende reducir la posibilidad de agravar una condición o lesión y brindar al empleado la posibilidad de recuperarse,

emprender la rehabilitación y readaptarse a las nuevas exigencias del puesto de trabajo, de acuerdo a sus características.

- Reorganización del trabajo: implica realizar una adaptación al tipo de trabajo que desarrolla la persona donde aquellas tareas que implican un grado de dificultad que supera las posibilidades y habilidades de la persona, son modificadas significativamente en cuanto a sus resultados o suprimidas, según el caso.
- Modificación del puesto: implica un ajuste o cambio en la manera de desarrollar o ejecutar la tarea, utilizando adaptaciones, ayudas técnicas, tecnología o equipos especiales que no impliquen una alteración o modificación en el resultado o producto final que la persona lleve a cabo.
- Servicios de apoyo: implica la participación de una tercera persona que provea el apoyo o recurso humano necesario para facilitar el trabajo de la persona con discapacidad sin que esto implique realizar las tareas esenciales del trabajo.
- Supresión de barreras: constituye las modificaciones, ajustes y adaptaciones en cuanto a la infraestructura como medida para favorecer la accesibilidad a los espacios necesarios para que el trabajador desarrolle su labor.

Por último, cabe recalcar que luego de realizar el análisis del puesto de trabajo y las características de la persona con discapacidad, en muchas ocasiones la realización de ajustes, adaptaciones y la disposición de apoyos, por sus características, hacen necesario considerar una serie de criterios económicos que trascienden la condición y posibilidades tanto del empleador como del trabajador, así como de la responsabilidad Estatal.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su ratificación por parte de Costa Rica constituye, en definitiva, un avance en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad y no discriminación. Este instrumento constituye un documento de carácter especial que se refiere a la condición de este grupo de población y que compone una medida de discriminación positiva que pretende marcar el énfasis en dichos derechos para emprender el rumbo a lograr su verdadera aplicación en la práctica diaria.

En este instrumento se toman en consideración elementos de especial importancia para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, como lo son el de tomar en cuenta los ajustes, adaptaciones o apoyos necesarios para la igual participación de las personas con discapacidad en la sociedad, tomando en cuenta sus características y sus necesidades.

En lo que se refiere al trabajo, esta Convención constituye, probablemente, el instrumento internacional más completo que haya firmado nuestro país y que se refiere a una mayor cantidad de temas en el plano laboral, contemplando gran variedad de garantías, todas con una amplitud extensa.

A pesar de esto, existen ciertas consideraciones que es necesario destacar, especialmente en lo relativo al artículo 27 “Trabajo y empleo” de dicha Convención.

En lo relativo al trabajo y empleo, esta Convención establece derechos de un carácter muy general, en el sentido de que se refiere al derecho de las personas con discapacidad de trabajar sin tomar en consideración la amplia variedad de tipos de discapacidad que existen y la amplitud o magnitud tan variable de los apoyos que podría requerir cada persona según estas características, por lo que no se contempla que el tipo de trabajo acorde en cada caso es distinto y depende de muy amplias consideraciones. Igualmente es necesario tomar en consideración que existen casos en que las características y habilidades de las personas no se ajustan a los requisitos para un puesto específico y que igualmente existen

ajustes que no es posible realizar o resultarían excesivos en ciertos casos, de manera que no se puede garantizar a todas las personas con discapacidad el acceso al trabajo de su elección o aceptación. Este instrumento no es atinente a la variedad de características que es posible identificar en el desempeño de las personas con discapacidad por lo que no resulta de utilidad para resolver casos específicos donde puede ser de muy difícil aplicación.

