

Universidad Internacional de las Américas

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Relaciones Internacionales

“Condiciones de Trabajo para las personas con discapacidad en la población laboral activa costarricense en relación con las leyes n.º 7600, n.º 8862 y n.º 8661 en conjunto con la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, periodo 2013-2017”

Modalidad de Tesis para optar por el grado de Bachillerato en Relaciones Internacionales

ESTUDIANTE:

Charlyne Priscilla Obando Zúñiga

TUTOR:

Ibel Díaz Calderón

Sede Aranjuez

Marzo, 2019

DEDICATORIA

En este proceso he estado rodeada de personas maravillosas, que me han aportado conocimiento y ánimo para salir siempre adelante, esto es para mis familiares y amigos. Pero especialmente dedico este logro a mi abuelo, Carlos Zúñiga, que caló en mi corazón de la manera más profunda y cálida posible. Gracias por enseñarme a creer en mi misma y ser fiel a mis sueños y anhelos, pero principalmente por amarme tal cual lo hiciste.

Charlyne O.

AGRADECIMIENTOS

A los profesores de la carrera de Relaciones Internacionales, porque sin el compromiso, vocación y dedicación de ellos, no hubiera sido posible la culminación de la carrera de una manera exitosa y con conciencia social.

A mis compañeros y colegas, que me dieron apoyo e hicieron ameno el camino hasta aquí.

A mis amigos, que son parte importante de vida, por su amor, cariño y preocupación en cada aspecto de mi vida.

Principalmente agradezco a mi madre, Rocío Zúñiga, el haberme educado para ser una persona de bien, por creer en mí siempre a pesar de las circunstancias de la vida y por ser el mejor regalo que me ha dado Dios, gracias infinitas por ser el mayor pilar de mi vida.

Tabla de contenido

ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN EJECUTIVO.....	10
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	23
OBJETIVOS.....	24
JUSTIFICACIÓN	25
ANTECEDENTES	30
Internacionales	30
Nacionales	33
PROYECCIONES.....	37
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.	39
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	58
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	58
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	59
CUADRO DE VARIABLES	60
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	66
Fuentes primarias.....	66
Fuentes secundarias	67
PROCESO PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	67
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	68
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	93
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS. ENTREVISTAS.....	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	68
Figura 2	70
Figura 3	74
Figura 4	76
Figura 5	77
Figura 6	79
Figura 7	80
Figura 8	81
Figura 9	81
Figura 10	84
Figura 11	85
Figura 12	86

RESUMEN EJECUTIVO

A lo largo de la evolución de la humanidad, se han vivido hitos en cuanto a conflictos sociales, guerras civiles, guerras mundiales por las luchas de poder y territorio, entre otras, donde desde tiempos remotos se ha dado violación a los derechos humanos de las personas. Al pasar de los años se han dado iniciativas y movimientos por parte de la sociedad internacional para posicionar los derechos humanos como uno de los pilares a nivel mundial, llegando a la actualidad a ser su época de auge internacional.

Contemplando la integridad de las personas, los derechos humanos deben ser respetados y aplicados para todas las personas, independientemente de su nacionalidad, religión, afinidad política, orientación sexual, aspecto físico y demás. Por lo tanto, está claro que las personas con discapacidad son parte importante de la Comunidad Internacional y deben ser respetados y tomados en cuenta en todos los aspectos que influyen en una Nación.

En el trabajo de investigación se abarcará las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que son laboralmente activas, además de su realidad internacional y nacional. Serán analizadas las leyes n.º 7600, n.º 8862 y n.º 8661 en conjunto con la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, con el fin de dar un aporte de manera integral y realista para el tema de la inclusión, no discriminación e igualdad.

Se darán datos estadísticos acerca de cuestiones de trabajo relacionadas al tema en cuestión, las fallas por parte de las Naciones Unidas y por parte del Gobierno Costarricense en cuanto a la aplicabilidad de las leyes, y políticas internas, además de realizar un análisis del aporte del sector empresarial privado en cuanto a la oferta laboral para las personas con discapacidad.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

A través de la historia se ha demostrado la necesidad del ser humano por identificar, establecer, proteger y promulgar los derechos fundamentales de las personas, básicamente los derechos que estas poseen por el simple hecho de serlo. El progreso de los Derechos Humanos va estrechamente ligado a los derechos laborales de los trabajadores, esto porque desde tiempos remotos, estos derechos han sido sujeto de grandes violaciones, esclavitud, discriminación, explotación, la no remuneración y los horarios extensos en condiciones insalubres e inhumanas.

Lo anterior surge desde los inicios de la humanidad, donde el hombre sentía la necesidad de expandir su conocimiento, así como también, a pesar de la falta de leyes u ordenamientos que definieran las fronteras físicas, deseaba expandirse territorialmente; este proceso le permitió encontrar otro tipo de culturas y riquezas de las cuales deseaba apoderarse contra la voluntad de los nativos, e hizo posible que surgiera la esclavitud justamente por la resistencia y la fuerza ejercida por los poderosos conquistadores; es decir los pueblos más fuertes tenían la capacidad de oprimir a los pueblos débiles.

La fuerza de trabajo en servicios domésticos y agricultura y trabajo pesado era protagonizada y ejercida por los esclavos que se veían sometidos a las condiciones dispuestas por sus dueños, por ejemplo, no poder contar con adquisición de tierras o bienes, no contaban con derechos políticos, económicos o laborales, el dueño tenía la potestad de decidir sobre la vida o la muerte del esclavo, entre otras condiciones.

Parte importante de los antecedentes de los derechos de los que gozan los trabajadores hoy día, es la aparición de varios sistemas como el feudalismo que es básicamente la organización que se le dio al ámbito político (considerado como tal por la delegación de poderes por parte de la corona a los nobles, posteriormente llamados vasallos y superiores de los campesinos), económico (básicamente porque a cambio de la confianza brindada se les

entregaba a los nobles una pedazo de tierra llamado en esos tiempos feudo y este era trabajado por los campesinos dependientes de la relación entre el rey y los nobles), y social (justamente por la marcada diferencia y violación de derechos basada en las diferencia de la clases sociales basados en el sistema de sociedad estamental) en la Edad Media en el occidente de Europa.

También el sistema capitalista es un antecedente que tiene sus bases en la propiedad privada, en el libre comercio entre los distintos actores, así sean una minoría, siendo un sistema considerado por gran parte de la sociedad como un sistema excluyente y no inclusivo, considerado un depredador económico para las clases bajas por su pilar de interés individual y no colectivo, pero justifica que este pensamiento individualista de pensar en el interés propio permite el surgimiento y beneficio de las demás personas que compartan ese pensamiento. Este sistema tiene tanto ventajas, como desventajas, por ejemplo, permite la activación de la economía de un país por la generación de empleo y competencia económica; sin embargo, también genera desigualdad, pobreza, destrucción del ambiente y monopolio a su vez.

Y por último el sistema comunista, el cual se basa en un Estado dador de beneficios esenciales y básicos para sus ciudadanos, donde no existe la propiedad privada de los medios de producción y la tierra, busca siempre la igualdad entre rangos sociales y que la accesibilidad esté siempre al alcance de todas las personas. Es el sistema opuesto al capitalismo, ya que todas las empresas e instituciones son propiedad del Gobierno, lo que garantiza respaldo absoluto y continuo a sus ciudadanos. Además de esto uno de los pilares de comunismo es eliminar las clases sociales establecidas desde épocas antiguas y que han prevalecido en el tiempo respaldados por los distintos sistemas que se han creado y mantenido a lo largo de la historia.

El reconocimiento legal de los derechos por generaciones fue un pilar importante para el respaldo de los trabajadores y de cualquier ser humano. Para los siglos XVII y XVIII con

el desarrollo de la Revolución Francesa (1789) se consagran los derechos del ser humano, se da el reconocimiento de los derechos políticos y los derechos civiles, básicamente los de primera generación. Para el siglo XVIII al darse las consecuencias de la Revolución Industrial, por las condiciones de vida y de trabajo de los obreros es que se da el surgimiento de los derechos de la segunda generación.

En esta etapa que es de vital importancia para la historia de la humanidad, se reconocen los derechos económicos, sociales y culturales. Los derechos de tercera generación se reconocen en el siglo XX, cuyo detonante fueron las guerras mundiales y se hablaba de derechos de solidaridad (paz, ecológicos, libertad de los pueblos originales) y las demás generaciones han sido dadas en el siglo XXI. Es en la segunda generación donde se dan los derechos de igualdad entre ellos el derecho al trabajo y es uno de los antecedentes más importantes para los futuros derechos laborales reconocidos como tal.

Es vital identificar que, en una sociedad laboral activa, existen varios tipos de poblaciones o minorías que fueron amparadas y victimizadas por todo el desarrollo y evolución de los derechos laborales. Sin embargo, desde épocas de la esclavitud, las personas con discapacidad, eran incluso excluidas de estas actividades abusivas, porque al no tener plenamente sus capacidades físicas o mentales, no eran consideradas personas. Esta población ha tenido que luchar arduamente y con un doble esfuerzo por sus derechos sin contar con un gobierno o una sociedad que se preocupen por su bienestar no solo en el área de salud, y que el Estado debe brindar en condiciones favorables para ellos, sino también en el ámbito laboral.

Se evidencia la necesidad de contar con el desarrollo de un ordenamiento laboral acoplado a la condición de este sector de la población trabajadora, que regule y equilibre la desigualdad que se tiene tanto desde años atrás como en la actualidad, y así puedan contar con algún instrumento jurídico que les permita exigir igualdad de condiciones ante las demás personas. En cuanto al progreso y perfeccionamiento de los derechos laborales, es necesario

comprender que, parte del avance y desarrollo a nivel global implica no solo una continua transformación y acoplamiento por parte de la sociedad y de los ciudadanos, sino que también genera notables cambios en los sistemas sociales, sistemas culturales, sistemas políticos, pero principalmente una evolución en los sistemas económicos en el mundo.

Parte importante de esta población trabajadora, es justamente el sujeto de esta investigación, las personas con discapacidad; y de aquí surge el interés por investigar las condiciones a las que se enfrenta dicha población en Costa Rica, que es uno de los países centroamericanos con mayores oportunidades para esta población, en comparación de los demás países de la región; sin embargo paralelamente a otros continentes, se encuentra rezagada en años de estudio, aplicación de leyes y sanciones a todo acto discriminatorio, esto porque no cuenta con la accesibilidad a una inclusión laboral y una apertura de mentalidad por parte de la población para lograr colocarse en empresas o instituciones del Gobierno desempeñando las mismas actividades laborales.

En Costa Rica, la temática de inclusión y la no discriminación ha sido una problemática de suma importancia, ya que el rezago en educación, infraestructura y políticas públicas no excluyentes para las personas que gozan de alguna condición distinta ya sea por nacimiento (discapacidad mental o física) o por alguna orientación sexual, grupo étnico, migratorio u otros y ha generado un vacío y una amenaza al desarrollo del país.

El no contar con las herramientas necesarias y efectivas para la inserción integral, limita a las personas a poder contar con una oferta de trabajo, lo que generaría únicamente beneficio al país. Lo anterior porque el nivel de desempleo disminuiría en gran cantidad, lo que generaría mayor acceso a la educación y a la salud, la población podría contar con mayor seguridad y respaldo por parte del Gobierno, y sería el sano ciclo de una economía y sociedad activa para contar con estabilidad a nivel interno.

Son evidentes las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, ya que, si a un costarricense que no enfrenta una discapacidad y cuenta con sus títulos académicos y con la posibilidad de competir por una oferta laboral, se ve limitado por las pocas opciones y la gran falta de empleo nivel nacional, la población en estudio automáticamente queda en segundo plano.

Esta realidad costarricense refleja que menos de la mitad de la población con discapacidad cuenta con un trabajo oficial y remunerado y regulado por el Código de Trabajo y la reforma laboral actual, a pesar de que están en capacidad de desempeñarse laboralmente y cumplir una jornada de trabajo completa.

Como seres sociales, el ser humano busca cumplir un rol especial o específico en la sociedad, lo que brinda no solo seguridad sino una excelente salud mental y emocional, lo cual es uno de los principales problemas no físicos que sufren las personas con discapacidad, ya que en el ámbito psicológico, el resultado de los maltratos o discriminaciones que están propensos a sufrir basados en la discriminación, y por la falta de sensibilización por parte de leyes y ciudadanos, les genera una mayor afectación.

Es por esta razón que en la investigación se desea indagar varios temas, inicialmente definir y comprender qué es una persona con discapacidad, qué la diferencia de las demás, basándose en que una persona que tiene deficiencias físicas, emocionales, mentales e intelectuales, pero en condición permanente.

También identificar y establecer a nivel interno cuáles son las legislaciones para defender los derechos laborales y hacer valer su posición en la actualidad, así como convenio o tratados internacionales que refuercen o apoyen las leyes internas en materia de desigualdad por condición de discapacidad. Además, se definirán los objetivos del Convenio

Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su injerencia y aplicabilidad en Costa Rica.

En este trabajo de investigación se realizará un marco comparativo de las condiciones de trabajo de estas personas entre los años 2013 y 2017, así como los avances a nivel nacional, el surgimiento o inexistencia o vacíos de legislación para regular absolutamente todos los aspectos que se requieren para lograr una inclusión sana y absoluta a nivel nacional. Para ello se estudiarán las leyes n. °7600, n.8862 y Nª8661 que son básicamente las únicas regulaciones internas que regulan y establecen los derechos de las personas con discapacidad dentro de la soberanía del país, y que están ligadas al convenio de la Organización de las Naciones Unidas mencionado en el párrafo anterior, que se basa en que países parte deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

Además de identificar la problemática a la que se enfrentan este tipo de personas, se plantearán posibles soluciones que se pueden proponer por parte del Gobierno y por parte de la sociedad, no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito cultural, social y político, que comiencen a ser vistos de una manera global e integral y que la inclusión sea una práctica diaria por parte de los costarricenses y sus gobernantes, y que las barreras y entornos desfavorables se vean cada vez menos presentes en la cotidianidad del país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se evidencia que la problemática que afrontan las personas con discapacidad está ligada a distintas variables determinadas por la sociedad y sus deficiencias en educación social, económica y cultural. Por ejemplo, la inclusión se deriva del latín *inclusio*, y tiene relación con los derechos humanos, con democracia, con el desarrollo y es el efecto y acción de incluir, es la conexión o amistad de alguien con otra persona, también con la oportunidad de gozar de calidad de vida apta y propia, y que para lograr ese alcance y mantenerlo se necesita dominio de competencia cognoscitiva y técnico por parte de todos los sectores del país (Meléndez, 2005, p. 62).

Actualmente, en lo que respecta a las personas con discapacidad no solo existe una constante lucha contra la falta de inclusión en la sociedad y en la cultura del país, sino también se debate en el ámbito lingüístico. Elegir y determinar las palabras correctas para dirigirse a una persona con discapacidad ha sido un cambio que se ha dado a través del tiempo, ya que apenas se ha logrado un cambio a nivel comunicativo, esto porque en años atrás se luchó por suprimir y eliminar por completo palabras como enfermo mental, discapacitado, minusválido o lisiado y fomentar a nivel educativo y de cultura términos más correctos como personas con discapacidad, persona con enfermedad mental, persona con habilidades o capacidades diferentes (Fundación Juan XXIII Roncalli, 2017).

Para lograr una sociedad inclusiva y justa para los grupos colectivos o minorías que como son las personas con discapacidad, es de vital importancia establecer la diferencia entre inserción e inclusión, que suelen ser reconocidos como iguales a pesar de no serlo; inclusión se define teóricamente para dar una respuesta positiva a la diversidad, partiendo de que esta población no debe adaptarse al sistema para ser parte de él; por el contrario es el sistema el que debe adaptarse a los requerimientos y necesidades de todas sus ciudadanos (Fundación Juan XXIII Roncalli, 2017).

Es un derecho de todos los niños, adolescentes y adultos optar por una educación inclusiva, siendo esta un pilar para el progreso de la sociedad, por lo que desde la educación preescolar y primaria se deben fomentar los valores para que la discriminación se no dé en ningún plano por sus habilidades especiales, contextos culturales, particularidades físicas, sociales o mentales y desde una educación base se fomente no solo una enseñanza, sino se cree un rechazo para este tipo de recriminación.

Por otra parte, la inserción se define como el hecho de introducir a alguien o algo en un determinado contexto, se puede ejemplificar con la introducción dentro de la planilla de una empresa de un colaborador, en términos sociales, inserción es sinónimo de la introducción de una persona en determinado grupo, en el cual no se incorporó por sí misma y ha necesitado ayuda para lograrlo. Factores como problemas de salud, sociales, económicos o educación son los que pueden impedir el ingreso de estas personas a determinada agrupación. (Fundación Juan XXIII Roncalli, 2017).

Lo anterior pone en evidencia que la inclusión de la mano de la inserción, son términos que, a pesar de que su aplicación y conceptualización están en favor de las personas discapacitadas o en alguna condición especial o particular (entiéndase por inmigrantes, grupo étnico, orientación sexual, entre otras) son términos que ya son por su naturalidad excluyentes, lo anterior porque son términos creados para dar un apoyo moral y social determinada minoría pero defienden cuestiones que deben traer innatas las personas por gozar del simple hecho de ser humanas. Es decir, la inclusión no se debe observar o entender como un acto de solidaridad o compasión para las personas que gozan de alguna particular condición, por lo contrario es una cuestión de deber y aplicación inmediata para estas agrupaciones por gozar de derechos humanos al igual que el resto de los ciudadanos y del resto de la sociedad mundial.

La correcta evolución de la sociedad internacional y por ende la nacional, en este tema permitirá gozar de un mercado laboral competitivo y abierto, pero principalmente auto

inclusivo en el que se determine que las capacidades físicas o mentales de una persona no determina sus capacidad de desempeñarse en el área de trabajo y que no está en la obligación de adaptarse a ese sistema, por lo contrario contará el sistema laboral con las modificaciones necesarias para emplear a cualquier persona independientemente de las condiciones que goce.

Además, es necesario comprender que la inclusión no debe ser solo en ámbitos sociales, o solo en ámbitos educativos o culturales, la inclusión debe darse en todos los ámbitos a los que se ve sujeto un sistema, por ejemplo, político, económico, social, cultural, salud, educativo, democrático ambiental, laboral y demás, demostrando así que el contar con temas de exclusión aún en la actualidad somete a un reproceso a la cualquier gobierno y su país.

La discapacidad es otro importante factor que puede determinar la vida en cualquier persona que la padece, es decir, la conceptualización de discapacidad se ve afectada por diversos factores, dependiente del tipo de discapacidad, de la investigación a realizar, y demás, de este tipo de factores depende la definición de esta. Los problemas producidos por la anomalía o pérdida de alguna parte corporal u órgano que provoquen limitaciones en su desempeño, en la parte educativa o en el trabajo, las necesidades de realizar y contar con rehabilitación, las problemas para realizar dinámicos de la vida diaria, comunes para el ser humano en un contexto temporal determinado y social, las limitaciones en la participación social, las barreras a la integración o a la movilidad y en desempeño de papeles sociales específicos por consecuencia de alguna dificultad física o mental, o al asumir responsabilidades o en el manejo propio de la persona, todos los anteriores pueden entrar en la definición de discapacidad. (Abellán e Hidalgo, 2011, p. 2).

Ciertos autores enfatizan en la necesidad de adoptar conceptos similares y un lenguaje internacional común, puesto que definiciones y marcos diferentes para el mismo concepto de discapacidad han conducido a confusión entre científicos (Jette, 2009; Freedman, 2009). La

Organización Mundial de la Salud (OMS) ha acoplado y modificado términos y conceptos entre sus propias clasificaciones internacionales de discapacidad, la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de 1980, y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de 2001. Sin embargo, la más reciente y aceptada definición es la que establece la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001 determinándola “Concepto que engloba deficiencia, limitación en la actividad y restricción en la participación” (Abellán e Hidalgo, 2011, p. 3).

