

Universidad Internacional de las Américas

**Escuela de Derecho
Licenciatura en Derecho**

**Análisis del Principio de Continuidad Laboral en la
Conservación del Empleo y la Igualdad de Oportunidades
para Trabajadores con Disminución Física en el Sector
Privado Costarricense: período 2020-2025**

**Joselyn Martínez Picado
Mónica Sánchez Calderón**

Tutor: Juan Luis Giusti Soto

San José, noviembre, 2025

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	4
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2. Objetivos	14
1.3. Justificación	15
1.4. Antecedentes	32
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	36
2.1. Delimitación conceptual del objeto de estudio	36
2.1.1. Conceptualización del trabajo, fundamentos teóricos y perspectivas en el contexto laboral	36
2.1.2 El trabajador y los elementos claves característicos en el ámbito laboral.....	40
2.1.3. Personas con discapacidad	41
2.1.4. Análisis de la correlación existente entre la disminución física y la discapacidad sobrevenida, en el ámbito laboral y social	42
2.1.5. Marco de derechos humanos, fundamentales y constitucionales en el contexto laboral	46
2.1.6 Influencia del bloque de constitucionalidad y su influencia en la protección de los derechos laborales	52
2.1.7 Principio de igualdad	57
2.1.8 Principio de no discriminación laboral	59
2.1.9 Sector público	62
2.1.10 Sector privado	63
2.2. Políticas y prácticas sobre la implementación de estrategias inclusivas y organizacionales, para mejorar la participación de trabajadores con capacidad física disminuida, en el sector privado.....	65
2.2.1 Estrategias de inclusión e integración laboral para personas con discapacidad física, su relevancia y la necesidad de la reincorporación en el mercado laboral	66
2.2.2 Diferencias teórico-prácticas entre la reubicación y la readaptación, en la inserción y reinserción laboral, de acuerdo a la rehabilitación integral y reinstalación de la persona trabajadora, con discapacidad sobrevenida	69
2.2.3 La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad.....	81
2.2.4 La influencia de la responsabilidad social empresarial, en la construcción de una cultura organizacional adaptativa, para entornos laborales inclusivos.....	83
2.2.5 Innovación social en la promoción de la inclusión laboral para personas con discapacidad	85
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	115
3.1. Tipo de investigación	115
3.2. Enfoque de la investigación	115
3.3. Alcance de la investigación.....	117
3.4. Diseño de la investigación	118
3.5. Población y muestra de la investigación	118

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	120
3.7. Procedimiento de Recolección de Datos.....	121
3.8. Análisis de Resultados	122
3.9. Consideraciones Éticas	123
3.10. Tabla. 7 Operacionalización de Variables	123
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	128
a. Trabajadores	130
b. Representantes y Empleadores.....	144
c. Expertos.....	157
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	170
CONCLUSIONES	170
RECOMENDACIONES	176
REFERENCIAS.....	185

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está enfocado en el ámbito del derecho laboral y los derechos humanos, en virtud de abordar y desarrollar la problemática existente, así como la urgente necesidad de examinar la situación de inestabilidad, y, vulnerabilidad que enfrentan las personas trabajadoras del sector privado, que adquieren una discapacidad sobrevenida, producto de un accidente o algún padecimiento, lo que conforma una nueva condición de vida para el trabajador, durante el curso de su relación laboral.

La orientación fundamental del presente estudio, se centra en examinar la correlación entre la continuidad del vínculo laboral, y la situación de personas trabajadoras que han adquirido una disminución física, específicamente, se analiza su derecho a conservar el empleo en condiciones equitativas y adecuadas en su entorno de trabajo, para mantener de esta forma, el vínculo laboral, siempre y cuando, su nueva capacidad lo permita, evitando el desplazamiento injustificado.