Esta Convención se refiere al derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado por la persona con discapacidad lo cual, tomando en cuenta las características y el desarrollo de recursos y apoyos en nuestro país, no resulta posible en muchos casos debido a que sería necesario reconocer que ante ciertas dificultades por parte de la persona para desempeñar una serie de tareas, resulta necesario suprimirlas e incluso algunos puestos de trabajo resultan incompatibles con las habilidades y destrezas de la persona, a pesar de que respondan a sus intereses. En este sentido la potestad de la toma de decisiones por parte de la persona con discapacidad es un precepto esencial, sin embargo se debe tomar en consideración que a la luz de lo establecido en la Convención cualquier persona debería tener acceso al trabajo que desee, lo cual no se ajusta a las posibilidades reales de inserción laboral ya que este debe basarse en un ajuste trabajador-trabajo donde existen ocasiones en que la gama de empleos posibles resulta tal vez limitada, todo esto con miras a que la experiencia de inserción laboral sea realmente exitosa. En este caso resulta, en mi opinión, más acertado y realista lo que menciona al respecto la Ley 7600 “de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”

la cual menciona en su artículo 23 “Derecho al trabajo” que se debe garantizar el acceso a “un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales” estableciendo un límite lógico pero justo a la gama de alternativas laborales para cada persona y proveyendo una interpretación que puede ajustarse a cada situación individual, sin resultar excesivamente garantista.

Se establece la obligación Estatal de velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo de la persona con discapacidad sin embargo, la definición que se ofrece de ajustes razonables, en el artículo 2, resulta bastante abstracta o de interpretación subjetiva y arbitraria donde, según el caso se podría incurrir en violaciones de los derechos humanos aún mayores de las que se pretende evitar con la elaboración de este instrumento. A la vez, resulta contradictorio el hecho de que por un lado se mencione que la persona debe tener la posibilidad de trabajar en un empleo libremente elegido o aceptado y posteriormente se incorpore el concepto de que se debe velar porque se realicen en el trabajo los ajustes razonables, los cuales a la vez no deben resultar una carga desproporcionada o desmedida (con lo que se incorpora una severa limitación a la libre elección del trabajo).

En lo relativo al empleo se utilizan otros términos que dejan ciertos vacíos o se prestan para múltiples interpretaciones. Tal es el caso de la mención a los entornos laborales “abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” que se mencionan como una garantía que se debe dar a las personas con discapacidad en el trabajo. Por otra parte se habla también de que se debe garantizar la protección contra el acoso lo cual implica, a mi parecer, que se refiere al acoso tanto sexual como psicológico, especialmente tomando en consideración las vulneraciones de derechos y las acciones discriminatorias a las que las

personas con discapacidad han sido y podrían ser sometidas en los diferentes ámbitos de trabajo. Esta es solo una percepción.

Esta Convención resulta utópica en cierta medida, al menos en lo que establece en su artículo 27 “Trabajo y empleo”, en su interés por dar una protección y garantía especial a una población típicamente vulnerada en el ejercicio de sus derechos. Si bien es cierto dicha realidad es preocupante se debe tomar en cuenta para su aplicación que a pesar de que se supone que el Estado debe garantizar el trabajo digno a todos sus ciudadanos, sin distinción, esto no es posible. En el caso de las personas con discapacidad la dificultad sería mayor tomando en cuenta las erradas concepciones actuales que se tienen respecto a la discapacidad y al hecho de que los empleadores todavía se encuentran renuentes a contratar personas con discapacidad, aún con incentivos. En este sentido se debe superar primero la concepción y actitudes hacia la discapacidad y hacia las personas con discapacidad y, posteriormente emprender el camino hacia garantizar el derecho al trabajo en el caso de TODAS las personas con discapacidad, lo cual aún en ese caso parece difícil, sin que este juicio de valor pretenda ser pesimista.

La ratificación de la Convención sobre las personas con discapacidad es un gran paso en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, la preocupación actual es la tendencia de Costa Rica a ratificar este tipo de instrumentos sin concordar o ajustar sus leyes internas a lo establecido en ella, y peor, sin llevar lo establecido en estos instrumentos a su práctica real.