Básicamente la discapacidad es la limitación física, mental o intelectual que posee un ser humano, por una condición innata o bien por algún accidente posterior al nacimiento. Es considerada como tal, justamente por su carácter incluso subjetivo dependiendo de su ámbito de estudio (sea científico, social, pedagógico) y a esto se le suma la gran tipología de discapacidades y que se desarrolla de una manera completamente distinta y única en cada persona, aunque sea la misma enfermedad.

Datos brindados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2011 en el informe mundial de discapacidad, más de mil millones de personas en el mundo viven con alguna tipología de discapacidad, cifra que equivale al menos al 15% de la población mundial. La discapacidad tiene la particularidad de que afecta desproporcionalmente a las poblaciones vulnerables y siendo más común en personas de escasos recursos (mujeres, adultos mayores, niños y adultos) esto porque al tener limitaciones o nulidad de contar no solo con el acceso a la salud sino también a la calidad de esta, partiendo de que no todos los estados son benefactores y no todos brindan los servicios básicos a sus ciudadanos (Gil, López y Ávila, 2016, p. 2).

No solo les impide contar no solo con un diagnóstico temprano, sino también someterse a tratamientos para contrarrestar la enfermedad o bien obtener la medicación o cirugías requeridas para mejorar la condición y dar calidad de vida a las personas

discapacitadas. La OMS plantea una visión de la salud, y funcionamiento de la discapacidad de las personas desde una conceptualización, como resultante de fundamentaciones biológicas, motivaciones psicológicas y condicionamientos sociales, este marco ecosistémico supone un reto para evaluaciones integradoras, multidimensionales, que contemplen las múltiples esferas de la persona y que utilicen instrumentos validados y aplicables transculturalmente. (Gil et. al., 2016, p. 2).

Es necesario comprender y analizar que una mentalidad abierta permite evidenciar que el estudio de discapacidad implica un análisis en ámbitos diversos, por ejemplo, el análisis desde un nivel corporal, personal y social, que las personas discapacitadas no siempre tendrán alguna característica o peculiaridad física que los distinga de las personas que no gozan de una condición especial, y esto genera discriminación ante la sociedad. Hay variables como edad y sus respectivos rangos, ocupación o profesión, grado académico alcanzado, estado civil que representan grandes cambios y dificultades distintas para las personas con discapacidad adultas y que desean optar por una oferta laboral.

A pesar de que la humanidad por años ha luchado arduamente por valer los derechos de las personas, tras revoluciones, marchas, pérdidas de vidas humanas, en la actualidad la discriminación se ve cada vez más presente y marcada en la sociedad. Según indica Rodríguez (s.f.) la discriminación se define como una conducta, fundada o adoptada mediante la cultura a través de los años, considerada también sistémica y extendida por la sociedad, basada en desprecio contra una persona o grupo de personas amparado en prejuicios nocivos o una marca inmerecida, y que tiene por consecuencia dañar (con intención o sin ella) sus libertades fundamentales derechos. Es un prejuicio muy abierto y común en el pensamiento de la sociedad el rechazo a las definiciones; varios autores confieren a la discriminación la limitación de argumentos, de quitar poder a los conceptos y de poner suprimir el desarrollo de una teoría. (p. 23).

La discriminación es entonces entendida como el acto de excluir o violentar a una persona o un grupo determinado de personas por su condición, religión, etnia, orientación sexual, estatus social y económico, sexo, edad, condición de migrante (residencia), proveniencia geográfica, discapacidad (física, mental o intelectual), y demás; es cuando una persona no se introduce dentro de la sociedad internacional o nacional de un país por defender sus creencias o convicciones, o ejercer actividades, papeles que están por fuera o en desacuerdo a los que dictan las costumbres de una sociedad.

La ignorancia fomentada y solucionada en los sistemas educativos, permite que, aun en el siglo XXI se presencien actos discriminatorios en el día a día de las personas. La deficiencia en la educación para luchar y afrontar la discriminación que sufre los grupos minoría en toda parte del mundo es la causa inmediata de todo tipo de discriminación y ante todo tipo de personas. Se evidencia una deficiencia de los Gobiernos para evitar y sancionar los actos discriminatorios, mediante políticas públicas que respalden a cualquier grupo dentro de la sociedad o colectividad, al cual se le violen los derechos fundamentales adheridos por su condición humana.

En lo que respecta al ámbito laboral, que es el enfoque de la investigación, la discriminación se da por la incapacidad del Estado de velar por los derechos de las personas con habilidades especiales (tema que se da también en el ámbito educativo). Lo anterior porque esta población se ve no solo limitada por su condición, independientemente cual sea la discapacidad que tenga, sino también por que las empresas públicas y privadas se ven rezagadas y limitadas para emplearlas.

No cuentan con las instalaciones adecuadas, *hardware* y *software* acoplado, capital humano que instruya o capacite en la labores de trabajo de manera inclusiva y asertiva; es decir el hecho de que exista una legislación nacional y vaya de la mano con convenciones o tratados internacionales que avalen los derechos que deben gozar estas personas, implica que tanto las instituciones gubernamentales como las instituciones de índole privado cuenten con

las necesidades al menos básicas para recibir una persona con discapacidad en su planilla. Lo anterior no se evidencia en la realidad, puesto que hasta que los empleadores se encuentran frente a una posible oferta de trabajo donde su ofertante sea una persona con discapacidad, se demuestra que la sociedad, y la cultura no son inclusivas para estas personas, puesto que se ve limitadas hasta al ingreso de un edificio en particular por la escases o nulidad de rampas, ascensores, rótulos y guías acopladas a esta parte de la ciudadanía. Concluyendo que, en temas de edificios educativos, ni en instalaciones privadas o públicas se preocupan o esmeran por asignar presupuesto para lograr contar con los requerimientos mínimos necesarios para incluirlos en la sociedad laboral activa.

El derecho internacional hace una gran diferencia en la correcta aplicabilidad que tienen los mecanismos internacionales dentro de la soberanía de cada Estado. Es necesario entender que, según Palacios Rizzo, Agustina; Bariffi, Francisco José (2014), la discapacidad debe ser una considerada un asunto de injerencia de los derechos humanos, y que se ve respalda por una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dada por las Naciones Unidas.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Todo lo anterior, evidencia y cuestiona que las personas con discapacidad a pesar de estar en siglo donde los derechos humanos están en su auge en comparación a otras épocas de la historia, es decir, años atrás estaban en su auge, pero justamente por las violaciones a las que se enfrentaban, y hoy es por el apoyo para defender los mismos. Es por esto que le plantea como interrogante: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo a las que se enfrentan las personas con discapacidad en la población laboral activa costarricense en relación con las leyes n.º7600, n.º 8862 Y N°8661 en conjunto con La Convención Internacional De Las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el periodo 2013-2017?

OBJETIVOS

1) Objetivo general

Analizar las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad en la población laboral activa costarricense en relación con las leyes n.º 7600, n.º 8862 y n.º 8661 en conjunto con La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2) Objetivos específicos

1. Estudiar de La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Comprobar la coherencia de las leyes n.º 7600, n.º 8862 y n.º 8661 en relación con el ambiente laboral y su correcta aplicabilidad.
3. Describir la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral costarricense.
4. Relacionar la aplicabilidad de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas en relación con la legislación interna en Costa Rica y determinar las condiciones laborales para las personas con discapacidad.

JUSTIFICACIÓN

En el presente trabajo de investigación se da una orientación al derecho de las personas trabajadoras con discapacidad que tienen consigo derechos humanos inherentes, y que debe ser una prioridad para la colectividad internacional, lo cual se ha encaminado por medio de instrumentos internacionales, que han obligado a cada Estado por individual a crear legislaciones internas que respalden y apoyen a las personas que poseen alguna deficiencia o limitación física o mental o intelectual. Es obligación de los Gobiernos acoger a los sujetos de su propia sociedad, es decir, los ciudadanos que forman parte trascendental de un país.

Es de relevancia entender que el respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad como un fin y su aporte como un fragmentado para el desarrollo integral dentro de cada frontera. El convenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, tiene la particularidad de ser el tratado internacional de negociación más rápido en la historia del derecho internacional, donde el trabajo en conjunto por parte de la sociedad civil y los Estados tuvo relevancia para dar una respuesta oportuna y confiable a este sector de la población (Palacios, 2007, p. 9).

Está claro que, desde un nivel educativo, recreativo y cultural de no discriminación es donde surgen los pilares para contar con una sociedad que incluya dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad. Esto se basa en que al tener una aceptación por parte de la comunidad global de que este sector de la población requiere no solo un servicio de salud y educación especializado, sino también que a nivel laboral cuentan con los derechos de desempeñarse como un trabajador normal, donde su limitación, cual sea, no le impida ser parte de la población laboral activa y ser un aporte a la economía de un país.

Según indica Palacios (2007) el estudio de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, permite evidenciar que la adopción de un instrumento (convenio) nuevo, permite visualizar el cambio de

paradigma que se venía dando desde el siglo XX, aproximadamente desde los años ochenta, donde ya la discapacidad de una persona se ve dentro de un marco de derechos humano. Dicho enfoque permite que las políticas y las contestaciones dadas a los problemas que afrontan las personas con discapacidad pasan a ser pensadas a ser elaboradas por pilar de los derechos humanos (p. 11).

Cabe resaltar que, si bien es cierto existen personas que no gozan de ninguna condición especial y a pesar de ello se posicionan a favor de las personas con discapacidad, es vital reconocer que la mayoría de movimientos para hacer valer los derechos de esta comunidad está protagonizada por personas con discapacidad, justamente porque están en plena conciencia de las limitaciones a las que se enfrentan diariamente. Palacios (2007) lo asegura así, que la consecuencia de una lucha, se lleva a cabo por las propias personas con discapacidad, desde el siglo anterior en los años setenta, donde se reclamaba que se dejaran de enfocar como personas especiales siendo objeto de políticas paternalistas o asistenciales, y comenzar a ser sujetos de derecho interno y derecho externo (p. 11).

Dichosamente, la Convención de la ONU asume el enfoque plateado por esta parte de la población, exigiendo a los Estados Parte a asumir, adoptar e implementar las políticas legislativas internas. Para comprender que significa asumir la discapacidad como una cuestión de derechos humanos es necesario evidenciar históricamente el tratamiento que han sido sometidas las personas con discapacidad, y su realización en modelos diferentes, de los cuales el modelo social, partió con nuevos fundamentos a una concepción y consecuente formación legislativa. (Palacios, 2007, p. 12).

Tal como lo menciona Palacios (2008), las personas que cuentan diversidad funcional o física o sensorial, no cuentan con opciones de vida que merezcan un reconocimiento o apoyo social como si lo tienes las personas sin discapacidad algún. Lo anterior parte de que puede considerarse de que la vida de las personas con discapacidad no goza del mismo valor que el de una persona que no la tiene, desde acá se denota una discriminación por condiciones

que no tiene cabida en la actualidad, puesto que no se toma en cuenta la autonomía de las personas con discapacidad y no se les da el lugar merecedor en la sociedad (p.166).

Se puede plantear que no es solo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y aportar al desarrollo económico y laboral, se trata también de contar con los medios requeridos y mínimos para lograr el desempeño de sus funciones. Es decir, el que esta población cuente con una convención que respalde sus derechos en todos los ámbitos (salud, educación, cultura, social y político-económico) no implica que esté al cien por ciento respaldada, puesto que parte de la inclusión que se trata de realizar es contar con las herramientas necesarias a nivel de infraestructura y de *software* y *hardware* para que las personas afectas logren sus fines laborales.

Básicamente como menciona Palacios (2008), hablar de la autonomía de las personas con discapacidad, lleva implícito el principio de accesibilidad universal, que se relaciona estrechamente con el principio clave y elemental de los derechos humanos, como lo es la igualdad a todo ser humano. Otro valor fundamental de los derechos humanos de las personas con discapacidad, se basa en que todas las personas poseen un valor inestimable y de igualdad, por encima de sus diversidades físicas o mentales, pero dicho tema es completamente rezagado dentro de un contexto complejo y delicado como lo es el de la discapacidad (p. 167).

Los aportes mencionados por los autores, solamente evidencian que a pesar de que existe una lucha constante tanto por las personas con discapacidad como por las personas sin diversidad funcional o física, se nota una falta de compromiso y concientización por parte de la comunidad internacional, donde se comprenda que no solo se trata de crear una legislación internacional que respalde este sector de la población, sino también que por medios de las legislaciones nacionales se lleven a cabo las reformas necesarias para incluirlos dentro de los demás civiles que son respaldados por los Estados.

Si bien es cierto, los ideales para estas personas son considerados alcanzables, se deben visualizar como ideales que impulsan tanto a que los países incluyan, velen y penalicen la protección de ese derecho dentro de sus instrumentos jurídicos, y motiven y acuerpen la labor dada por distintas estructuras internacionales y estructuras nacionales, de la mano del derecho internacional y de los derechos humanos de estas personas.

La conveniencia de realizar esta investigación, surge por la necesidad de plantear a Costa Rica la realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad, ya que, tanto a nivel global como dentro de las fronteras del país, el garantizar una calidad de vida y una integridad dentro de la ciudadanía costarricense debe ser prioridad para el Estado y la colectividad.

La presente investigación se considera innovadora en el tema de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en la población laboral activa de Costa Rica, por el hecho de que a pesar de que el país cuenta con leyes dentro de su marco jurídico que respalda la condición de estas personas y su inserción dentro de la población sin discapacidad, se ve claramente evidenciado el rezago del país para lograr de manera completa la integración de esta población en el ámbito laboral.

Puesto que a pesar de que se cuenta con una Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, respaldada internamente por la ley n.º 8661 (ley de aprobación de la convención de la ONU), y que se ve íntimamente ligada a las leyes n.º 7600 (ley de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad) y n.º 8862 (ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público), internamente se da una clara discriminación y exclusión por parte del sector público y privado.

De ahí que se concluya, que a pesar de la legislación a la que se somete Costa Rica como país miembro de la ONU y respaldado por su ordenamiento legal interno, se denota una deficiencia en la correcta aplicabilidad por parte del Gobierno en función de los derechos y respaldo de las personas con discapacidad, siendo esta investigación un premisa para mejoras en las instituciones auxiliares de esta población y para que la instituciones de capital privado y las de capital del Estado se vean sometidas a aplicar las leyes tan cual su redacción, sin contar con modificaciones negativas para esta población.

Cabe resaltar, que esta investigación dará un análisis crítico al Gobierno costarricense en el tema de la incorporación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad activa laboral, con el fin de generar una concientización al tema abordado. El fin principal esta investigación es que genere un valor agregado que permita concientizar acerca del tema, y esto permita no solo incentivar el respecto e incorporación de las personas con discapacidad de manera completa e integral en la sociedad costarricense, dando un aporte innovador y útil para el país.

ANTECEDENTES

En la presente investigación se da un contexto histórico y actual de las condiciones de la población en estudio, donde se enfatiza la necesidad de contar con mayor protagonismo y relevancia, dirigido a un continuo esfuerzo por incentivar y promover los derechos de las personas con discapacidad tanto a nivel internacional como nacional, en ámbitos laborales. Tomando en consideración lo anterior, es que se comprende el interés y motivo por el que distintos autores se interesan por realizar investigaciones del tema en discusión o similares, pero con enfoques distintos, que resaltan su transcendencia en la actualidad.

En fundamental para la investigación, dar a conocer los estudios previos relacionados o acordes al tema, expuestas a continuación mediante revisiones bibliográficas de investigaciones, tesinas, tesis, artículos, y demás; tanto internacionales como nacionales (respectivamente) que permitan crear un marco comparativo de años y avances u aportes dados en dichos trabajos.

Internacionales

Agustina Palacios y Francisco Bariffi realizaron una investigación en el año 2007, dando como resultado un libro titulado *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, en donde se estudia la importancia de contemplar la discapacidad de una persona como derecho humano inherente:

Si bien a lo largo de este trabajo se realizará un análisis respecto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cabe destacar previamente una —sino la principal— consecuencia que implica la adopción de este nuevo instrumento, y que se basa en ser éste, el último paso que traduce un cambio de paradigma, que a nivel internacional venía viviéndose desde la década

de los años ochenta del siglo XX. Este cambio de paradigma se resume en la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. A partir de dicho enfoque, las políticas ofrecidas y las respuestas brindadas a los problemas que enfrentan las personas con discapacidad pasan a ser pensadas y elaboradas —desde y hacia— el respeto de los derechos humanos (Palacios y Bariffi, 2007, p. 11).

Se evidencia la necesidad de los autores de plasmar los derechos de las personas con discapacidad como derechos humanos adheridos a su condición humana, es decir que por contar con condiciones física o intelectuales que los diferencian de los demás, no pueden ser excluidos del derecho humano innato en cada persona. Los mismos autores evidencian que existen varios modelos a los cuales se apega la realidad de esta población, que serán desarrollados en otro apartado de la investigación.

Leticia Celina Velasco Jauregui (2007) en su obra realiza un estudio comparativo entre España y México titulado *La inclusión laboral de las personas con discapacidad* en el cual plantea temáticas relacionadas a la presente investigación. Como por ejemplo estudios sobre la discapacidad y las diferencias conceptuales de la misma en la actualidad, también los respaldos legislativos internacionales y nacionales dando una estructura dimensional, así como los organismos involucrados en la inserción de las personas con discapacidad en el ambiente laboral:

En el nivel internacional, como primer antecedente institucionalizado sobre la preocupación, cuidado de la dignidad y el valor de todo ser humano, está la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, donde se establece como uno de sus principios rectores el respeto a toda persona y su derecho a la igualdad. A partir de este momento es posible empezar a ver la transformación de las estructuras, tanto en el ámbito internacional como nacional, por hacer valer los derechos de todo ser humano, particularmente de las personas con discapacidad.

En el artículo 25 de la Declaración hay dos elementos que tienen especial importancia para el presente estudio: el desempleo y la discapacidad. Este artículo se retoma como punto de partida para observar cómo se ha llevado a cabo durante este periodo —que comprende desde 1948 hasta nuestros días— la atención a estos dos riesgos sociales que, para el caso que nos ocupa, se presentan articulados: la protección a las personas con discapacidad y el acceso al trabajo, ambos entendidos como derechos. Se puede considerar entonces, que los primeros antecedentes sobre el proceso de inclusión laboral se institucionalizan en este artículo y es a partir de ahí que se pueden. La inclusión laboral de las personas con discapacidad observar los distintos esfuerzos tanto en el nivel internacional como nacional, por cumplir con este proceso. (Velasco, 2017, p. 20).

Lo anterior evidencia la preocupación de la autora por ligar el tema en cuestión a los derechos humanos, y posteriormente plantea las realidades de los Estados de España y México en temas laborales para las personas con discapacidad. Es importante resaltar que dicha investigación da un gran aporte en el tema laboral para las personas con discapacidad, puesto que el lograr un análisis comparativo entre dos países con grandes brechas sociales, culturales y económicas permitiendo una clara permeabilidad de fronteras.

En el año 2008, Len Barton escribió: *Superar las barreras de la discapacidad* en el cual abarca puntos sumamente importantes y dan un valor agregado a esta investigación, por ejemplo, brinda teorías que determinan las condiciones a las que se enfrentan esta parte de la población y plantea que, las teorías por naturaleza, plantean visiones naturales e idealistas, lo que evidencia que las personas con discapacidad viven una realidad muy distinta a la esperada por la sociedad afectada:

Los académicos del ámbito de los estudios en discapacidad apuntan a desarrollar una teoría social de discapacidad que se acerque tanto sea posible a explicar la

“realidad” de las personas con discapacidad. No obstante, como sucede con la mayor parte del trabajo teórico, esa actividad se desempeña dentro de un marco de trabajo que tiene sus propias suposiciones sobre la relación entre la teoría y la experiencia de las personas con discapacidad. Una de las líneas centrales en el proceso de desarrollo (...) sostiene que esas suposiciones son necesarias cuando se desarrolla una teoría cuya principal finalidad es su uso por parte de los actores específicos (las personas con discapacidad) en lugar de su utilización con fines académicos tradicionales. (...) Sin embargo perseguir este ideal puede significar aceptar que siempre habrá una diferencia entre lo que puede ofrecer cualquier teoría y lo que las personas con discapacidad necesitan saber para entender y cambiar sus vidas; una brecha que puede profundizarse por desigualdades de poder y conocimientos y por el proceso de investigación. (...) En otras palabras, las teorías sociales que se basan en una noción de experiencia “real”, o que trabajan con la dicotomización de la experiencia y la promoción de una idea de sociedad “real” por fuera de esa experiencia, excluyen inevitablemente a otras clases de experiencia a las que se considera “subjetivas” o “ideales”. (Barton, 2008, p. 125).