Complementando lo anterior, es indispensable abordar la situación de vulnerabilidad e inestabilidad que enfrentan estas personas trabajadoras, y a razón de esto, resultan susceptibles de experimentar diversas formas de desigualdad. Por lo que, bajo este contexto, es necesario conocer las medidas legales disponibles y aplicables, en el sector privado, para combatir un posible rechazo profesional, y, evitar la discriminación.

El análisis se enfoca en las estrategias que fomenten la reubicación, la adaptación del puesto de trabajo y la aplicación efectiva de ajustes razonables, en conjunto con las necesidades específicas del trabajador, con el fin de evitar un finiquito laboral.

Es importante reconocer que, si bien el trabajo constituye un elemento esencial para generar ingresos, contar con una mejor calidad de vida y bienestar individual, también es un aporte a la sociedad y la familia, por esto, la falta de oportunidades para los trabajadores con limitación física contraída, se agrava debido a factores como, la elevada tasa de desempleo y la competitividad, influye en el rechazo de la población con una discapacidad física, dentro del marco laboral, ya que, existe la inclinación es ocupar vacantes con trabajadores, sin condiciones de salud que requieran ajustes razonables.

La principal contradicción que motiva esta investigación, radica en la contraposición entre el principio de continuidad laboral y lo estipulado en el artículo 85, inciso d), del Código de Trabajo.

Si bien el marco jurídico, basado en el artículo 33 y 56 de la Constitución Política y en normativas como la Ley N.º 2694 sobre Prohibición de toda suerte de Discriminación y la Ley N.º 7600, garantiza el derecho al trabajo, la igualdad y la prohibición de toda discriminación. No obstante, el artículo 85, inciso d), confiere al empleador la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo, como una causal de despido, siempre que exista el pago de las prestaciones correspondientes.

Esta facultad representa un peligroso portillo, ya que ha sido frecuentemente utilizado por los empleadores del sector privado para justificar despidos, incluso en escenarios donde existe una ausencia de oportunidades de inclusión laboral, adaptadas a las nuevas limitaciones del trabajador, y esta práctica genera una situación de vulnerabilidad que, dificulta de manera significativa el potencial reingreso del colaborador, al mercado laboral en condiciones justas.

Asimismo, tras un análisis comparativo, revela una preocupación real y justificada por la diferente aplicación de la regulación entre el sector público y el sector privado, donde el empleador del sector privado, goza de mayor flexibilidad para la terminación del contrato, siempre y cuando, liquide las prestaciones laborales correspondientes a diferencia del empleador público, que, en muchos casos, dispone de una mayor cultura de responsabilidad social en la gestión de la continuidad laboral.

Para abordar estos aspectos, el estudio actual se estructura en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I: Información general. Se establece la finalidad de la investigación y los aspectos formales relacionados con el objeto de estudio. Esta primera parte presenta: planteamiento del problema, objetivos generales y objetivos específicos, justificación del estudio y antecedentes nacionales e internacionales.

Capítulo II: Marco conceptual y teórico. Se enfoca en la delimitación del objeto de estudio y el desarrollo del marco teórico, el cual aborda los conceptos fundamentales y el marco legal que sustenta toda la investigación.

Capítulo III: Marco metodológico. Se establece el diseño de estudio, indicando el tipo de investigación, el enfoque, los alcances, el diseño, así como la población y muestra, las

técnicas e instrumentos de recolección de datos, el análisis de resultados y consideraciones éticas.

Capítulo IV: Análisis de resultados. Se desarrolla la evaluación e interpretación de los datos obtenidos de las personas entrevistadas, en este caso, trabajadores, representantes y empleadores, y, expertos.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. Se presentan los resultados derivados de la investigación y la formulación de propuestas pertinentes.

En la última parte de esta tesis, se incluyen las referencias consultadas y los anexos.

En síntesis, esta investigación aborda una problemática crítica de derechos fundamentales en el ámbito laboral, cuyo propósito esencial es encontrar un equilibrio entre las facultades de la gestión empresarial, y, la obligación de proteger la dignidad humana y el derecho al trabajo de las personas con una discapacidad física sobrevenida.