Finalmente y a pesar de las deficiencias identificadas en el instrumento internacional que se ha analizado con anterioridad, es esencial mantener la premisa de que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo como parte de las garantías del Estado para proporcionar a todas las personas una vida digna. Asimismo, el desempeño en un trabajo es fundamental para el desarrollo del ser humano de acuerdo con su plan de vida y el sentido de productividad. Así, se debe garantizar el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, tomando en cuenta sus características, intereses, necesidades y muy especialmente sus habilidades y potencial.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Fuentes Bibliográficas

Bauer, A. y T. Shea. (2000). Educación Especial: un enfoque ecológico. México. Editorial: Mc Graw-Hill.

Guillén, M. y N. Ureña. (2007). Análisis jurisprudencial y legal del Título II Capítulo II acceso al trabajo de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente. Costa Rica.

Badilla, M.; Herrera, A. y K. Vargas. (2002). Centros ocupacionales de atención a las personas con discapacidad y la satisfacción de las necesidades. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Ferreras, A. y otros. Revista Minusval. Análisis y adaptación de puestos de trabajo en personas con discapacidad. N° 111. Año: 1998. Editorial: Instituto de Biomecánica de Valencia. Valencia, España. Páginas 18-20.

Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0174 “Fundamentos de la Educación Especial” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. I Semestre del año 2003.

Material fotocopiado ofrecido en el curso OE-0178 “Necesidades Educativas Especiales” del Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A cargo de la profesora Giuseppa D’Agostino Santoro. II Semestre del año 2003.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Planificación del Trabajo. (1997). Apuntes sobre personas con discapacidad. San José, Costa Rica.

Valdés Dal-Ré, Fernando. (2005). Persona del trabajador, constitución, principio de igualdad. Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. Editorial: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.

Instrumentos internacionales, normas y leyes

Ministerio de Educación Pública. (2005). Manual de Normas y Procedimientos para el manejo técnico administrativo de los servicios para estudiantes con retraso mental. San José, Costa Rica.

Organización de los Estados Americanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Organización Internacional del Trabajo. (1950). Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Organización Internacional del Trabajo. (1975). Convenio 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de recursos humanos.

Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Organización Internacional del Trabajo. (1998) Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Elaborada como resultado de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en junio de 1998.

Organización de las Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo. Ratificada por Costa Rica mediante la ley N° 8661 el 19 de agosto del año 2008.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas. (1993). Manual de Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

República de Costa Rica. (1943 revisado por las reformas legislativas hasta el año 1997). Decimocuarta edición. Año 2000. Código de Trabajo.

República de Costa Rica. (1949). Constitución Política de Costa Rica.

República de Costa Rica. (1996). Ley No. 7600 sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica.

Sitios de Internet

Egea, C. La definición del retraso mental de la AAMR. Sitio de Internet: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/23jun2004.htm>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.

Egea C. y J. Luna. El nuevo Paradigma del Retraso Mental: afinidades y diferencias con visiones anteriores. Sitio de internet: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/paradigm.htm>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.

Gómez, M. Retraso Mental y Necesidades Educativas Especiales. Sitio de internet: <http://www.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/6.pdf>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.

Jordán de Urrés, B. Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. Sitio de internet:

<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>. Fecha de la consulta: 28 de febrero del 2009.

Verdugo, M. [Aportaciones de la definición de retraso mental \(AAMR, 2002\) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad.](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf) Sitio de internet: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>. Fecha de la consulta: 04 de enero del 2009.

ANEXO 1: ENTREVISTA APLICADA A DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL

**Universidad Estatal a Distancia
Sistema de Estudios de Posgrado
Maestría en Derechos Humanos**

Estudiante: Tatiana Rodríguez Arguedas

El presente instrumento pretende ser un apoyo para la realización del trabajo final de la Maestría en Derechos Humanos de la UNED, cuyo tema es “Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Entre los objetivos de dicho trabajo se encuentran los siguientes:

- Describir lo estipulado en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo para esta población en Costa Rica.
- Comparar lo establecido en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral con algunos de los apoyos y estrategias necesarios para su implementación según las características específicas de nuestro país.

Para cumplirlos es necesario recolectar información de profesionales en el área laboral y en lo relativo a personas con discapacidad con el propósito de elaborar una descripción amplia del artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad, sus implicaciones legales y educativas.