El extracto citado anteriormente, demuestra la necesidad de la sociedad internacional, e incluso a nivel interno, Costa Rica no cuenta con políticas inclusivas efectivas y que se plantean desde una visión externa (personas sin ninguna discapacidad) y no desde una visión interna (personas que deben asumir condiciones especiales o limitados como las personas con alguna discapacidad).

Nacionales

Catalina Montero Gómez llevó a cabo una obra titulada *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad* en el año 2005, en el cual propone posibles estrategias para lograr una inserción óptima al ambiente laboral para las personas en condiciones especiales (intelectuales o físicas) relacionadas estrechamente a este estudio.

Para ejemplificar lo anterior, se hace mención en el estudio citado, no solo lineamientos conceptuales en términos filosóficos, sino que jurídicos, conceptuales, socioculturales, y jurídico-políticos, que determinan las carencias y necesidades que se enfrenta al tratar la inserción de esta población en la sociedad trabajadora (activa):

En todas las sociedades existen grupos dominantes cuyos intereses e ideología determinan valores y normas que sugieren lo aceptable, lo no aceptable, lo malo y bueno, lo bonito y lo feo, a los cuales se ajusta generalmente la colectividad. Las actitudes con las que, a través de la historia, se ha abordado la discapacidad, la sociedad las expresa por medio de diversas formas y estructuras entre las que sobresale la legislación, la literatura, el conocimiento cotidiano y científico, las artes, la religión, la política, los programas y servicios, así como otras manifestaciones socio culturales como las creencias, los estereotipos y los chistes. (Montero, 2005, p. 5).

Parte importante de lo que el autor desea plasmar, es que en la actualidad la brecha en temas de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en cualesquiera ámbitos de los que son parte como colectividad, es el limitado pensamiento a que actitudes o costumbres impuestas desde tiempos atrás, partiendo de que las discapacidad debe dejar de verse o enfocar en el “defecto” o limitación que tenga la personas, y partir de la precisa que solo se trata de diferencias que caracterizan a cada individuo de una sociedad; también logra evidenciar las variables negativas a las que se enfrenta esta parte de la población puesto que al igual que otros grupos de minorías, las personas con discapacidad han sido caracterizados por ser sujetos de discriminación dentro de una sociedad civil.

El Ministerio de Educación, en conjunto con el Departamento de Investigación del Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC) y Melania Aragón Durán, en el 2008 realizaron un estudio nombrado *Actitudes abiertas a la diversidad: Una oportunidad para hacer realidad un derecho* en el que plantean los resultados de encuestas

realizadas a educadores, miembros de comisiones, estudiantes y familiares de personas con discapacidad que se ven limitado a obtener una educación integral por sus condiciones de nacimiento o adquiridas por algún accidente que genere un cambio a su rol de vida normal:

En Costa Rica, la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad n.º7600, en 1996 vino a reconfigurar las lógicas internas de las escuelas y los colegios, relativas a la atención de este sector de la población. Dichas ley visibiliza las diversas necesidades de las personas y exige por lo tanto su reconocimiento; esta condición de diversidad, debe constituir la base de la planificación de la educación, la cual a su vez, habrá de considerar, entre otros aspectos, la realización de ajustes al entorno, ampliación de algunos de los servicios de apoyo, reformulación de actividades y el ofrecimiento de información y documentación necesaria para garantizar oportunidad de éxito en los procesos de enseñanza y aprendizaje (MEP, 2008, p. 3).

Este estudio demuestra inicialmente, que el vacío en materia de inclusión se da desde ámbitos primordiales para el desarrollo de cualquier sociedad, como lo es la educación. Está claro que el buen andar de un Estado está íntimamente ligado a una buena educación, trabajo, salud, seguridad, estabilidad económicas y otros; partiendo de este indicio es que se comprende y desarrolla una relación con sobre el ámbito educativo estudiado puesto que desde la primaria y secundaria las personas con discapacidad experimentan la carencia de una educación inclusiva e integral y esta problemática se traslada o transmite directamente a términos laborales, es esta la relación de la anterior análisis con la presente investigación.

A nivel regional, la Red Iberoamericana de expertos en la convención de los Derechos de las personas con discapacidad realizan un análisis de la *“a política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica”* en el cual los estudiosos Allan Abarca y Esteban Arias parte de la iniciativa del país de respaldar mediante legislación interna esta parte de la población:

Las personas con discapacidad son habitualmente afectadas por una discriminación en su derecho al trabajo. Asimismo, existe en el imaginario colectivo la creencia de que estas personas no pueden trabajar o que lo harán con menor productividad, también se da un desconocimiento o rechazo al momento de adaptar las pruebas de acceso y de ajustes eventuales al entorno laboral. Esto ha motivado la creación de una variedad de políticas públicas de inserción laboral, una de las cuales es la obligatoriedad de una cuota de plazas para estas personas. Este artículo se basa en una investigación respecto a la toma de decisión de una política de cuotas de empleo en Costa Rica, legislado en el 2010. A partir de un contexto normativo y breve repaso de la amplia experiencia internacional sobre este tipo de política, se realiza una síntesis del diseño de la política respectiva en Costa Rica.

La Unidad de Evaluación Académica Enlace-Costa Rica del Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE) Costa Rica fue la encargada de realizar dicho análisis el cual refleja la sana inserción del país a nivel internacional de formar parte de los Estados generados de empleo para las personas con discapacidad. Lo cual somete a la misma sociedad a formar parte de la cotidianidad de esta población y provoca, aunque sea de manera obligatoria, a que tanto la sociedad costarricense se someta a adaptar los medios para la inclusión de estas personas, así como a las propias instituciones a adaptar en infraestructura, capacitadores, y hardware y software acoplado a esta parte de la población.

PROYECCIONES

En términos generales, esta investigación pretende analizar la importancia de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, particularmente de las personas mayores de edad en Costa Rica que presentan alguna condición de discapacidad o limitación física o intelectual, ya que al adquirir su mayoría de edad se convierten en la población que aporta directamente al desarrollo y progreso del país, y dicho enfoque permitirá obtener una visión de lo internacional a lo nacional.

Para lograr lo planteado anteriormente, se espera desarrollar otros temas vitales para la investigación. Por ejemplo, Entre ellos, se describirán los artículos, de los varios instrumentos, tanto nacionales como internacionales, que argumenten el derecho humano a al trabajo. Permitiendo evidenciar y demostrar que la regulación y protección, que se da por parte de la sociedad internacional y nacional, como pilar a seguir en favor del ser humano con discapacidad. Además, se proyecta plasmar la necesidad de su contar con una correcta aplicación para permitir el seguimiento idóneo y cumplimiento esperado de la Convención de la ONU para los derechos de las personas con discapacidad.

Otro alcance de la investigación es demostrar cómo el ordenamiento jurídico costarricense, partiendo desde su máxima jerarquía que es la Constitución Política, hasta legislación específica para esta población, se enfoca en garantizar el derecho que goza cualquier persona para trabajar en libre condición y en igualdad para todos sus habitantes costarricenses. Además, se espera abarcar un énfasis en las leyes n.º 7600, n.º 8862 y n.º 8661 para la población en estudio.

Además de evidenciar las deficiencias que existen en el tema, aun teniendo con legislación interna que regula y dictamina el quehacer de las empresas públicas y privadas, y su escasa experiencia y disposición para acoplarse a dichos ordenamientos jurídicos.

Se tratará de plasmar la visualización de la opinión por parte de los organismos internacionales y nacionales sobre Costa Rica como país que promulga, apoya y promueve un ambiente de trabajo inclusivo, respetando los derechos innatos de este sector de la población. Lo que permitirá acanalar la información brindada por El Estado de la Nación, Centro Nacional Rehabilitación y la Organización de las Naciones Unidas en temas relacionados (encuestas o informes) al desarrollado en la presente investigación, por lo que se proyecta que el análisis también incluya el enfoque de estas instituciones en su labor para generar una cultura inclusiva.

Así mismo, como toda investigación, se plantean limitaciones que no serán elaboradas ni trabajadas dentro del trabajo de investigación. Es decir, no se abarcará la aprobación de la Declaración de los Derechos Humanos, puesto que a pesar de que de ahí parte gran cantidad de derechos de la población en estudio, no es el enfoque de la investigación.

También se aclara que no se abarcará otra población con discapacidad que no sea parte de la población laboral activa, puesto que el fin de este proyecto es demostrar la realidad a la que se enfrentan las personas al formar parte de la población de posibles empleados. Cabe resaltar que a pesar de que se da un enfoque especial a las leyes n. °7600, n. °8862 y b n, 8661 en conjunto con la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, no se abarcará el proceso de aprobación por parte de la Asamblea Legislativa Costarricense.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

El desarrollo de la perspectiva y sustento teórico es vital para lograr demostrar las debilidades o temas no alcanzados en otras investigaciones, además de dar la orientación al trabajo y dar un aporte innovador al ampliar el horizonte de la investigación. Es por este motivo que a continuación se realizará una síntesis de otras investigaciones afines al tema en cuestión como lo son las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad en la población laboral activa costarricense en relación con las leyes, n. °7600, n. °8862 y n. °8661 en conjunto con la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Para comenzar, a lo largo de la historia, se han dispensado tratamientos muy diversos a las personas con discapacidad, que se han visto reflejados en el ámbito del derecho; pero realmente también se tienen varias definiciones de lo que es discapacidad. Básicamente, dichos tratamientos pueden resumirse en tres modelos según Palacios y Bariffi (2007, p. 11):

El modelo de prescindencia. Un primer modelo, que se podría denominar de prescindencia, en el que se considera que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que — por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas. (Palacios y Bariffi, 2007, p. 13).

El modelo rehabilitador. El segundo modelo es el denominado rehabilitador. Desde su filosofía se considera que las causas que dan origen a la discapacidad son científicas. Desde este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean

rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este paradigma es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. El principal «problema» pasa a ser, entonces, la persona —o, mejor dicho, sus limitaciones—, a quien es imprescindible rehabilitar psíquica, física o sensorialmente. (Palacios y Bariffi, 2007, p. 15).

El modelo social. Finalmente, un tercer modelo, denominado social, es aquel que considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son preponderantemente sociales; y que las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas, en ciertos aspectos, diferentes. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. Parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. (Palacios y Bariffi, 2007, p. 19).

Por otra parte, Rafael De Lorenzo, detalla en su pre informe encomendado por el Club de Roma “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión” aclara la necesidad de que a nivel social se reconozca el rezago que enfrenta esta población, es decir, las personas discapacidad, tratando de dar un enfoque de globalidad pero a su vez de diversidad; contemplar concretas propuestas pero también analizar los

grande problemas; en fin, básicamente su objetivo es realizar un estudio o análisis radiográfico de la situación de este grupo de personas. (De Lorenzo, s.f, p. 73).

Inicialmente, Rafael De Lorenzo plantea que, se deben fijar criterios y principios inspiradores de renovadoras estrategias de acción. Explora básicamente, las relaciones entre la discapacidad como vulnerabilidad ante el desarrollo humano, pero a pesar de esto, aclara que el papel de la discapacidad ha tomado un papel relativamente positivo ante la sociedad en la actualidad mundial, puesto que, al incremento de situaciones con algún tipo de discapacidad (dada por diversas razones lisiados por algún accidente, enfermedades que en otras etapas eran mortales y ahora son controlables por la ciencia y medicina, envejecimiento de la población, entre otras), y no solo reconocer sino dar un espacio social y laboral a las capacidades, conocimientos y contribución para el desarrollo que pueden y deben dar estas personas a la sociedad. (De Lorenzo, s.f, p. 73).

El autor defiende la idea de que, la lucha constante que vienen protagonizando las personas con discapacidad, para alcanzar la igualdad y la participación, definitivamente ha creado un paradigma de la defensa de la búsqueda de soluciones innovadoras y de la diversidad e inclusión para el porvenir de la humanidad. En este caso el autor basa su informe en las realidades actuales de la discapacidad, en datos estadísticos contrastados, y una investigación hecha desde una perspectiva de discapacidad, pero con una visión más amplia “Al resaltar la importancia de preservar y aprovechar la diversidad humana, pretende enriquecer la conciencia solidaria y afianzar los compromisos en defensa de los derechos de igualdad de todas las personas” (De Lorenzo, s.f, p. 74).

A nivel social existen patrones que son sumamente repetitivos en poblaciones vulnerables, así lo analiza De Lorenzo en el siguiente extracto:

Quisiera abordar en esta colaboración, uno de los aspectos tratados en el citado informe que me parece de vital trascendencia. En efecto, se constata que «la pobreza genera discapacidad y que la discapacidad conduce a la pobreza». Se constituye en uno de los principales métodos o técnicas de intervención social para salir del citado círculo vicioso, el desarrollo de políticas de formación e inserción laboral para conseguir, no sólo la autonomía económica de la persona con discapacidad y su entorno familiar, sino también la mejora de su propia autoestima, el sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente neto y el situarle en la rampa de lanzamiento de una verdadera integración social en su entorno. (De Lorenzo, s.f, p. 74).

Es por esta razón que el autor, contribuye a manera de reflexión y propuesta concreta, con una serie de aportaciones donde defiende que, definitivamente sin la formación adecuada y cualificada no se es capaz de alcanzar y conservar un digno empleo. Para ejemplificar:

La OIT calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes, han formulado políticas y desarrollan programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades. Ante la falta de acción de muchos gobiernos, las organizaciones representativas de personas con discapacidad han asumido labores de promoción de la integración laboral, conscientes de la gravedad del problema. (De Lorenzo, s.f, p. 74).

A pesar de esto, actualmente, una gran parte de esta población, que aparte de tener la disposición y vocación, están en plena virtud de ejercer un trabajo (sea genérico o no) y están dentro de las estadísticas de desempleo de la población laboral. Según afirma Rafael de Lorenzo:

La tasa de desempleo entre discapacitados es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el 80 por ciento. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad se ha desaprovechado. (De Lorenzo, s.f, p. 75).

Hay una presente necesidad, es comprender que las personas con discapacidad siguen siendo una minoría ante la latente sociedad, esto porque a pesar de los esfuerzos continuos por alcanzar la adaptación de los sistemas y la integración efectiva en con las demás personas, ellos siguen teniendo un rol menos que genérico. ¿Por qué? Puesto que, actualmente las personas con discapacidad, desde su formación educativa enfrentan aparte de falta de adaptabilidad en cuanto a instalaciones, pedagogía e inclusión, al lograr finiquitar los estudios tanto de secundario o universitarios, se enfrentan a una sociedad con un pensamiento completamente cerrado para comprender que están en capacidad de ejercer cualquier trabajo (si su profesión lo permite) al igual que una persona que no cuenta con algún tipo de discapacidad.

Las personas con discapacidad que son parte de la población laboral costarricense (ya sea activa, es decir empleada, o bien inactiva, es decir desempleada) si cuenta con algún trabajo, se enfrentan a cuestiones como no contar con un empleo formal, no recibir una paga justa porque les ofrecen y emplean en puestos que requieren el mínimo esfuerzo, con las

mínimas funciones y racionalidad, enfrentarse tanto a instalaciones como a un ambiente laboral (en cuanto a capital humano) no familiarizado o adaptado a ellos, partiendo de que ellos no son los que deben adaptarse a los sistemas y la sociedad costarricense o internacional; son los sistemas y la sociedad global lo que tiene que realizar las variaciones y cambios necesarios para que ellos sean parte vital en la integración social.

Rafael De Lorenzo también apunta que (s.f):

En general, la situación relativa al empleo de las personas con discapacidad es bastante sombría. La combinación de medios inaccesibles de transporte público, de barreras arquitectónicas y actitudinales, de un desempleo crónico y de una adjudicación insuficiente de recursos para ayudar a las personas con discapacidad, hace que el empleo de las personas con discapacidad sea, como mucho, una actividad marginal. Además, el progreso se encuentra con un importante obstáculo ante la ausencia de algún tipo de comprensión generalizada de las plenas capacidades laborales de las mujeres y los hombres con discapacidad, tanto por parte de las personas con discapacidad como de las personas sin discapacidad. Esto genera un círculo vicioso, porque como hay relativamente pocas personas con discapacidad que sean visibles en la población activa, hay también pocos modelos de personas productivas con discapacidad. Ínfima que se ha conseguido que dichas leyes carezcan de eficacia. Incluso las empresas multinacionales que habitualmente contratan a hombres y mujeres con discapacidad en algunos países, no lo hacen en todos». (De Lorenzo, s.f, p. 75).

Frecuentemente, este fenómeno de discriminación disfrazado suele darse por que los empleadores cuentan con el erróneo concepto o idea de que personas con discapacidad no están en capacidad física o mental o intelectual para trabajar y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Además de esto, deben afrontar otro factor como el de la educación, ya que la mayoría no ha contado con la educación necesaria (en todos los niveles) para que

se le permita prepararse y desenvolverse, además la carencia de sistemas que les permita trabajar con la misma comodidad y adaptabilidad que las demás personas, también que a nivel legislativo y de políticas no facilitan su ingreso al ámbito laboral, a esto se suma la escases de edificios y medios de transporte que les permitan movilizarse con tranquilidad. (De Lorenzo, s.f, p. 75).

Además, Rafael de Lorenzo toma en cuenta un punto de influencia sumamente importante y de vital trascendencia para el tema, puesto que afirma que:

Asimismo, en muchas personas con discapacidad ha arraigado cierta cultura de la pasividad, inspirada por las circunstancias ambientales, que inducen a muchos discapacitados a pensar que carecen de potencialidades laborales y que, por tanto, han de depender económicamente de las políticas asistenciales o de las familias. (De Lorenzo, s.f, p. 75)

Todos estos obstáculos impiden de manera notoria, que las personas con algún tipo de discapacidad, sea cual sea, puedan ganarse la vida, ser jefes o jefas de hogar, y así dar un aporte a la economía nacional.

En cuanto a oportunidades y fórmulas de inserción de las personas con discapacidad en los trabajos, el autor da una serie de aportes que darían un gran giro a la realidad de este grupo de personas. Para ejemplificar, el autor enumera una serie de posibles aportes que permitirían mejorar y dar calidad de vida y ambiente laboral a estas personas:

3.1. Cambios en las oportunidades de empleo. Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, gracias al movimiento asociativo, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone

un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad plenas. Un segundo factor importante para explicar este cambio es la conciencia creciente de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento, por parte de los gobiernos y de los demás agentes implicados, de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables. (...) El coste de las políticas pasivas es extraordinariamente elevado. No se trata de suprimir o reducir drásticamente las políticas prestacionales pasivas, sino de buscar tendencialmente un mayor reequilibrio respecto de las políticas activas en la asignación del gasto social. (De Lorenzo, s.f, p. 76).

3.2. Diferentes fórmulas de intervención para conseguir el objetivo de la inserción laboral. A continuación, se describe someramente la amplia diversidad de técnicas o fórmulas de intervención para conseguir el empleo de las personas con discapacidad. La preeminencia de unas fórmulas sobre otras dependerá de diversos factores tales como antecedentes históricos, sistema organizativo local, importancia de la intervención pública; mayor o menor protagonismo de las organizaciones de afectados, etc.; pero, en todo caso, quisiera dejar patente que no estamos ante fórmulas contrapuestas o incompatibles, sino que, muy por el contrario, deberíamos disponer de todas ellas con flexibilidad y complementariedad, de manera que se pongan al servicio del objetivo final como es la creación de empleo en el mayor número y con la mayor

calidad posibles. Se deben abandonar los apriorismos, dogmatismos y prejuicios a favor o en contra de una u otras fórmulas, teniendo pleno derecho cada operador a utilizar preferentemente aquellas que considere más adecuadas, pero sin excluir ni minusvalorar a las otras. La resultante final del empleo creado será el sumatorio de los esfuerzos y resultados prácticos aportados por cada una de estas diversas fórmulas. (De Lorenzo, s.f, p. 77).

Como se evidencia anteriormente, Rafael de Lorenzo hace una de las aproximaciones más acertadas a la realidad que viven las personas con discapacidad o habilidades especiales, partiendo de que ellos, como personas, poseen anhelos, que van desde ver atendidas sus reivindicaciones de igualdad y participación, sino también la convivencia en una sociedad inclusiva, solidaria, y justa. La desaparición del dualismo que condena a los humanos a quedar al margen del progreso, el reparto equitativo de la riqueza y equidad entre países y regiones son otra parte de los deseos de esta minoría. Ellos, están consciente de que a menos de que se tenga una sociedad respetuosa y decente y digna y afines a los derechos humanos de las demás personas, no podrán ver sanados sus anhelos, partiendo también de que deben dar aportes a la sociedad para lograr esa meta. (De Lorenzo, s.f, p. 82).

Está claro que, conforme evoluciona y crece la sociedad internacional, se ha dado un notorio pero lerdo avance en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. En este, es de suma importancia validar los instrumentos normativos o legales que amparan la población de personas con discapacidad, por lo que se detalla el marco jurídico que se tomará en cuenta para la investigación.

En el ámbito internacional, el instrumento que permeabiliza las fronteras en cuanto a temas de personas con discapacidad intelectual, física o mental es la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta ha tenido varias ediciones, siendo la tercera edición la más actualizada y de fácil lectura. (Convención Internacional de las Naciones Unidas, s.f, p. 10).

Por ejemplo, en la Convención, los países involucrados, aceptan que todas las personas poseen los mismos derechos y libertades, independientemente si gozan de alguna condición de discapacidad; a su vez también se reconoce que esta minoría debe disfrutar sin discriminación los derechos humanos y libertades, partiendo de que la discriminación contra una persona con discapacidad es un acto que atenta contra la dignidad y condición humana. (Convención Internacional de las Naciones Unidas. s.f, p. 10).

En esta convención se toman en cuenta aspectos, que la mayoría de las personas no contemplan en cuanto a la discapacidad, por ejemplo, que las niñas y mujeres se ven más vulnerables ante abusos sexuales, abandonos, o malos tratos a comparación de los hombres o niños con discapacidad. También enfatizan en la dificultad que enfrenta esta población para lograr participar en conjunto con las demás personas en la sociedad. También la necesidad inherente de que una persona con discapacidad debe contar con independencia individual y contar con acceso inmediato a la salud. El que las familias con una persona con discapacidad en su núcleo familiar deben ser protegidas y amparadas por los aparatos estatales. (Convención Internacional de las Naciones Unidas, s.f, p. 10).

Partiendo de que las personas con discapacidad son las que poseen deficiencias o limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales en condición innata o a lo largo del tiempo, la convención desea que todos cuenten con goce de derechos humanos, libertades civiles, políticas económicas, sociales y culturales en todos los países, sean respetadas por su condición humana y no por su condición de discapacidad, y tengan una participación plena y activa en la sociedad. (Convención Internacional de las Naciones Unidas, s.f, p. 12).

La Convención Internacional de la Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad es el máximo respaldo jurídico con el que cuentan las personas con discapacidad, puesto que a pesar de que a nivel regional (América) se dio la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, al ser parte del organismo multilateral como la ONU da una mayor

integración a nivel mundial y sirve de premisa para cualquiera otra iniciativa de ley, convención y demás.

La Convención de la ONU tiene como propósito que las personas con discapacidad o alguna limitación física sean parte importante y prioritaria en la comunidad internacional; es por esto que en ella se definen ciertos criterios como: El lenguaje, formas de comunicación, lenguaje accesible, discriminación por motivos de discapacidad y el diseño universal. A esto se le suma el establecimiento de principios generales como lo son:

1. Respetar: El desarrollo de los niños y niñas con discapacidad y su personalidad propia, la independencia, la libertad para decidir lo que sobre que les repercute.
2. Promover: La igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre géneros (hombre y mujer), participación de todas las personas de una sociedad de manera plena.
3. Evitar: al máximo la discriminación y exclusión. (Convención Internacional de las Naciones Unidas, s.f, p. 16).

En lo que son las obligaciones generales a las que se someten los países firmantes de la Convención, es básicamente a garantizarle los derechos humanos y las libertades fundamentales a esta parte de la sociedad (personas con discapacidad), y garantizar también sus derechos económicos, sociales y culturales. Además, la convención se basa en respetar las leyes y soberanía que cada país tiene a favor de los derechos de esta parte de la población mundial; y se aplicará en todos los Estados y Regiones de los países firmantes, comprometiéndose a:

1. Crear leyes para protegerse los derechos de las personas con discapacidad.
2. Ver si las empresas y organismos públicos cumplen las leyes.

3. Impulsar del diseño universal.
4. Promover el uso de las nuevas tecnologías.
5. Dar asistencia y servicios de apoyo.
6. Dar información que todos puedan entender.
7. Informar a los profesionales que trabajan con esta parte de la población sobre los derechos reconocidos en esta Convención.
8. Contar con la opinión y requerimientos externados por las personas con discapacidad y sus organizaciones para crear y enmendar las leyes que los respaldan. (Convención Internacional de las Naciones Unidas s.f, pp. 17-18).

Esta Convención Internacional de la ONU que respalda a las personas con discapacidad se sustenta bajo cincuenta artículos en los cuales se desarrollan los temas afines a este tema basado en la actualidad, la cual tuvo su tercera versión en noviembre del 2013 por la Universidad Autónoma de Madrid después de ser aprobada el 13 de diciembre del 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Estados Unidos, Nueva York y quedando abierta a la firma el 30 de marzo del 2007. En lo que respecta a Costa Rica, fue firmado esta misma fecha y ratificado el 1 de octubre del 2008, bajo el decreto legislativo n°8661 del que se especificarán los aspectos importantes en el apartado nacional de este marco teórico.

En lo que respecta al ámbito nivel nacional, existen varios lineamientos jurídicos que acuerpan la población de personas con discapacidad, políticas, leyes que basan sus estatutos en los requerimientos de este grupo determinado. Para comenzar se hablará de la Política Nacional en Discapacidad 2011-2021, la cual fue emitida por La Presidencia de la República respaldada por las más representativas instituciones para este ámbito, como el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Salud, Ministerio de Bienestar Social y Familia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública y Ministerio de la Presidencia, cuyos representantes lo han reafirmado con su firma, además del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial haciéndole así un reconocimiento explícito a su rectoría, otorgándole por consiguiente el seguimiento y monitoreo de los avances en el cumplimiento de sus objetivos y lineamientos; así como la

elaboración del Plan de Acción para su implementación, y la coordinación de las entidades responsables de su aplicación y aprobada en el 2011 bajo el decreto n.º36524 MP-MBSF-PLAN-S-MTSS-MEP donde se basan en varias consideraciones para aprobar la dichosa política pública. (PONADIS, 2011, p. 5).

Para ejemplificar esas consideraciones, en todas las sociedades regionales las personas con discapacidad y sus familiares que conviven con ellos viven frecuentemente bajo condiciones excluyentes y discriminatorias, privando o negando cuestiones fundamentales para la vida, como por ejemplo participación cultural, social, política y civil. También parten del principio de igualdad en las personas y las distinciones ante la integridad humana de estas personas y esto va ligado estrechamente con el artículo 33 de la Constitución Política y el artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. (PONADIS, 2011, p. 6).

Como parte de los antecedentes a la PONADIS, se justifica que:

El sistema político y legal costarricense ha promulgado diversas leyes y adoptado varios tratados internacionales con el propósito de reconocer los derechos humanos de las personas con discapacidad. Sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer para garantizarles, realmente, una sociedad inclusiva, donde se provea seguridad sustentada en la satisfacción de las necesidades de toda la población. En 1987 se da inicio al proceso de formulación de políticas públicas inclusivas en las instituciones del Estado costarricense, donde se manifiesta la obligatoriedad del aparato estatal de crear las condiciones estructurales necesarias para evitar la exclusión y la discriminación en la prestación accesible de los servicios. No obstante, el proceso de elaboración de políticas públicas inclusivas para que se mantengan en el tiempo debe ser afinado y lograr los ajustes indispensables que aún deben realizarse en los diversos sistemas del entorno, para que las personas con discapacidad alcancen un significativo nivel de desarrollo humano sostenible. Lejos de ser una tarea concluida, es más bien

una que comienza a avanzar y a fomentar la responsabilidad de lograr la igualdad de oportunidades; misma que recae sobre todos los actores sociales, incluidos el Estado, el gobierno de turno, las organizaciones no gubernamentales, las personas con discapacidad, las empresas privadas que brindan servicios de interés público, es decir la sociedad en general. (PONADIS, 2011, p. 13)

Lo anterior evidencia que el proceso al cual se enfrenta Costa Rica y sus ciudadanos para lograr una sociedad inclusiva se requiere que todos los actores sociales (Estados, leyes, sociedad, personas) como sujetos de derecho, además de requerir la optimización de recursos, procesos de planificación y coordinación y más que todo tiempo por medio de un acuerdo social. (PONADIS, 2011, p. 13).

Cabe resaltar que el lograr cumplir con la política al 2021 le daría un valor agregado al país, puesto que a pesar de que ese año se cumpliría el bicentenario de la independencia de Costa Rica, sería un hito y un gran logro para el país en varios ámbitos. Es necesario comprender que la política surge como respuesta de la población afectada y sus familiares, solicitando un cambio por parte del gobierno y por parte de los demás ciudadanos. Es necesario aclarar que, esta política tuvo su última reforma o promulgación en el 2011 al 2021, pero es la mejora de los intentos gubernamentales para esta problemática social y cultural.

La Política Nacional en Discapacidad 2010-2021 (PONADIS) se construyó por medio de un proceso participativo que involucró la participación de ciudadanos por la población con discapacidad, sus familiares y sus organizaciones además de las instituciones estatales. La PONADIS es, como cualquier otra política pública, la respuesta política a una demanda social previamente identificada, orientando así a los actores involucrados socialmente en cuanto a ejecución de planes, proyectos, acciones y programas, dirigidos a revertir la problemática que los afecta directamente. Entonces esta política es el marco político a largo plazo donde se establece la dirección estratégica del Estado de Costa Rica. (PONADIS, 2011, p. 16). Explica PONADIS que básicamente esta política:

Tiene un horizonte temporal al año 2021, en el que se celebrará el Bicentenario de la Independencia de Costa Rica, hito que sirve de aliciente para realizar todos los esfuerzos que, desde el enfoque de derechos humanos, contribuyan al desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad. Es de carácter nacional, por cuanto la discapacidad fue declarada asunto de interés público en la Ley 7600 y su ámbito de aplicación se extiende a todos los habitantes del país y por tanto requiere del concurso de todos los actores sociales. (p. 16).

Esta política se caracteriza por tener aspectos claves para la población dirigida, fundamentarles, por ejemplo, siendo la segunda la de mayor relevancia para el objetivo del trabajo:

1. La cobertura, accesibilidad y universalización de los servicios básicos como la educación y la salud.
2. Mejorar y ampliar la oferta de trabajo, incluyendo adaptaciones en el puesto de trabajo, ya que el desempleo es uno de los problemas más acuciantes que afectan a las personas con discapacidad y causal directa de su condición de pobreza y vulnerabilidad.
3. El acceso y la calidad de la información que reciben las personas con discapacidad.
4. El mejoramiento en las condiciones de infraestructura y opciones de modalidades de transporte y movilidad en el entorno para esta población.

También acá se abarca un eje de trabajo y empleo en el cual se destaca el derecho al trabajo y a un empleo digno como puente para poder optar por una estabilidad y estilo de vida independiente, para que esta población se desarrolle en un ambiente de igualdad. En la mayoría de los casos, las personas con discapacidad se deben limitar a recibir toda la ayuda y depender de sus familiares o subsidios dados por el Estado y sus instituciones afines, puesto que la falta de contar con un empleo lo obliga a vivir bajo esas circunstancias. Es por lo que el Estado se ha comprometido al mejoramiento y cumplimiento de sus derechos. A continuación, se mencionan los lineamientos incluidos en la política para trabajo y empleo:

1. Establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva.
2. Establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas.
3. Incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personas discapacidad.
4. Fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral.
5. Fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo. Empleo público para las personas con discapacidad.

Al abarcar la política pública, que no es precisamente el marco jurídico que tomará en cuenta para el estado de resultados de esta investigación, queda abarcar las leyes nacionales afines o ligadas a temas de la discapacidad, sus derechos humanos y oportunidades. Es por esto, a continuación, se dará una breve reseña a lo que son las leyes n. °7600, n. °8862, n. °8661 como resultado de la lucha por parte del Gobierno y por parte de las personas con discapacidad para lograr la igualdad y protagonismo en el ámbito laboral.

Inicialmente, en cuanto a su orden cronológico, se da primero la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad n. °7600, fue aprobada por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta* n. °102 el 29 de mayo de 1996, la cual ha tenido varias versiones o modificaciones con el fin de ir llenando vacíos sociales para las personas con discapacidad. (Sistemas Costarricense de Información Jurídica, s.f, p. 1).

Es la ley que, declara de interés público para todos los ciudadanos, en igualdad de condiciones de calidad, oportunidades, derechos y deberes, el desarrollo integral de las personas con discapacidad con el resto de los habitantes en el país. Esta ley cuenta con 82 artículos, subdivididos según si área de alcance en capítulos específicos En este apartado se detallan las definiciones generales para comprender el fin de la ley como respaldo de esta población. Por ejemplo, se definen términos como:

1. Igualdad de oportunidades: Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la

planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades, de acceso y participación en idénticas circunstancias.

2. Equiparación de oportunidades: Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.
3. Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.
4. Organización de personas con discapacidad: Son aquellas organizaciones dirigidas por personas con discapacidad o por sus familiares cuyos fines y objetivos están dirigidos a la promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.
5. Ayuda técnica: Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía.
6. Servicio de apoyo: Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y, garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.
7. Necesidad educativa especial: Necesidad de una persona derivada de su capacidad o de sus dificultades de aprendizaje.
8. Estimulación temprana: Atención brindada al niño entre cero y siete años para potenciar y desarrollar al máximo sus posibilidades físicas, intelectuales, sensoriales y, afectivas, mediante programas sistemáticos y secuenciados que abarcan todas las áreas del desarrollo humano. sin forzar el curso lógico de la maduración. (Sistemas Costarricense de Información Jurídica, s.f, p. 1).

Esta ley desea cumplir ciertos objetivos para las personas con discapacidad, tales como:

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

Por otra parte, el Costa Rica firma el 30 de marzo del 2007 y a su vez ratifica el 1 de octubre del 2008 en la cual se adopta textualmente la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad bajo el Decreto legislativo n.º 8661. Se da la aprobación de la firma en la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica el 19 de agosto del 2008 publicado en la Diario Oficina *La Gaceta* n.º 187; y se detallan los artículos de los cuales se compone la Convención.

Para concluir, la última ley que será parte del marco de referencia es la Ley Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público n.º 8862 vigente desde su publicación en el diario oficial *La Gaceta* n.º 219 el 11 de noviembre del 2010 por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Cabe resaltar que esta ley consta de un único artículo que expresa:

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

Lo abarcado anteriormente, desde una perspectiva internacional como lo es la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hasta hilar en la legislación interna de Costa Rica como lo son las leyes n.º7600 Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas Con Discapacidad, la n.º8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y la n.º8861 Aprobación de la Convención Sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad evidencia que, a pesar del constante esfuerzo por parte del Gobierno de Costa Rica y de la misma población (personas con discapacidad) existe un rezago a nivel nacional, partiendo de la falta de involucramiento por parte del sector privado en cuanto a tomar en cuenta un porcentaje destinado a la oferta y contratación de personas con discapacidad. Además de que se evidencia que un cambio cultural afectará al menos unos años más hasta que se cuente con una verdadera concientización por parte de los costarricenses.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En enfoque de la investigación que se le dará al presente trabajo de investigación será establecido partiendo de la comprensión y conceptualización de Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el que se describe que una investigación es “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p. 4).

Cualquier investigación está determinada por su enfoque, los cuales pueden ser carácter cuantitativo, cualitativo, o bien, mixto. Para la investigación presente, se establece como enfoque el carácter cualitativo. Partiendo de allí se es fundamental conceptualizar qué es un enfoque cualitativo, y la definición brindada por los siguientes autores en la obra Metodología de la Investigación es apropiada para este apartado:

El enfoque cualitativo se guía por áreas o temas significativos de investigación. Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas antes, durante o después de la recolección de datos y el análisis. Con frecuencia estas actividades sirven, primero para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria es dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (Hernández et al, 2014, p.7)

Además, Hernández et al. (2014, pp.9-10) brindan una explicación de las que son las principales características que tiene investigación con enfoque cualitativo; entre ellas mencionan que explora el análisis a profundidad, que se basa en una inducción y se da desarrollo holístico. Además, creen que es fundamentada en una configuración interpretativa, es decir, la interpretación de la información.

Esta investigación se considera de esta clasificación puesto que se desarrollarán modelos, propuestas o recomendaciones basadas en ideas propias, pilares jurídicos posibles acciones, que permitan elaborar un fundamento importante. Básicamente, lo anterior se refiere a que analizar la realidad permitirá demostrar el fenómeno que se está investigando, usando como referencia esa indagación.

Es decir, esa información recolectada pero también interpretada desde una visión objetiva, contribuye al análisis y comprensión de forma crítica y amplia para lograr entender el tema desarrollado de manera integral. Así mismo, una investigación de esta calidad, es adecuada y pertinente en la rama de las ciencias sociales, tal como lo es la disciplina denominada Relaciones Internacionales. La disciplina de Relaciones Internacionales, es considerada por ciertos estudiosos como una de las Ciencias Sociales, y el enfoque de esta investigación es pertinente o se acopla a las características de estas ciencias.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014) brindan como concepto de método de la investigación lo siguiente “se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de resolver al planteamiento del problema” (p.128). Por lo definido anteriormente, se puede comprender que entender que este método define la orientación o dirección que se desarrollará en la investigación, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Para lo que respecta a la presente investigación, el estudio es definido como descriptivo. Es decir, es descriptivo porque se va a relatar, el tema y la población en investigación a través de la información que se dará para ampliar el análisis; ya sea por medio de la descripción y estudio de instrumentos jurídicos internacionales o nacionales, así como otros variables u aspectos relevantes para lograr el propósito de la investigación.

Según indican Hernández et al. (2014, p.92) “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Lo anterior se evidencia la forma en la cual los autores se refieren a este método, ligándolo a la presente investigación en específico y lo cual lo respalda o fundamenta teóricamente.

Anteriormente se indicó que el método de investigación era descriptivo, justamente por esta conceptualización, es que este trabajo de investigación busca relacionar el tema en cuestión, el derecho al trabajo en las personas con discapacidad, como para un desarrollo inclusivo.