Al final de esta entrevista usted encontrará el artículo 2 “Definiciones” y el 27 “Trabajo y empleo” de dicha Convención, en caso de que los desconozca.

De antemano gracias por su colaboración!

- 1. Describa brevemente la formación para el empleo (áreas de trabajo y objetivos) que se desarrolla en el servicio educativo del que usted es parte y la misión que a nivel de inserción laboral se ha planteado para los estudiantes o usuarios del servicio que usted imparte.**
- 2. Tomando en cuenta lo establecido en el artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de acuerdo con la práctica educativa en los niveles de III, IV ciclo de educación especial y programas de atención integral de adultos con discapacidad, ¿considera usted posible que todas las personas con discapacidad encuentren inserción laboral en lo que se denomina “cualquier forma de empleo” y que sea posible la realización de ajustes razonables según el caso? Explique su respuesta por favor.**
- 3. ¿Considera una realidad actual la apertura y flexibilidad de las empresas para recibir en igualdad de condiciones a una persona con discapacidad como su empleado? ¿Cree posible la implementación de un panorama similar en el período de una década más? Explique su respuesta.**
- 4. ¿Se encuentran los servicios de educación especial en condiciones de rendir una red de apoyos y ajustes razonables en el trabajo y empleo según se prevé en el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, acordes en el caso de todas y cada una de las personas con discapacidad que participan de dichos servicios? Por qué?**
- 5. ¿Resulta posible la inserción laboral de cualquier persona con discapacidad en un empleo de su preferencia, según sus intereses y de acuerdo a sus características? Por qué?**
- 6. ¿Qué tipo de ajustes, apoyos y estrategias considera necesarios para la implementación de lo estipulado en el artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, tomando en cuenta las características específicas de nuestro país en cuanto a la concepción e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?**

ANEXO 2: ENTREVISTA APLICADA A PROFESIONALES EN DERECHO

**Universidad Estatal a Distancia
Sistema de Estudios de Posgrado
Maestría en Derechos Humanos**

Estudiante: Tatiana Rodríguez Arguedas

El presente instrumento pretende ser un apoyo para la realización del trabajo final de la Maestría en Derechos Humanos de la UNED, cuyo tema es “Las oportunidades laborales

de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Entre los objetivos de dicho trabajo se encuentran los siguientes:

- Describir lo estipulado en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo para esta población en Costa Rica.
- Comparar lo establecido en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral con algunos de los apoyos y estrategias necesarios para su implementación según las características específicas de nuestro país.

Para cumplirlos es necesario recolectar información de profesionales en el área laboral y en lo relativo a personas con discapacidad con el propósito de elaborar una descripción amplia del artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad, sus implicaciones legales y educativas.

Inicialmente encontrará el artículo 2 “Definiciones” y el 27 “Trabajo y empleo” de dicha Convención, en caso de que los desconozca.

De antemano gracias por su colaboración!

- 1. Tomando en cuenta lo establecido en el artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ¿cuál es la interpretación legal y jurídica de dicho artículo en su amplitud, especialmente en lo que se refiere al acceso a lo que se denomina “cualquier forma de empleo” y también a la realización de ajustes razonables según el caso?**
- 2. ¿Cuál sería la amplitud del derecho mencionado en cuanto a sus tutelares y a la posibilidad de competir en un mercado laboral abierto como el actual?**
- 3. ¿La aplicación del artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad implica que todas las personas con discapacidad (independientemente el tipo y la intensidad de apoyos requeridos) deben ser ubicadas laboralmente según sus intereses? Explique su respuesta. En caso de ser afirmativa, ¿a cargo de quién estarían los ajustes razonables necesarios?**
- 4. ¿Qué otros instrumentos internacionales y nacionales se refieren al trabajo en el caso de las personas con discapacidad o a los principios de igualdad y no discriminación? Describa por favor lo indicado en cada uno de ellos, en forma general.**
- 5. ¿Qué elementos nuevos estipula y describe la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo y empleo, en comparación con los demás instrumentos ya existentes en la normativa costarricense relativa a dicho tema?**