CUADRO DE VARIABLES

Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Instrumental
1. Describir la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral costarricense.	1. Discapacidad. 2. Significado del trabajo.	1. En la actualidad definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud para discapacidad es: “Término genérico que incluye déficit, limitación en la actividad y restricciones	1. Esta variable y su respectiva definición serán de vital importancia para la investigación, puesto que es necesario comprender que diferencia a las personas con discapacidad de	1. Entrevista a personeros del área de salud, con énfasis en discapacidad. 2. Revisión bibliográfica (Código Laboral, reforma laboral).

		en la participación” (Garzón, 2007, p. 87). 2. Según Maritza De Jesús y María Gabriela Ordaz el trabajo es definido como “una estrategia o medio de aprendizaje en la que se valida y refuerza a la persona, concibiéndose como una forma para demostrar la utilidad (...), haciendo con su labor una contribución pertinente a su entorno” (p. 68).	las personas que no la tienen. 2. Es necesario comprender el significado de esta variable para poder comprender a las tareas a las que se someterá cualquier persona con discapacidad al momento de adquirir un trabajo, cualquiera que sea, y las implicaciones que conlleva ser empleado.	
Comprobar la coherencia de las leyes N°7600, N°8862 y N°8661 en relación con el ambiente laboral y su correcta aplicabilidad.	Ley.	Según el diccionario jurídico de la Real Academia Española indica que ley significa: “Norma dictada por el Parlamento o	Es necesario comprender que es una ley y su definición para entender a que está sometido tanto el Gobierno, como sus	Entrevista abogados especializados en el área penal y revisión bibliográfica en libros de derecho constitucional.

		Cortes, aprobada con ese nombre y siguiendo el procedimiento legislativo establecido en los reglamentos de las Cámaras, que contienen mandatos y ocupan una posición jerárquica inmediatamente inferior a la Constitución y superior a las demás normas” (RAE, 2016, sin página).	ciudadanos al estar sujetos a leyes.	
Estudiar de La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	1. Convención Internacional. 2. Organización de las Naciones Unidas.	Según el diccionario jurídico de la Real Academia Española indica que convención significa: “Acuerdo, entendimiento sobre un determinado tema” o “tratado internacional,	En necesaria la conceptualización de esta variable, puesto que al ser Costa Rica miembro de la ONU, está sujeto a las disposiciones planteadas en la convención.	Revisión bibliográfica (Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y leyes internas asociadas).

		habitualmente de naturaleza multilateral, celebrado bajo los auspicios o en el seno de una organización internacional” (RAE, 2016, sin página).		
Relacionar la aplicabilidad de la convención de la Organización de las Naciones Unidas en relación con la legislación interna en Costa Rica y determinar las condiciones laborales para las personas con discapacidad.	1. Condiciones laborales.	Según Ardila, 1991 y Tokman, 2002, citados en Dakduk 2008: “definición conceptual: “Características del trabajo en el que se ve envuelto una persona; se divide en: (a) empleo formal, actividad laboral donde las personas establecen un contrato que supone un conjunto de deberes y derechos que le garantizan seguridad social, salud y un salario fijo (Ardila, 1991);	En vital comprender que son las condiciones laborales, desde una perspectiva conceptual y desde una perspectiva operacional, debido a que la investigación está enfocada en las condiciones a las que se ven sometidas las personas con discapacidad tanto al conseguir empleo, como cuando ya son	Entrevistas a funcionarios públicos con alguna discapacidad.

		(b) empleo informal, que agrupa a aquellas personas que, aunque están ocupadas, reciben un ingreso insuficiente y variable por actividades de baja productividad, el cual además no supone el establecimiento de un contrato formal (Tokman, 2002); y (c) empleo alternativo, que agrupa a las denominaciones anteriores (empleo formal e informal) e incluye al conjunto de personas que poseen un empleo formal remunerado y, al mismo tiempo, se dedican de forma alternada a la práctica de actividades	empleados y se enfrentan a retos o limitaciones en sus áreas de trabajo.	
--	--	---	--	--

		informales que le generen algún tipo de beneficio económico. Y Definición operacional: Identificación que hace el sujeto a la pertenencia a una de las condiciones de empleo, en un lapso de al menos seis meses para el momento de la medición, al marcar el espacio correspondiente a las opciones de condición laboral formal, informal o alternativa en la sección de datos personales del cuestionario de variables sociodemográficas construido para el presente trabajo” (Dakduk 2008).		
--	--	---	--	--

FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información son parte elemental una investigación en términos metodológicos, necesario para desarrollar investigaciones, es por esto que González y Maranto (2015, p.2) brindan la siguiente conceptualización “una fuente de información es todo aquello que nos proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento. Las fuentes de información son un instrumento para el conocimiento, la búsqueda y el acceso de a la información”.

Fuentes primarias

Para iniciar se debe partir de una definición base para las fuentes primarias. Por lo que se pueden definir como lo indica Losantos (2011, p.7) que son “(...) aquellas que contienen información necesaria, de primera mano. No remite ni necesita completarse con otra fuente”. Lo anterior afirma que este primer tipo de fuentes de investigación son utilizables para dar una adecuada explicación al objeto o población de estudio, y además brinda un margen de error menor al de las fuentes secundarias u otras.

En lo que respecta a esta investigación, se consideran fuentes primarias a los documentos de las convenciones en materia de derechos humanos y discapacidad, y a su vez legislaciones laborales internas con el mismo objetivo. Además de informes o censos relacionados o dirigidos a esta parte de la población por parte de instituciones nacionales (INEC, Estado de la Nación, entre otros), también libros, tesis o tesinas, proyectos de investigación que contengan información relevante y de primera mano para desarrollar los objetivos de la presente investigación. Además, se consideran una fuente primaria las posibles entrevistas a realizar detalladas en el apartado del cuadro de variables.

Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias según el mismo autor Losantos (2011, p. 8) las define como “(...) aquellas que no tienen como objetivo principal ofrecer información sino indicar que fuente o documento que la puede proporcionar. Son fuentes secundarias los catálogos, las bibliografías, los repertorios, etc.”. La utilización de artículos o informes serán utilizados como fuentes secundarias en la investigación de las condiciones laborales a las que se enfrentan las personas con discapacidad.

PROCESO PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación, la recolección de datos se realizará mediante revisión fuentes de información explicadas en los apartados anteriores, que brinden los datos necesarios para lograr establecer los objetivos y cumplir lograr dar un valor agregado para las personas con discapacidad, lo que hará posible como base para lograr tanto un análisis como una crítica constructiva a la realidad cotidiana de la población seleccionada para el estudio.

Por lo anterior, investigar y estudiar las respuestas de las varias entrevistas varias que se realizarán, con el soporte teórico de las investigaciones previas o bien informes como se mencionó en la descripción de las fuentes, son una contribución al tema en estudio, no solo por la actualización de datos, sino también por su nueva perspectiva, sino también llenar vacíos no abarcados o no identificados en fuentes anteriores, logrando así los resultados esperados.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En este capítulo se da la evidencia estadística de la verdadera situación que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. A pesar de que el rango de investigación es a nivel de Costa Rica, se da el panorama mundial y luego se desarrollará el tema país que es el de interés para la investigación.

El Banco Mundial, aparte de sus funciones monetarias a nivel internacional, tiene enfoques sociales para la población global, dentro de ellos está “Discapacidad: Panorama General” en el cual se brinda un contexto mundial. Por ejemplo, datos arrojados por el Banco Mundial evidencian que el 15% de la población mundial, equivalente a unos mil millones de habitantes, experimentan o padecen algún tipo de discapacidad y existe una conducta prevaleciente en países en vía de desarrollo o tercermundistas. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 1).

Figura 1



1

Fuente: Discapacidad: Panorama General, 2018, Banco Mundial.

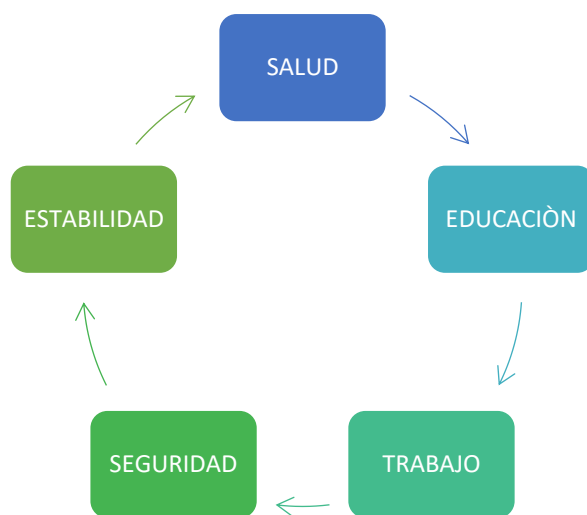
A nivel general, las altas tasas de pobreza, niveles de ocupación inferior, menor o deficiente nivel de educación, estados de salud decaídos, problemas económicos o sociales, son unos de los factores que abundan en las personas con discapacidad como grupo. Esto debido que sus escasos recursos y falta de información los limita a someterse a tiempo a tratamientos mitigadores o innovadores. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 2).

La inclusión social y económica plena de estas personas es vital para evitar la inaccesibilidad de los medios físicos y/o el transporte, la falta de tecnologías de apoyo, disponibilidad de dispositivos, y adaptación de los medios de comunicación y las insuficiencias en la prestación de servicios, y los prejuicios discriminatorios y el estigma en la sociedad. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 3).

En este tema de discapacidad, el Banco Mundial plantea que, la pobreza mundial es uno de las mayores factores, puesto que es por la extrema escases que pueden aumentar los índices de nacimientos de personas con discapacidad, por la mala alimentación, falta de calidad y falta de acceso a la salud (a pesar de ser un derecho humano), condiciones insalubres de trabajo y de vivienda, entornos o ambientes altamente contaminados y falta de políticas y hábitos de saneamiento y agua potable agrava la situación. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 4).

Sin embargo, es necesario comprender que, en todo país, las sociedades se ven sometidas a un ciclo de estabilidad. En lo que respecta al tema de la discapacidad, es claro que puede elevar el riesgo de pobreza como consecuencia de falta de oportunidades de trabajo y educación deficiente, de más bajos salarios y costo de vida más alto por las necesidades o requerimientos de una persona con discapacidad.

Figura 2
CICLO DE ESTABILIDAD



Fuente: Elaboración Propia.

Entre los programas del Banco Mundial está el desarrollo y de acá surgen las investigaciones realizadas para comprender la pobreza y sus puntos de lucha y mejora. Sin embargo, o se acuerpa de convenios (La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) o ciertos programas como la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, para realizar labores de bien social y cultural. En esta Agenda 2030 se establece que la condición de discapacidad en una persona no es justificante o criterio a considerar para que las personas sean privadas de contar con programas de desarrollo y de los derechos humanos. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 6).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) contienen siete metas específicas referentes de manera explícita a las personas con discapacidad y otras seis sobre las personas en situaciones vulnerables,

abarcando así, las personas con discapacidad. Los ODS abordan ámbitos fundamentales de desarrollo:

1. Fin de la pobreza
2. Salud y bienestar
3. Educación de calidad
4. Trabajo decente y crecimiento económico
5. Agua limpia y saneamiento
6. Industria, innovación e infraestructura
7. Reducción de las desigualdades

Todos los ámbitos anteriores son de suma importancia para la labor del Banco Mundial. Además, la Nueva Agenda Urbana de la Naciones Unidas del 2016, también se actualiza, de manera que compromete promover y promulgar medidas facilitadoras para el acceso igualitario a espacios públicos, instalaciones, tecnologías, servicios y sistemas públicos para las personas con discapacidad, tanto en zonas urbanas como rurales, dejando así en evidencia otra iniciativa para erradicar la exclusión de este grupo; lo anterior debido a que El Grupo Banco Mundial decidió asumir el compromiso de ayudar a los Gobiernos a alcanzar la cobertura sanitaria universal antes de 2030, un avance que tiene el potencial de trasfigurar la salud y el bienestar de las sociedades y los individuos. (Banco Mundial, 2018, párrafo número 6).

Otro organismo que tiene una gran relevancia e injerencia en lo que es la discapacidad como problemática social internacional, son las Naciones Unidas. No solamente por la iniciativa de la cual surgió la Convención, sino por todos los demás programas relacionados a este tema. La ONU tiene propiamente un apartado de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, en el cual se da una visión completa de la labor de la organización, liderada por la Secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Acá se detallan los mandatos (convención, normas uniformes, programa de

acción mundial), los fondos de contribuciones voluntarias, historia de la discapacidad y las Naciones Unidas, y el Día Internacional de las Personas con Discapacidad establecido para el 3 de diciembre. (Naciones Unidas, 2019).

La Organización Internacional de Trabajo como agencia especializada de la ONU, tiene una injerencia importante para los datos estadísticos de esta investigación. Por su pilar de trabajo, la agencia señala que la aceptación de leyes y reglamentos referentes al trabajo es de suma importancia para la aplicación de las normas de la OIT, la promoción de la Declaración de la Agencia en relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la práctica del concepto de trabajo decente (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

De acuerdo con la Constitución de la OIT, la Oficina está para cumplir el compromiso de ofrecer cooperación técnica y servicios de asesoría a los Estados miembros y dar apoyo en cuanto a la evaluación y en la formulación o revisión de leyes laborales. Incluyendo la asistencia para el desarrollo de leyes y reglamentos nacionales que den camino a los avances en la ratificación de convenios o en la aplicación de sus principios (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

Parte de los principios que defiende la Organización Internacional del Trabajo, es el del trabajo decente (siendo también uno de los 17 ODS de la ONU). El trabajo decente se resume en las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Básicamente es la oportunidad de tener acceso a un empleo productivo que genere una remuneración económica justa y equitativa, la seguridad (en todos sus aspectos) en el ambiente físico de trabajo y el respaldo de protección social para los familiares, superación de perspectivas de desarrollo personal y colectivo e integración social, libertad para que los empleados expresen sus opiniones o disconformidades, se organicen y sean parte importante en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

Es necesario comprender, que a pesar de que la investigación no es propiamente de la Organización Internacional de Trabajo, es vital dar a conocer su injerencia a nivel mundial y su aporte global, regional o por país, como parte de la Organización de las Naciones Unidas, y al ser el mayor ente mundial en cuanto a temas laborales, dará un panorama general que servirá para realizar comparaciones y establecer estadísticas para el tema en investigación.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT se basa en un empleo productivo y el trabajo decente, que son elementos clave para alcanzar una justa globalización y reducción de la pobreza. Es por esto, que la OIT ha elaborado un programa exclusivo para la comunidad trabajadora que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección y el diálogo social, con el objetivo transversal de la igualdad de género. A raíz de la crisis económica y financiera mundial del 2008, es apremiante proveer empleos de calidad ligados a la protección social y al respeto de los derechos en el trabajo, con la finalidad de alcanzar erradicar la pobreza y lograr un crecimiento económico sostenible e inclusivo (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

Dado que la OIT es la máxima entidad propulsora del trabajo a nivel internacional, y partiendo de que en ella se defienden los pilares de igualdad, no discriminación, paga justa y oportunidad social equitativa, tiene como agencia especializada de la ONU la obligación de abarcar a toda la población laboral activa dentro de su población de estudio e impacto. Es por esto que tiene normas específicas y acopladas para las personas con discapacidad. Dentro de sus cuarenta y cuatro temas de injerencia, está posicionado como número once el tema de la discapacidad y trabajo.

En este apartado, la Agencia básicamente da el panorama mundial de las personas con discapacidad. Están representadas aproximadamente por el 15% de la población global, es decir mil millones de personas (datos congruentes con lo que indica el Banco Mundial). Alrededor del 80% de esta población está en edad para trabajar. A pesar de esto, su derecho

al trabajo y no solo a trabajar, sino optar por un trabajo decente, es frecuentemente e injustificadamente denegado (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

Figura 3



Fuente: Organización Internacional de Trabajo, 2019.

La población femenina con discapacidad, como caso particular, afrontan grandes barreras físicas, actitudinales e información que frenan el goce de igualdad de oportunidades en el mundo del laboral. En comparación con la demás población, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social no suficiente, siendo esta clave para reducir la pobreza extrema. (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

En lo que respecta al trabajo de la OIT, ha realizado una publicación el 3 de noviembre del año 2017 llamada “Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales: Una perspectiva de cooperación Sur-Sur”. Este artículo establece una relación la importancia de la cooperación Sur-Sur y Triangular para el desarrollo global

aproximadamente desde los años setenta, más que todo para promover iniciativas nacionales e internacionales y también por región, con el fin de lograr de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Este tipo cooperación da un aporte en temas de conocimiento, tecnología, se guía por liderazgo, beneficio mutuo, solidaridad, entre otros (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

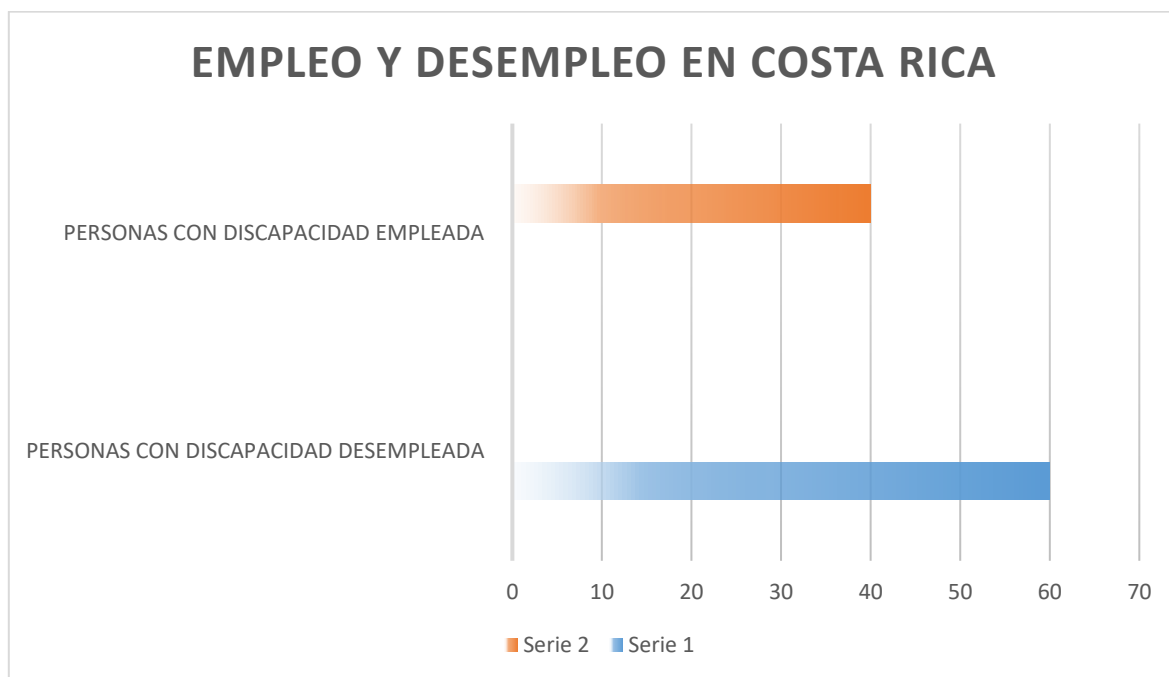
Este artículo arroja que, desde la perspectiva OIT es un mecanismo horizontal y solidario para ejecutar y promover el Programa de Trabajo Decente de la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030, en particular el objetivo de desarrollo sostenible número ocho: desarrollo sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, haciendo inclusión de las personas con discapacidad. Ahora bien, por ser Costa Rica parte de las Naciones Unidas, ha sido uno de los países a los cuales se ha realizado un análisis de la situación país que enfrentan las personas con discapacidad (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

Para ejemplificar, en Costa Rica existe la Red de empresas inclusivas de Costa Rica, avances, desafíos y oportunidades de la cooperación Sur-Sur desde el 2013 conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, la Agencia de la Organización Internacional del Trabajo (en Costa Rica), Agencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (en Costa Rica), Untad Wall y Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED). (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

En este informe se detalla que, según datos tomados del último censo, más del 60% de la población con alguna discapacidad en el país se encuentra desempleada. Lo anterior evidencia que las empresas y la sociedad costarricense desprecian o bien ponen en tela de duda las capacidades físicas y mentales de las personas con discapacidad para realizar un trabajo requiera este o no, conocimiento especializado; lo que deja como consecuencia someterlos a vivir en pobreza por la falta de empleo o a limitarse a los escasos recursos que

les puede brindar el Estado, depender de familiares económicamente y de por vida, verse excluidos y discriminados (Organización Internacional de Trabajo, 2017, p.23).

Figura 4

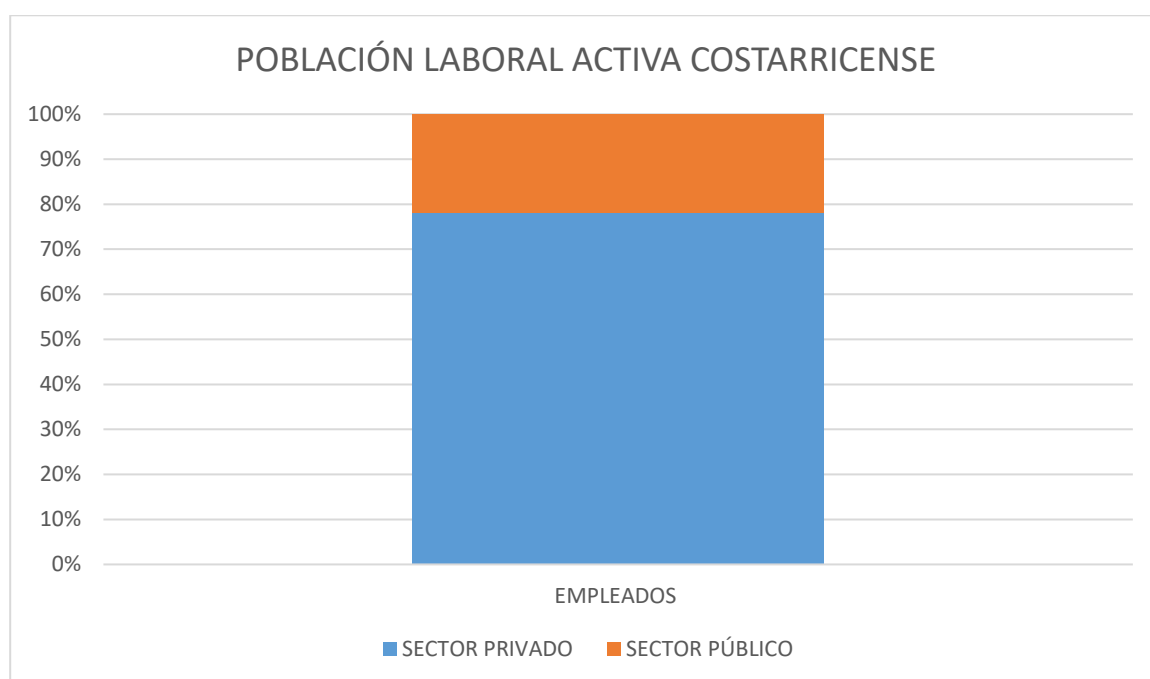


Fuente: Una perspectiva de Cooperación Sur-Sur: Costa Rica, 2017, Organización Internacional de Trabajo.

Tal y como se detalló en el Marco de Referencia, capítulo II de esta investigación, con la aprobación de la Ley n.º 8862 donde en sana teoría en el sector público, las instituciones deben reservar el 5% de la planilla para realizar contrataciones específicamente para las personas con discapacidad, sin embargo en la actualidad no ha habido un gran avance en cuanto a la inclusión en las empresas públicas, puesto que incluso el Gobierno no está capacitado en cuanto instalaciones, *software*, poca capacitación, infraestructura y transporte inadecuado, lo cual impide la atención integral al tema de la educación ligado a la empleabilidad de personas con discapacidad (Organización Internacional de Trabajo, 2017, p. 23).

Ante esta realidad, el papel de las empresas (sea público y privado) es vital para, ya sea mantenerse estancados o bien para realizar un gran avance en materia de inclusión y oportunidades para este sector de la población costarricense. El sector empresarial debe renovarse y ser el principal aliado para afrontar el desafío de Costa Rica, para dar un aprovechamiento total de la productividad de toda la población. Partiendo de que el 86% de la población laboral activa costarricense lo hace para el sector privado; además es vital que las empresas y todo su personal se preparen en cuanto a equipo y socializar y para incorporar a las personas con discapacidad (Organización Internacional de Trabajo, 2017, p. 23).

Figura 5



Fuente: Una perspectiva de Cooperación Sur-Sur: Costa Rica, 2017, Organización Internacional de Trabajo.

El gráfico anterior evidencia que, si se lograra tener una incentivación oportuna para las empresas con fines de lucro, que la mayoría son empresas privadas, se tendría un cambio radical en la inserción de las personas con discapacidad, lo cual aparte de generar un gran aporte a la economía nacional, además de otros impactos positivos para el panorama empresarial, sirve como herramienta para dar una contribución máxima a la sociedad y

enfrentar desafíos como igualdad de género, combatir la pobreza, falta de empleo para personas con discapacidad, empleo ético para inmigrantes y demás.

El Estado costarricense ha reconocido el labor de la incorporación de AED como asesor y acompañante a las empresas del país. Las respuestas positivas han sido un poco evidentes, ya que en los últimos años, el proceso de sensibilización ha dejado como producto que más de 70 empresas hayan reportado contrataciones para un aproximado de 450 personas con discapacidad (Organización Internacional de Trabajo, 2017, p. 24).

Además del respaldo jurídico que tienen las personas con discapacidad, a nivel nacional existen varias instituciones gubernamentales que dan no solo asesoramiento sino dan soporte a esta parte de la población. Entre ellos está el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. Este es el rector en discapacidad, responde por fiscalizar y promover el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, con el fin de fomentar en todos los ámbitos de sociedad, el desarrollo inclusivo (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 2019).

El CONAPDIS, como ente rector y consultor, tiene aparte de la obligación y rendición de cuentas, tiene áreas de trabajo para guiar a las personas con discapacidad, como accesibilidad, deporte y recreación y cultura, educación, exigibilidad de derechos, formación profesional, niñez y adolescencia, prestaciones sociales y económicas, salud, certificaciones de discapacidad, transportes y empleo (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 2019).

En este último que es el de mayor relevancia para la investigación, especifica que en los artículos número 23 y número 24 de la Ley N°7600 (Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad) señala claramente que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales, , el goce del derecho de un

empleo adecuado a sus condiciones y necesidades especiales. Considerando como discriminación el emplear personalmente mecanismos que no estén acoplados a las condiciones de los aspirantes, el exigir o solicitar requisitos adicionales a los necesitados para para un solicitante sin discapacidad y el no emplearlo por su condición de discapacidad, a un trabajador idóneo. (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 2019).

El último censo país realizado en Costa Rica fue en el 2011, en el cual el CENAREE y el CONAPDIS con los datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, publicaron un reporte general llamado “Resultados relevantes de Discapacidad: CENSO 2011”; en el cual se detallan estadísticas varios temas y características generales de discapacidad. Para ejemplificar tipos de discapacidad y sus porcentajes, migración, utilización de tecnología, temas educativos, vivienda, distribución por regiones, alfabetización por regiones, niñez y adolescencia, y otros. (Centro Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2012).

Con base en la información del censo se realiza una breve reseña de discapacidad en ámbitos como edad laboral y aseguramiento ante la Caja Costarricense del Seguro Social. En este primer análisis, se dará entre personas parte de la población laboral entre 18 y 65 años con aseguramiento o pensión:

Figura 6

Costa Rica. Población con discapacidad en edades laborales (de 18 a 65 años) según condición de aseguramiento por tipo de discapacidad. Junio 2011.

	Limitación para ver aunque use anteojos o lentes	Limitación para oír	Limitación para hablar	Limitación para caminar o subir gradas	Limitación para utilizar brazos y manos	Limitación de tipo intelectual (retardo, síndrome down etc)	Limitación de tipo mental (Bipolar, esquizofrenia, otros)
Asalariado(a)	29,6%	21,6%	11,6%	16,5%	16,3%	5,2%	9,1%
Cuenta propia voluntario o convenio	15,2%	15,5%	7,9%	14,2%	13,7%	4,9%	8,5%
Régimen no contributivo (Recibe pensión)	1,8%	3,4%	8,6%	5,0%	5,1%	9,3%	7,2%
Pensionado(a) de la CCSS	6,6%	9,0%	11,4%	13,4%	12,2%	8,5%	11,2%
Magisterio u otro	41,9	48,4	65,9	56,5	56,4	74,2	67,1
Asegurado(a) familiar	25,8%	23,6%	22,2%	24,3%	24,2%	27,7%	21,8%
Asegurado(a) por el estado	7,7%	12,5%	23,7%	13,9%	14,9%	28,7%	26,9%
Otras formas	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%
No tiene seguro social de la CCSS	12,5%	13,6%	13,8%	12,0%	12,7%	14,8%	14,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Archivo datos CCP. Censo 2011. INEC.

Lo anterior evidencia que el subsidio dado por el Estado a estas personas está debidamente justificado, ya que toda discapacidad tiene requerimientos económicos, y cuidados específicos. Pero el hecho de que las personas con discapacidad tengan un trabajo formal o informal no amerita de ninguna manera a que las persona deje de recibir el apoyo monetario por parte del estado, más a sabiendas de las deficiencias del Gobierno para lograr la inserción positiva y efectiva.

Otro aspecto que es de vital importancia, es el aporte económico que dan estas personas a la sociedad y Estado costarricense. Por ejemplo, a continuación, se resumen el gran aporte que dan las personas con discapacidad a la economía nacional al poder optar por un empleo y cumplir con los deberes ciudadanos al igual que cualquier otro costarricense:

Figura 7

Costa Rica. Población con discapacidad económicamente activa según sexo. Junio 2011.

	Hombre	Mujer	Total
Trabajó durante una hora o más (sin contar los oficios domésticos en su hogar)	81 416	39 384	120 800
No trabajó pero tiene empleo	3 901	2 076	5 977
Buscó trabajo y había trabajado antes	3 887	1 224	5 111
Buscó trabajo por primera vez	331	204	535
Total	89 535	42 888	132 423
Existen 285 580 personas con discapacidad en edades entre 18 y 65 años, de los cuales 138 525 son hombre y 147 055 son mujeres			
	Hombre	Mujer	Total
Trabajó durante una hora o más (sin contar los oficios domésticos en su hogar)	58,8%	26,8%	42,3%
No trabajó pero tiene empleo	2,8%	1,4%	2,1%
Buscó trabajo y había trabajado antes	2,8%	0,8%	1,8%
Buscó trabajo por primera vez	0,2%	0,1%	0,2%
Total	64,6%	29,2%	46,4%

Fuente: Centro Centroamericano de Población (CCP). Archivo datos censo 2011. INEC. Censo 2011.

Otro ámbito que es de fundamental sintetizar en porcentajes es el del aporte de los migrantes con discapacidad a nuestro país que se determina según la región.

Figura 8

Costa Rica. Cantidad de migrantes con discapacidad por región de procedencia según sexo. Junio 2011.

	Mujer	Hombres	Total
América Central	15815	13797	29612
América del Sur	1213	1159	2372
América del Norte	763	1328	2091
Europa	485	677	1162
Caribe	311	336	648
Asia	203	259	462
África	7	11	18
TOTAL	18797	17567	36365

Fuente: CNREE. Base de datos **PDQ-Explore**. Centro Centroamericano de Población (CCP). Censo 2011. INEC.

En el censo de hace ocho años, se logró acotar la siguiente información, la cual lo que permite es evidenciar la población regional que tiene alguna discapacidad:

Figura 9

Costa Rica. Población con discapacidad por región. Junio 2011.

	Absoluto	Relativo
Gran Área Metropolitana	226510	50,0%
Resto Región Central	50387	11,1%
Región Huetar Atlántica	43291	9,6%
Región Brunca	38402	8,5%
Región Chorotega	35647	7,9%
Región Huetar Norte	32955	7,3%
Región Pacífico Central	25657	5,7%
Total	452849	100,0%

Fuente: CNREE. Base de datos **PDQ-Explore**. Centro Centroamericano de Población (CCP). Censo 2011. INEC.

A nivel internacional se ha dado una gran lucha por reconocer los pueblos indígenas, realizar una permeabilidad de culturas incluso dentro del mismo país para lograr comprender el trasfondo de los indígenas y los problemas a los que se ven sometidos por su condición individualista, bien por su falta de recursos económicos, o la falla de los Gobiernos para brindar servicios educativos y salubres, de calidad entre otros. Justamente, así como se dijo anteriormente que, el entorno en el que se desarrolle un embarazo puede ser una de las justificaciones científicas de la tasa de discapacidad.

La población indígena a nivel de América es demográficamente importante, incluso en Costa Rica es parte importante en tema de cantidad y ocupación territorial aparte de su historia y cultura. En Costa Rica los pueblos indígenas son Chorotega, Birri, Cabecear, Guatuso y Térraba y según su respectivo orden este es el porcentaje de personas con discapacidad, según el Archivo datos CCP del Censo 2011 del INEC sería:

1. 24,5%
2. 17,90%.
3. 14,20%
4. 3,1%
5. 5,1%. (Archivo datos CCP. Censo 2011. INEC).

Claramente, la población indígena, por su condición humana, también posee una tasa relevante en cuanto al tema de discapacidad, por ejemplo:

1. De 100 personas con discapacidad, 3 de ellas son indígenas, equivalente a un 3,31%
2. De cada 1000 personas residentes en el país en el 2011, 3 de ellas eran indígenas con discapacidad, equivalente a un 0,35%.

3. Aproximadamente 2160 persona indígena tiene algún tipo de discapacidad, equivalente a un 14,40% de la población total costarricense (Archivo datos CCP. Censo 2011. INEC).

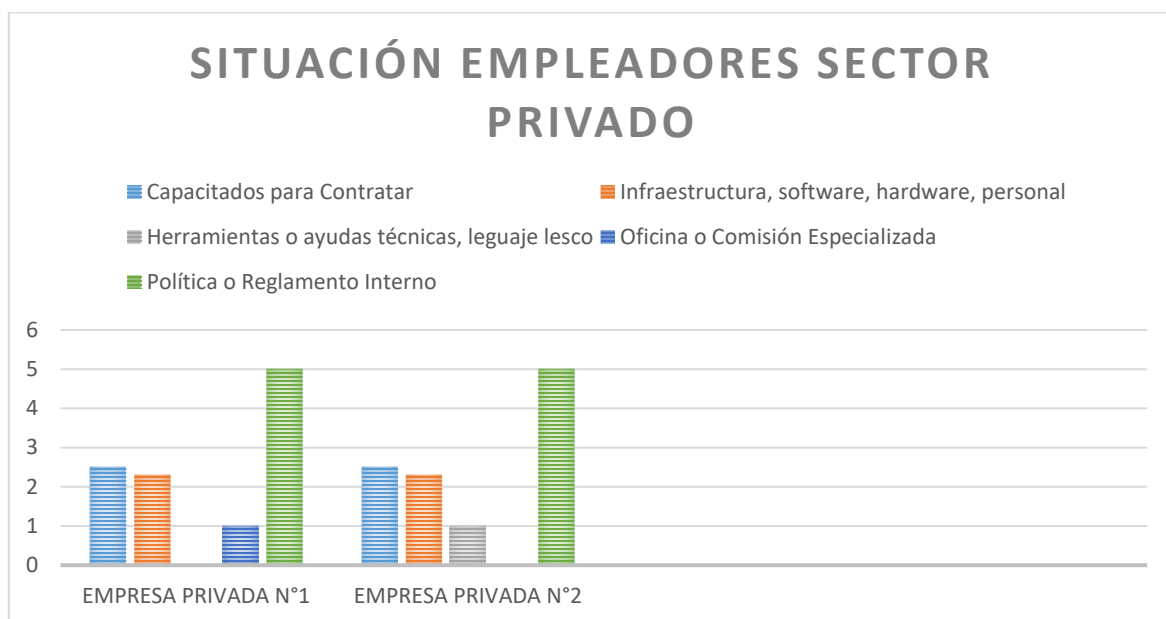
En toda sociedad, se toman en cuenta los niños, los adolescentes, adultos y ancianos, todos tienen un rol de suma importancia en la actualidad, ya sea nacional o internacional. Todos estos a pesar de la brecha cultural entre las distintas generaciones y la diferencia de edades, se ven sometidos al sistema de Gobierno, responsabilidades civiles y políticas y demás. Claramente, existe un porcentaje de la población con discapacidad que es acaparada por los adultos mayores, tal cual se evidencia a continuación:

1. En el 2011 (último censo) 372 712 personas eran mayores a 65 años.
2. De estas 127 346 presentaban al menos una discapacidad, un equivalente al 3% de la población total.
3. De la población mayor de 65 años el porcentaje es mucho mayor, de un 40,85%.
4. De estas cifras solamente el 40% reciben una pensión o subsidio o trabaja, y asegurada por el estado sería un 51,2%. (Archivo datos CCP. Censo 2011. INEC).

Parte importante del análisis de resultados es el mecanismo de recolección de datos utilizado en esta investigación, que es la entrevista. Se realizaron tres entrevistas distintas según el enfoque querido, ámbito psicológico, ámbito de capital social (es decir recursos humanos) y el ámbito propiamente de la discapacidad (persona con discapacidad), con el fin de obtener datos imparciales y lo más cercanos a la actualidad costarricense. A continuación, se realizará un análisis gráfico para evidenciar los resultados de las entrevistas.

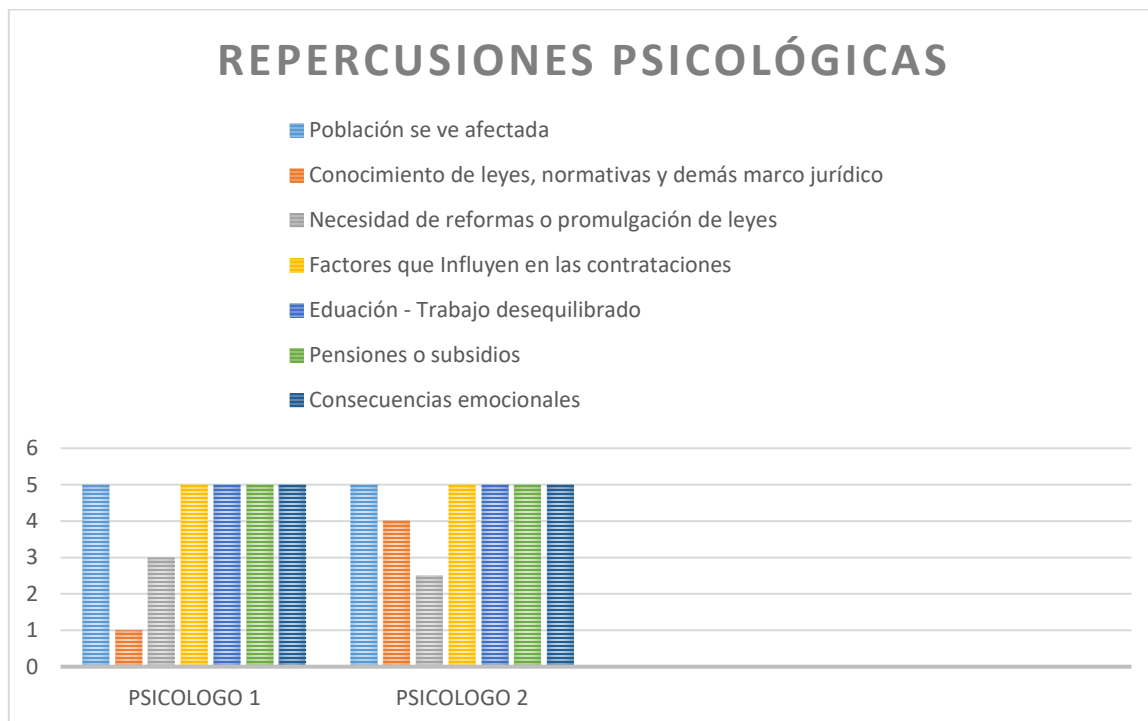
En cuanto a los especialistas en Recursos Humanos, fue beneficioso para ambas partes realizar la entrevista, puesto que los personeros se percataron de las debilidades que tienen la empresa para atender y emplear a una persona con discapacidad, pero también brindó un aporte imparcial a la investigación. Por ejemplo:

Figura 10



Fuente: Elaboración propia.

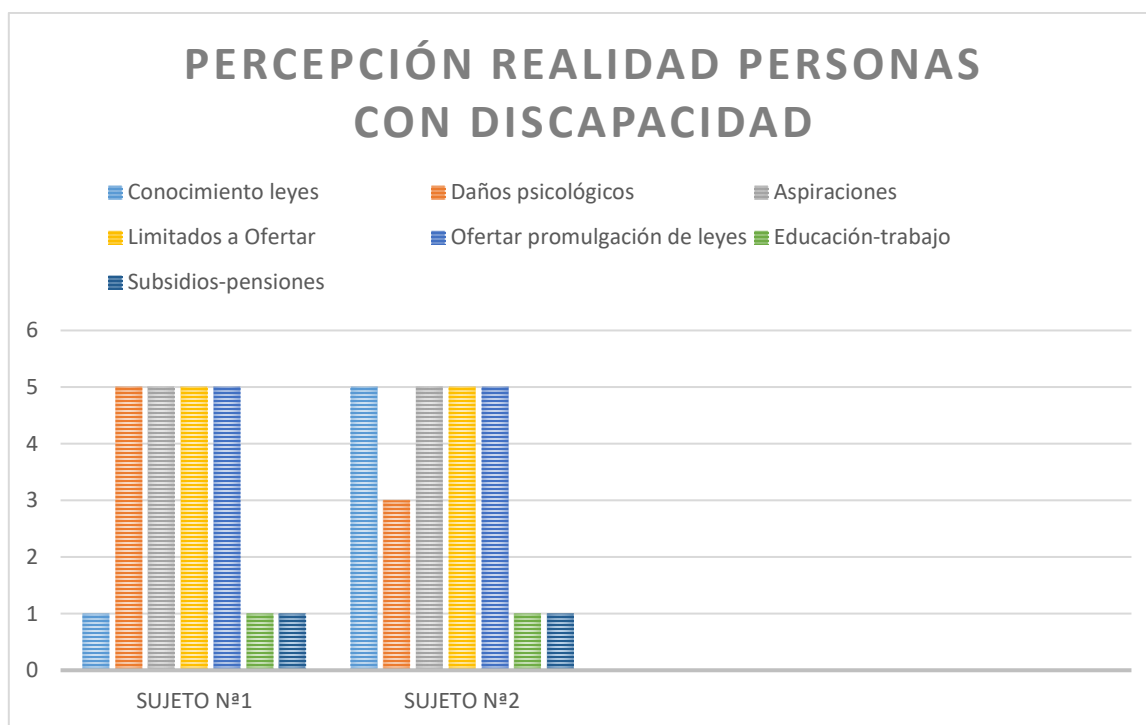
El panorama al que se enfrentan las personas con discapacidad es incierto, y el tener esta inestabilidad en temas económicos y sociales, le genera repercusiones a nivel psicológico. Por esta razón, se decidió abarcar este ámbito con profesionales en psicología para obtener la percepción de un doctor en cuanto a las consecuencias negativas de este fenómeno dado por la discriminación y falta de inclusión.

Figura 11

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, después de analizar los antecedentes, la normativa y legislación, ver los datos estadísticos de cuál es la población colocada en alguna empresa o está desempleada, y demás temas, es más que necesario escuchar y analizar la visión y percepción propiamente de las personas con discapacidad. Es por esto que se entrevistó a personas con distintas discapacidades para lograr comprender y escuchar a este grupo de personas.

Figura 12



Fuente: Elaboración propia.

Como se pudo apreciar en las páginas anteriores, la ardua lucha que se ha desarrollado a lo largo de la historia por la igualdad entre los ciudadanos, y principalmente, por aquellos que presentan alguna discapacidad física ha sido realmente difícil. Sin embargo, como también se analizó, se han internacionalizado diferentes normativas para poder ayudar a la inclusión en la sociedad a este sector de la población que durante muchos años se ha visto marginada. Se ha buscado que este sector tenga las mismas herramientas, y las mismas posibilidades para poder entrar en la competencia de crecimiento que se representa en el marco laboral, académico, social y todos aquellos en los que se tiene que crecer para garantizar una mejor calidad de vida.

Recordando que, principalmente, en el campo laboral se presenta una gran cantidad de personas sin empleo y que se pone “cuesta arriba” el poder obtener un empleo para poder suplir todas las necesidades que se presenta diariamente. La situación para aquellos con algún impedimento físico, de motora fina, intelectual o mental, se torna aún más complicado, los espacios de crecimiento para este sector en muchos lugares son prácticamente nulo, se debe tomar en cuenta que los sujetos con discapacidad conforman uno de los grupos con un gran riesgo de exclusión en el momento de acceder u optar por un empleo, y también los que sufren una brecha salarial más importante. El tema de la remuneración económica es muy importante de rescatar, pues no solo es complicado el encontrar un empleo que se adapte a las necesidades que la población discapacitada necesita, sino, que se les brinda empleo con un salario menor a lo demás, o bien no justo de acuerdo con sus funciones o puesto.

Asimismo, además de la ya compleja situación económica, deben luchar con otros aspectos como los prejuicios sociales y la discriminación, agregando la falta de accesibilidad en todos los sectores, el poco interés en los medios de comunicación o las familias que piensan de forma errónea, crean un vínculo en donde no permiten el pleno desarrollo, pues piensan que sus hijos o familiares no serán capaces de enfrentarse a la vida complican más la inserción laboral de las personas discapacitadas. A las personas con discapacidad se les priva a continuamente de oportunidades de trabajo, de poder estudiar y de una plena contribución en la sociedad, lo cual se vuelve una limitación a su bienestar.

Con anterioridad se abarcó, la lucha por alcanzar igual de condiciones, tanto a nivel nacional como internacional; y diferentes documentos respaldan este desafío mundial. Al dedicarse un espacio para analizar La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad es importante mencionar que es un instrumento para garantizar que tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que los demás, tomando en cuenta que es un número de personas importante que conforman este sector.

La Convención es un tratado de derechos humanos elaborado por representantes de la comunidad internacional, para cambiar la forma como son vistas y tratadas en sus sociedades las personas con discapacidad. En él participaron personas de este sector, lo cual es importante de rescatar ya que nadie más entendería las verdaderas dificultades que enfrentan día más que ellos mismos. Dentro de esta convención en lugar de pensar en la discapacidad como un problema médico, caritativo o de dependencia, la Convención buscaba que fuese ilustrada a nivel mundial como un problema, pero a nivel de derechos humanos. Algo que debería ponerse en práctica para una mejor inclusión, que no se vea a las personas como “el problema” porque realmente es sola una condición, el problema son formas en cómo se ha adaptado el mundo sin tomar en cuenta a todos por igual.

La Convención engloba varios ámbitos en los que pueden surgir impedimentos, entre ellos el poder acceder los edificios, calles y transporte, hasta el acceso a la información a través de los medios impresos y electrónicos. También, busca poder reducir los estereotipos y la discriminación que se hallan por lo general como los motivos por los que los discapacitados se ven excluidos de la educación, el empleo, la salud y otros servicios. Este se convierte en el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que busca garantizar que los Estados que lo han internacionalizado se comprometan a fomentar y sobre todo a proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Teniendo normas que respalden esta lucha, estas obligan, de una manera positiva, a tener que visualizar que el problema es nuestra manera de pensar, de cómo vemos las dificultades que se presentan para con los demás. Nos ayuda a entender nuestra poca consideración hacia aquellos que tienen condiciones distintas a otros. Se trata de enfocar el problema realmente, de generar un cargo de conciencia y buscar los cambios mínimos que pueden llegar a hacer grandes diferencias, hasta el hecho de cambiar nuestra manera de hablar, introduciendo lo que se llama el lenguaje discapofóbico, una nueva manera de comunicarnos, un lenguaje que toma en cuenta las diferentes discapacidades.

Para futuros profesionales, y principalmente en el área de Relaciones Internacionales, que muy probablemente, que se trabaje todos los días con personas con discapacidad, es de gran interés poner en práctica el conocimiento de cada punto que se desarrolló en este escrito. Incluir a personas con discapacidades en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad. Esto implica más que simplemente animar a las personas; es necesario garantizar que haya políticas y prácticas adecuadas vigentes en una comunidad u organización.

Buscar o pensar en inclusión social de personas con discapacidad es obligatoriamente un ideal en una sociedad que realmente se comprometa a incluir, en donde todos los actores sociales, con o sin discapacidad son protagonistas. Este es un gran camino en el cual cada uno de los ciudadanos tiene que ver en dónde se encuentran los errores de este largo trayecto por la igual, hacia dónde nos dirigimos y principalmente junto a quiénes y cómo gestamos esta nuestra sociedad. Se puede observar el trayecto desde muchas perspectivas, desde diversos puntos panorámicos, pero siempre y cuando se tome con responsabilidad y compromiso.

Solo cuando realmente se asuma que las personas con discapacidad son ciudadanos y ciudadanas como los demás, con los mismos derechos y responsabilidades, se habrá dado el giro definitivo hacia su integración efectiva. Todo cae en la preparación y en las ganas que se demuestren para cambiar de actitud, para admitir la diversidad y, en consecuencia, denegar comportamiento, medidas o leyes que, de una u otra forma, supongan una discriminación o exclusión de las personas con discapacidad. Pero ese cambio de actitud no es sencillo y requiere tiempo. Es cierto que a lo largo de los últimos años se ha avanzado a gran escala, y que, en la actualidad, la igualdad de derechos se ha logrado adaptar de una mejor forma a esta idea que es tiempos de antaño, sin embargo, las personas con discapacidad que requieren algún tipo de apoyo para ejercer sus derechos no tienen las mismas oportunidades que el resto de la población.

A la hora de llevar los derechos a los hechos, de ser consecuentes con nuestras ideas. La única forma de hacerlo es ser conscientes de que el respeto, la protección y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad constituyen su garantía máxima. Se debe entender que la protección de los grupos más vulnerables, independientemente de cuáles sean las causas de esa situación de mayor vulnerabilidad -la edad, la deficiencia, la enfermedad, la carencia de recursos dan la medida de la capacidad que tiene una sociedad para responder a las necesidades de todos y, por lo tanto, constituye el mejor indicador de su grado de civilización y progreso social.

En la búsqueda de priorizar varios ámbitos en los que se le pueda hacer más fácil el desenvolverse en una sociedad tan poco inclusiva, se debe proporcionar a las personas con alguna discapacidad física el ejercicio de sus derechos, informándoles adecuadamente acerca de los mismos y ayudándoles a ejercerlos cuando sea necesario. Difícilmente podrán acceder a las prestaciones económicas a las que tienen derecho o a los servicios que mejor responden a sus necesidades y preferencias si no los conocen.

Se puede impulsar su derecho y libertad de elección, que puedan poseer la posibilidad de seleccionar entre diversas opciones es una de las libertades básicas de las personas. Se tornaría inconcebible que otros decidieran por ellos, sobre temas tan simples como dónde pueden vivir, con quién, en qué escuela podrían estudiar, a qué profesión se pueden dedicar, cuáles podrían ser amigos, y entre otros tantos aspectos sobre los cuales no se pueden limitar a decidir por una simple restricción física.

Hay aspectos que tienen prioridad, empezando por la limitación al derecho de elección de muchas personas con discapacidad y así, se podrá hacer el cambio de los sectores que se limitan para estas personas con discapacidad física, como las barreras de infraestructura, de arquitectura o de comunicación que pueden obstaculizar, o incluso impedir, su acceso a servicios de uso público, y se podrá considerar verdaderamente

promover la colaboración activa de las personas con dificultades de comprensión en la adopción de las decisiones que les afectan.

Existen varios cambios por realizar, como el corregir la postura a la sobreprotección y al menosprecio de las personas con discapacidad. Admitir y responsabilizar su capacidad para elegir la vida que desean llevar, además, que quienes conforman su entorno inmediato y la sociedad en general superen esa arraigada tendencia a la compasión. Esta actitud dificulta el ejercicio de sus derechos, y el trato diferenciado que arrastra, profundiza la brecha de discriminación y no contribuye a la lucha por la inclusión que se ha desarrollado a nivel mundial.

Es importante poder entender, además, que los derechos de una persona con discapacidad, como lo son para cualquier otro ciudadano, solo se pueden privar o limitarse en situaciones en las que su ejercicio pueda presentar algún nivel de riesgo objetivo superior al razonable y del que no es consciente. Esta limitación es una cuestión muy seria, con importantes consecuencias para la vida de esa persona y por tratarse de una cuestión tan grave, requiere ser tratada con mucha cautela y con las máximas garantías, sobre todo en aquellos casos, no infrecuentes, en los que existan conflictos de intereses o de derechos entre el entorno más cercano y la persona con discapacidad.

Es verdaderamente primordial, que se haga un cambio y se deje de notar a las personas con discapacidad por su discapacidad, y buscar la forma de empezar a darles su verdadero valor e identificarlos por su condición de personas. Este sector de la población con discapacidad física posee, al igual que los demás, grandes facetas en su forma de ser y en su forma de vivir el día a día, de igual forma poseen habilidades, sentimientos, sensaciones, miedos, preferencias, prioridades, rechazos que no se encuentran necesariamente relacionadas con su discapacidad y, por lo tanto, no debemos agregar más de las que por sí solas se presentan en la vida cotidiana; por ello es importante tomar en consideración cuando resulte pertinente con respecto a aquello que estemos diciendo o haciendo.

Una sociedad se tornará de acceso, cuando aquellos que habiten en ella tengan la posibilidad verdadera de participar, de poder vivir sin obstáculo alguno, de relacionarse y de acceder a los servicios, todo ello en condiciones de igualdad en relación con el resto de la ciudadanía. Una sociedad accesible no va a discriminar a las personas por ninguna razón, por motivos económicos, ni por motivos sociales, ni por motivos personales, y asume la diversidad de todos los ciudadanos que la integran y respeta y hace respetar sus diferencias.

La construcción de una sociedad de estas características implica varios cambios fundamentales con respecto a las personas con discapacidad. Acceder la diferencia de un niño o niña con alguna discapacidad física en la escuela no significa “aceptarlo” en la escolarización ordinaria, significa adaptar la escuela a sus necesidades y considerar que esa especificidad también forma parte de la escuela de esta, y de los demás que convivan en esta. Las personas procuran construir un mundo de actividades y de relaciones ajustado a un ritmo que nos es propio, pero esto no siempre es fácil: ni el entorno social, ni el mercado laboral, ni las estructuras educativas tienen todavía la flexibilidad necesaria para garantizar el respeto de los distintos ritmos vitales.

Por último, y como se ha establecido anteriormente, no se trata de que se busque en hacer “adaptaciones” para las personas que presentan alguna discapacidad física, sino que las cosas desde un comienzo ya vengan con unas características que se ajusten no solo a las necesidades de aquellas, sino también a las de los niños, los mayores, las mujeres embarazadas y cualquier persona que, de forma transitoria o permanente, vea disminuida su capacidad.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES.

El tema de la investigación surgió como una iniciativa de la realidad internacional y nacional de las personas con discapacidad, en cuanto a limitaciones o trabas educativas y pedagógicas, brechas en cuanto avances científicos y de salud, temas inclusivos en cuanto a vocabulario adecuado al referirse a una persona con discapacidad e inclusión, respecto y no discriminación.

Justamente por la falta de información por parte de la sociedad costarricense, partiendo desde entes u empresas privadas y públicas, Gobierno un ente o actor benefactor (en este caso costarricense), desconocimiento por parte de las familias primerizas con un miembro con cuidados especiales, falta de capacitación en las preescolares escuelas, colegios y universidades para dar una adecuado seguimiento y proceso continuo hasta que las personas se inicien al mercado laboral.

El análisis realizado a la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, permite ver las cuestiones en las que se enfoca la convención, por ejemplo los derechos y libertades de los que debe gozar cualquier persona que están ligados a los derechos humanos de primera, segunda, tercera, cuarta e incluso la quinta generación; el goce de los beneficios u obligaciones dadas del Estado a sus ciudadanos y los que estas personas deberían gozar de la misma manera y sin limitación alguna por su condición.

La investigación permitió comprender que no es necesario enfocarse en el tema de la discapacidad, para dejar claro que en la actualidad aún existe importantes brechas o discriminación por género, partiendo de que las mujeres y niñas siempre, (no se sabe hasta

cuándo), tendrán una posición más vulnerable ante la sociedad, ya sea por abusos, acosos, discriminación, entre otros. Este tema incluso a nivel nacional es sumamente frecuente para el género femenino.

La esencia de la Convención es propiamente integrar a nivel global a las personas con discapacidad en todos los aspectos que rodean a una sociedad a nivel social, político, civil, económico, educativo, cultural y todos los demás; y a pesar de que la convención ha sido ratificada por muchos países, desde un punto de vista realista, las personas con discapacidad no son, simplemente, una prioridad para los Gobiernos; existen otros temas de mayor importancia que dejan a esta población, como desde tiempos inmemorables, al final de la lista de prioridades.

Para concluir en la ardua labor de la Organización Internacional del Trabajo, esta agencia propuso e implementó la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, en la cual su finalidad es dirigir los esfuerzos de la Agencia para convertirla en una organización que incluye verdaderamente a las personas con discapacidad, abarcando prácticas internas. (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

El hecho de que, en varias ocasiones, la funcionalidad y ética de la Organización de las Naciones Unidas haya sido puesto en duda, se hace lógico al ver el escenario mundial, en cuanto a la falla de los Estados parte de las Naciones Unidas, en temas de fin de la pobreza, hambruna mundial, generación de trabajo, avances socioeconómicos y ciencia y tecnología, no discriminación y otros temas tratados en cuanto a los ODS y la Agenda 2030. A pesar de que se tratan temas generales, las personas con discapacidad están involucradas en todos estos temas, por lo que se ven afectadas con cualquiera de estos resultados.

Es necesario comprender que puede haber iniciativas de convenciones, ratificaciones si se requiere, pero hasta que se logre calar en el pensamiento y lograr un verdadero cambio

cultural y generacional, las personas con discapacidad siempre tendrán un segundo plano en la sociedad. Se necesita que toda la población mundial comprenda la realidad a la que se enfrentan estos grupos de personas, para que den el aporte oportuno, tengan empatía y sensibilización y así se logre dar una adecuada ayuda y se logre un verdadero cambio.

La Convención básicamente anhelaba la creación o promulgación de instrumentos jurídicos, leyes, políticas y/o normativas a nivel interno de cada país miembro y ratificador de la Convención para dar un respaldo íntegro a esta población. Sin embargo, a pesar de esto, las leyes son ambiguas y desconocidas por parte de la sociedad. Realmente solo las personas, o familias que tienen una discapacidad tienen el conocimiento de los tratados, convenciones, leyes, políticas, o normativas o bien comprenden lo que conlleva tener una discapacidad, que aspectos se ven afectados o hasta donde se da el involucramiento del núcleo familiar.

En lo que respecta al ámbito nacional, la investigación ha dejado una clara evidencia de lo que las leyes o respaldo jurídico costarricense está escrito y aprobado y demás, pero en la sana teoría, en cuanto a la realidad costarricense la inclusión es sumamente deficiente. En el momento de realizar las entrevistas a determinado sector (psicológico, capital humano, y personas con discapacidad, se demostró el gran desconocimiento que tienen los ciudadanos en cuanto al temas de la discapacidad, básicamente solo se conoce a nivel interno la Ley n. °7600, la cual incluso contiene ambigüedades y deficiencias aplicadas a la realidad costarricense.

La población de Costa Rica en general, cree de manera errónea que la Ley n.º 7600 se trata únicamente de crear accesos en medios de transporte, o rampas de acceso o lugares preferenciales o edificios o instalaciones sean gubernamentales o no, lo cual genera que se siga teniendo actitudes o pensamientos discriminatorios hacia las personas con discapacidad. Es necesario tomar en cuenta que exista una ley que castiga la discriminación contra estas personas, aunque por cultura general se sabe que es una actitud reprochable que cualquier ser humano la ejerza y debe ser recriminada tanto moral o como jurídicamente.

La existencia de la ley n.º 7600, se da para dar un respaldo o soporte legal a esta población, pero de una manera integral, no solo de tener espacios públicos en cuanto a infraestructura. La creación de esta ley, se da primero porque se da cierto cambio en cierta parte de la población al darle a las personas con discapacidad un papel en la sociedad, y dejar de lado el hecho de que incluso a finales del siglo XX, se referían a las personas con discapacidad con palabras como “mongolito”, “enfermo”, “retrasado”, bien se referían a la experiencia de tener una persona con discapacidad en la familia como “llevar una cruz”, “castigo”, o cualquier otro tipo de expresión.

Otra de las leyes analizadas, la Ley n.º 8661 en la que se aprueba la Convención de las Naciones Unidas, que es propiamente la adopción de los artículos de la Convención. Que básicamente puede dársele las mismas críticas constructivas que la Convención, en cuanto a las fallas y posibles mejoras para dar vida a lo que está escrito en papel.

Por último, la Ley n.º 8862 que es la iniciativa por parte del Gobierno para lograr inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, que como se indica, el fin es lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, pero manera coercitiva, ya que debe tenerse un espacio de 5% de la planilla. Sin embargo, a pesar de la creación de esta ley desde el 2010, la burocracia en el Gobierno para temas de presupuesto para acoplar instalaciones, *software*, *hardware*, ayuda técnica, personal capacitado, capacitaciones, campañas y demás, ha hecho que sea difícil la aplicación tal cual se dice en la ley.

Y en cuanto al sector privado, a pesar de que no enfrentar temas de burocracia para dirigir fondos a este tipo de ayuda, contratación, adaptabilidad de personal, capacitación, ayuda técnica, adaptación de infraestructura y puestos de trabajo, entre otros, la adaptación a la ley no surge como una prioridad; al contrario, se enfocan en generar ganancias y colocación en el mercado, a pesar de los beneficios que se le brindan a una empresa privada, por contratar personal con discapacidad, por ejemplo el exonerar de impuestos. Pero es importante rescatar,

que sí se ha dado un leve avance en dicho sector, por ejemplo, las franquicias de las cadenas de los restaurantes de comida rápida (Taco Bell o KFC) han colocado sucursales exclusivas para que las personas con discapacidad trabajen en ellas.

No solo basta con que se creen diferentes normas, sino que realmente se pongan en práctica, que se busque la inclusión de este sector de población en todos los ámbitos posibles; esto debería conducir a un aumento de participación en actividades de la vida que son socialmente previstos, como ser estudiante, trabajador, amigo, miembro de la comunidad, paciente, esposo, pareja o padre. Que las actividades a nivel social también se vuelven estructurar de una forma en donde se pueda participar de actividades cotidianas, utilizar recursos públicos como transporte y bibliotecas, desplazarse dentro de comunidades, recibir atención médica adecuada, relacionarse con otras personas y disfrutar otras actividades del día a día.

Y a pesar de que se han dado avances importantes, incluso en siglo XXI en el auge de los Derechos Humanos, se dan actos discriminatorios para esta parte de la población. Incluso en cuanto a la educación especial, a pesar de que se ha dado una iniciativa de jóvenes de estudiar educación especial, terapia física, u otras profesiones un poco ligadas al tema, que anteriormente se creía que eran profesiones para adultos. Se sigue teniendo un rezago por parte de, incluso generaciones mayores o bien de una u otra forma conservadoras, en este y muchos temas más, como lo es el matrimonio igualitario, la población LGTB+Q, el aborto legalizado, machismo y feminismo, igualdad, entre otras.

Es necesario crear un puente óptimo, desde preescolar, escolaridad, colegiatura y estudios superiores, esto porque si las personas fueran educadas desde su niñez para no discriminar, estar preparados para convivir con personas con una apariencia diferentes, creencias religiosas diversas, orientaciones sexuales diversas, y demás, ahí es donde comenzarían el cambio generacional que permita la inclusión, inserción, no discriminación

de las personas con discapacidad y demás colectivos que se salen de lo estipulado por el hombre y su sociedad como “normal y/o aceptable”.

El sector privado es uno de los sectores más importantes de cualquier Gobierno, por el aporte al desarrollo económico y social, y al ser un sector 100% movido y ligado al tema de dinero. El hecho de que se dé una exoneración de impuestos por la contratación de personas con discapacidad es un buen incentivo. Sin embargo, debería crearse una ley que obligue a las empresas privadas a contratar a personas con discapacidad y darles los requerimientos necesarios para desempeñarse óptimamente.

RECOMENDACIONES.

La investigación arrojó posibles mejoras para la situación actual de las personas discapacidad en el ámbito laboral. A continuación, se detallan las recomendaciones para mejorar y atacar el problema:

1. En cuanto a la aplicación de la Convención de la ONU y la ley n.º 8661, en definitiva se debe dar una efectiva aplicabilidad de ellas, ya que el propósito es dejar atrás el tema de discriminación por condición de discapacidad; sin embargo no se ha logrado el objetivo inicial, por tanto el Gobierno debe tener una mayor participación y realizar un estudio a nivel interno exclusivamente para este tema y no esperar cada diez años, con los censos para recopilar información acerca de esta parte de la población costarricense con el fin de que estén entre la población activa en cuanto a edades y destrezas.
2. Otra importante acotación, es la de la Ley n.º 8862. Esta ley fue una muy buena iniciativa para aplicar en instituciones gubernamentales, sin embargo, por la burocracia y los desvíos de fondos de presupuesto que se han dado a nivel nacional, es sumamente difícil contar con los accesos de infraestructura y ayuda técnica y capacitación, pero es por completo responsabilidad del Gobierno hacer cumplir a las

instituciones gubernamentales la contratación y acoplar los sistemas y demás cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad.

3. En cuanto a las empresas privadas, se les solicitan ciertos requisitos para consolidarse en el mercado, entre ellos están tener comités de deportes, de riesgo social, de comisión de emergencias y demás. En cuanto a esto, se les debería exigir tener un comité dirigido a la capacitación y conocimiento del tema de discapacidad.
4. Darse una promulgación y promoción de las leyes (todas las que tengan relación con discapacidad) desde la escuela y hasta el ámbito laboral. Esto para crear, aunque sea por un medio coercitivo, conciencia y empatía de toda la sociedad y desenvolverse como iguales.
5. A pesar de que los ODS son vistos por la mayoría personas como ideales inalcanzables a nivel mundial, es necesario comprender que Costa Rica debe definitivamente aportar los recursos y tiempo necesarios para cumplirlos. Esto porque se daría un sustancioso aporte a nivel mundial, y también porque al cumplirlos o encaminarse a lograrlo se subsanarían muchísimos aspectos que darían un apoyo inigualable a las personas con discapacidad, todo enfocado primordialmente en el objetivo número 10: Reducción de las desigualdades.
6. Es necesario comprender que, si a nivel de Costa Rica existe un porcentaje de personas con discapacidad, estos son parte de un núcleo familiar, el cual requiere ser atendido y acogido por el Estado y demás ciudadanos en temas de consideración y recursos. Es por esto que debe darse un enfoque especial por parte del Gobierno para lograr un desenvolvimiento sano para el entorno de la persona con discapacidad.
7. Se debe dar una revisión y actualización por parte de la Asamblea Legislativa en cuanto a las leyes actuales, ya que conforme se da un progreso y pasar de los años, los requerimientos y las necesidades de las personas con discapacidad son distintas y más exigentes.
8. Es imprescindible abandonar la idea de que la normalización consiste en incorporar a estas personas a estructuras y procedimientos concebidos sin tener en cuenta sus necesidades y entender que, por el contrario, consiste en integrarlas en nuestros entornos de vida habituales adaptando estos entornos a las necesidades de todos.

9. Es necesario implementar en los ámbitos del urbanismo, la infraestructura y el diseño de equipamientos, mobiliario, utensilios y objetos, el diseño universal, en donde se acomode a las necesidades de cada una de las personas. Se trata de que todas las cosas puedan ser utilizadas por todo el mundo y de que, por lo tanto, en su diseño se tengan en cuenta las distintas necesidades.
10. Es más que necesario comprender que, en cuanto al tema de discapacidad, la sociedad costarricense y el Estado deben marcar una diferencia. Este grupo de personas no son los que deben adaptarse a los sistemas, por lo contrario, son las personas sin discapacidad y el Estado propiamente de Costa Rica los que deben adaptar todos los sistemas para que se le dé una oportuna de inclusión de esta población dentro de la sociedad y así atacar directamente el problema país; es decir, urge un cambio de mentalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, A; Arias, Esteban. (2016). *La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica*. Recuperado de:

<http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1108>

Abellán García, A; Hidalgo Checa, R. (2011). *Definiciones de discapacidad en España*. (Informe n.º 1885-6780). Recuperado de:

<http://digital.csic.es/bitstream/10261/36728/1/pm-definiciones-01.pdf>

Ardila, R. (1991). Psicología del empleado. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Volumen 23, número 2, pp- 207-227. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/805/80523204/>

Banco Mundial. (2019). *Entendiendo a la pobreza: Discapacidad*. Recuperado de:

<http://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

Barton, Len. (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Recuperado de:

<https://books.google.co.cr/books?id=CZpyAgAAQBAJ&pg=PA218&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIMzAD#v=onepage&q&f=false>

Camacho Vásconez, AE; Jácome Gavilánez, FR; Chacón Velásquez, FD; Giler Alarcón, GA; Navas Perrone, MD; Mena Bustamente, MG; Santos Reppeto, S. (2015).

Política Pública en Discapacidad del enfoque biológico al enfoque de derechos.

Recuperado de:

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/2005/L_CamachoVasconezA_PoliticaPublicaenDiscapacidad_2016.pdf?sequence=1

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Política Nacional en Discapacidad 2011-2021. Recuperado de:

http://www.cnree.go.cr/el_conapdis/marco_legal/ponadis_emagazine.html#page/4

Centro Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Resultados Relevantes de Discapacidad: Censo 2011. (Año 2012). Recuperado de:

<http://www.cnree.go.cr/documentacion/estadisticas/Analisis%20datos%20censo%202011%20discapacidad.pdf>

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2019). Recuperado de:

http://www.cnree.go.cr/el_conapdis/index.aspx

De Jesús; M; Ordaz, MG. (2006). *El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados*. Segunda Época. Volumen XXV (número dos), pp 1-14. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repso/v25n2/v25n2a05.pdf>

De Lorenzo, R, (s.f.). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Recuperado de:

<https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapacitados%20en%20el%20mundo.pdf>

Diccionario Nacional de Bibliotecas INACAP. (2015). Guía para citar textos y referencias bibliográficas según Norma de American Psychological Association (APA). Sexta edición. Recuperado de:

http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp57e6c98601351/uploadImg/File/Guia_para_citar_textos_y_referencias_bibliograficas_INACAP-APA_sexta_edicion.pdf#page9

Egea García, C, Sarabia Sánchez, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Recuperado de: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/clasificacionsomsdiscapacidad.pdf>

Fundación Juan XXIII Roncalli, Diccionario de Términos: Inclusión e Inserción (2017).

Recuperado de: <http://www.fundacionjuanxxiii.org/diccionario-de-terminos-inclusion-e-insercion/>

Garzón Díaz, K. (2007). *Discapacidad y procesos identitarias*. Recuperado de:

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/731>

Gil Obando LM, López López A, Ávila Rendón CL, Criollo Castro CH, Canchala Obando AM, Serrato Mendoza MP. (2016). *Discapacidad y su relación con variables sociodemográficas y clínicas en adultos de San Juan de Pasto - Nariño, Colombia*. Universidad y Salud, SECCIÓN DE ARTÍCULOS ORIGINALES, volumen 18, pp 505-512. Recuperado de:

<http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/2744>

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). (2001). *Organización Mundial de la Salud: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Recuperado de:

<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Meléndez Rodríguez, L. (2005). *La Educación Especial en Costa Rica*. Recuperado de:

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=21OnJ-UwngIC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Mel%C3%A9ndez,+L.+\(2005\).+La+educaci%C3%B3n+especial+en+Costa+Rica.+Fundamentos+y+evoluci%C3%B3n.+San+Jos%C3%A9,+Costa+Rica:+EUNED&ots=gDvW0tYCnU&sig=KPSpl5nVrd1JTqU2C02eBNKOU04#v=onepage&q=Mel%C3%A9ndez%2C%20L.%20\(2005\).%20La%20educaci%C3%B3n%20especial%20en%20Costa%20Rica.%20Fundamentos%20y%20evoluci%C3%B3n.%20San%20Jos%C3%A9%2C%20Costa%20Rica%3A%20EUNED&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=21OnJ-UwngIC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Mel%C3%A9ndez,+L.+(2005).+La+educaci%C3%B3n+especial+en+Costa+Rica.+Fundamentos+y+evoluci%C3%B3n.+San+Jos%C3%A9,+Costa+Rica:+EUNED&ots=gDvW0tYCnU&sig=KPSpl5nVrd1JTqU2C02eBNKOU04#v=onepage&q=Mel%C3%A9ndez%2C%20L.%20(2005).%20La%20educaci%C3%B3n%20especial%20en%20Costa%20Rica.%20Fundamentos%20y%20evoluci%C3%B3n.%20San%20Jos%C3%A9%2C%20Costa%20Rica%3A%20EUNED&f=false)

Montero Gómez, C. (2005) *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. Recuperado de:

<https://books.google.co.cr/books?id=sS08jwVy8L4C&printsec=frontcover&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>

Moreno Fergusson, ME; Rodríguez, MC; Gutiérrez Duque M; Yorladi Ramírez, L; Barrera Pard, O. (2006). *¿Qué significa discapacidad?* Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/741/74160109/>

Naciones Unidas. (sf). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.

Recuperado de: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Naciones Unidas. (2019). Los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.

Recuperado de:

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=14&pid=534>

Organización Internacional de Trabajo. (2019). Discapacidad. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización Internacional de Trabajo. (2017). Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales: Una perspectiva de cooperación Sur-Sur. Recuperado de:

https://www.ilo.org/pardev/south-south/WCMS_590108/lang-en/index.htm

Palacio, A; Bariffi, F. (2007). La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de:

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/402/L_PalaciosA_DiscapacidadDerechosHumanos_2007.pdf?sequence=1

Pérez Marín, J; Gracia, D; Trueba, J; Rodríguez Castedo, Á; Verdugo Alonso, MA. (1996). La Ética ante el trabajo Del deficiente mental. Recuperado de:

<https://books.google.co.cr/books?id=rDVTqqSPhT4C&pg=PA86&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

(2019). Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Rabossi, E. (1990). Derechos Humanos: El Principio de la Igualdad y la Discriminación.

Revista del Centro de Estudios Constitucionales. Argentina. Pp 175-192. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1050606.pdf>

Reyes Pérez, U. (2014). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis, de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Recuperado de:

<https://books.google.co.cr/books?id=gxezAwAAQBAJ&pg=PA193&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIOTAE#v=onepage&q&f=false>

Rodríguez Cabrero, G; García Serrano, C; Toharia, L. (2009). *Evaluación de la Políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Recuperado de: <https://books.google.co.cr/books?id=RmIHlyjEcIYC&pg=PA9&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIUjAI#v=onepage&q=oportunidades%20laborales%20para%20personas%20con%20discapacidad&f=false>

Rodríguez Ruiz, E. *Discapacidad por daño sobrevenido y sus efectos en el ámbito jurídico laboral*. Recuperado de: https://books.google.co.cr/books?id=_CdyDwAAQBAJ&pg=PA58&dq=oportunidades+laborales+para+personas+con+discapacidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiE2fnN4pHeAhUGq1kKHTxZDZUQ6AEIPjAF#v=onepage&q=oportunidades%20laborales%20para%20personas%20con%20discapacidad&f=false

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* N° 7600. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/avanzada_pgr.aspx

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). *Ley de Aprobación de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad* N°8661. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/avanzada_pgr.aspx

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). *Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público* N°8862. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/avanzada_pgr.aspx

Velasco Jauregui, LC. (2007). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: Un estudio comparativo entre España y México*. Recuperado de: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/2009/L_VelascoJauregui_L_Lainclusionlaboraldelaspersonascondiscapacidad_2017.pdf?sequence=1

ANEXOS. ENTREVISTAS.

ENTREVISTA EMPLEADOR:

- 1) Usted como empleador y especialista en capital humano ¿Considera que la empresa para la que labora está suficientemente capacitada para contratar alguna persona con discapacidad?
- 2) ¿En su lugar de trabajo cuentan con la infraestructura, software y hardware adecuado y necesario para contratar a una persona con habilidades especiales?
- 3) ¿Qué herramienta de ayuda técnica tienen en la empresa para atender y/o contratar a personas con discapacidad? Por ejemplo, lupas, tablas de braille, entre otras.
- 4) ¿El recurso humano tiene conocimiento del lenguaje de lesco para atender a personas sordas o con dificultades auditivas?
- 5) En la empresa pública y privada existen distintos comités, como de deportes, salud ocupacional, riesgo y ayuda social, y demás. ¿Dónde usted labora existe alguna oficina o comisión para asuntos de discapacidad con el fin de capacitar a los empleados para este tema?
- 6) ¿Tienen alguna política interna en la empresa para emplear a personas con discapacidad y de ser así cuanto es el porcentaje de la planilla destinado para esta población?
- 7) ¿Tiene usted conocimiento de las leyes que existen en Costa Rica para proteger a las personas con discapacidad?

ENTREVISTA PSICÓLOGO:

- 1) ¿Tiene usted conocimiento de las leyes que existen en Costa Rica para proteger a las personas con discapacidad?
- 2) Desde una perspectiva social ¿Considera usted que las personas con discapacidad se ven afectadas psicológicamente para la excluyente actitud de las empresas y demás ciudadanos?
- 3) ¿Considera usted que debe haber una reforma o bien una promulgación de las leyes n. °7600, n. °8862 y n.8661?
- 4) ¿Cuáles considera usted que son los factores que influyen en el momento de con una oferta laboral para las personas con discapacidad?
- 5) Según su criterio personal, ¿El puente entre la educación primaria, secundaria y universitaria es deficiente en función de la demanda laboral actual? Basados en el tema de discapacidad.
- 6) El que el Estado de Costa Rica le brinde pensiones o subsidios económicos a esta parte de la población ¿Cree usted que les crea un erróneo concepto a los empleadores de que las personas con discapacidad no necesitan trabajar?
- 7) Usted como ciudadano costarricense ¿Qué aporte puede dar para que la inclusión y colocación en el mercado laboral de las personas con discapacidad?
- 8) Usted como especialista en psicología ¿Cuáles considera que sean las repercusiones del rechazo y discriminación del cual sufren las personas con discapacidad?

ENTREVISTA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- 1) ¿Tiene usted conocimiento de las leyes que existen en Costa Rica para proteger a las personas con discapacidad?
- 2) Desde una perspectiva social ¿Considera usted que las personas con discapacidad se ven afectados psicológicamente para la excluyente actitud de las empresas y demás ciudadanos?
- 3) En su condición de discapacidad ¿Cuál serían sus aspiraciones para lograr una inclusión en el ámbito laboral actual en Costa Rica?
- 4) ¿Se siente usted limitado a ofertar para un trabajo en el sector público o privado por el desconocimiento de ambos sectores para emplear a una persona con discapacidad?
- 5) ¿Considera usted que debe haber una reforma o bien una promulgación de las leyes n. °7600, n. °8862 y n. °8661?
- 6) ¿Cuáles considera usted que son los factores que influyen en el momento de una oferta laboral para las personas con discapacidad?
- 7) Según su criterio personal, ¿El puente entre la educación primaria, secundaria y universitaria es deficiente en función de la demanda laboral actual? Basados en el tema de discapacidad.
- 8) El que el Estado de Costa Rica le brinde pensiones o subsidios económicos esta parte de la población ¿Cree usted que les crea un erróneo concepto a los empleadores de que las personas con discapacidad no necesitan trabajar?
- 9) Usted como ciudadano costarricense ¿Qué aporte puede dar para que la inclusión y colocación en el mercado laboral de las personas con discapacidad?