Por lo tanto, el estudio tiene como finalidad, la plena participación socioeconómica de estos trabajadores, promoviendo la seguridad, la justicia y el bien común, mediante la implementación de acciones que coadyuven a que estas personas conserven su empleo y eviten ser desvinculados del conjunto de la fuerza laboral activa del país.

1.1 Planteamiento del problema

La investigación está orientada a conocer los distintos casos de discapacidad física sobrevenida que pueden surgir durante una relación laboral, en los que, tanto el patrono como el trabajador no se encuentran preparados para sobrellevar, ya sea por qué sucedió un accidente o a causa de algún padecimiento del trabajador, lo que pasa a conformar una nueva condición de vida.

Para esto, resulta fundamental conocer los medios legales disponibles a los cuales acudir para combatir un posible rechazo profesional, y cuando se trate de un escenario donde la persona tiene una limitación física contraída que conlleve a la finalización del vínculo profesional en el sector privado, con la finalidad de promover un ambiente favorable para el desarrollo de estos trabajadores y así reducir la discriminación y garantizar la reintegración laboral.

Es indispensable analizar la situación de inestabilidad que enfrentan las personas trabajadoras que no han sido debidamente incorporadas al ámbito laboral y que, por ello, son susceptibles de experimentar diversas formas de desigualdad. Esto incluye aspectos como la reubicación y adaptación del puesto de trabajo, en consonancia con las necesidades del trabajador y en el marco de los ajustes razonables necesarios para que pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva. Asimismo, resulta fundamental examinar los perjuicios que pueden surgir en el entorno empresarial derivado de la falta de aplicación de los principios rectores, como la continuidad laboral, el cual, en ausencia de su adecuada protección, puede eventualmente derivar en la terminación del vínculo laboral mediante un despido.

Por lo tanto, la investigación estudiará la relación entre la continuidad del vínculo laboral y la situación de personas con discapacidad física sobrevenida, analizando su derecho a conservar el empleo en condiciones equitativas y adecuadas. Además, es importante generar conciencia y disponer medidas jurídicas aplicables en el sector privado para reforzar la equidad en el oficio y prevenir un finiquito laboral en defensa de los derechos para ese grupo de personas en situación de discapacidad física en la fuerza laboral actual.

En este sentido, la Sala Constitucional, ha reiterado la obligación de respetar la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N.º 7600. En sus pronunciamientos, este Tribunal subraya que, la sociedad debe garantizar la igualdad de

condiciones para las personas con discapacidad, quienes tienen derecho a una calidad de vida digna, así como a su desarrollo económico, social y laboral.

Esta posición se reafirma en la resolución N.º 11586-2009 de la propia Sala Constitucional.

Así, esta normativa tiene como objetivo fundamental que se logren las condiciones necesarias para que las personas que padecen cualquier tipo de discapacidad, alcancen su plena participación social en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. Precisamente, por ese fundamento, es que el disfrute de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias deja de ser para las personas con discapacidad una simple aspiración y se convierte en un verdadero derecho fundamental, de manera que se procure por el bienestar general en el marco de una sociedad democrática como la nuestra. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 24 de Julio del 2009 a las 11:11)

Se busca hacer visibles las relaciones y los papeles socioeconómicos de ese grupo de la población y sus diferencias de acuerdo con la toma de decisiones por parte de las empresas, en las cuales se logran detectar los factores de desigualdad en el ámbito laboral y poder eliminar los obstáculos existentes, para la consecución de una igualdad real en las normas, estructuras, mentalidades y costumbres.

Para tal efecto, se pretende beneficiar a las personas que han pasado por una circunstancia similar o bien conocen a alguien que pueda estar viviendo algo de este contenido y poder brindar a través de la información recopilada, un medio para encontrar posibles soluciones o métodos de apoyo para enfrentar la problemática vivida y puedan instruirse en cómo proceder o cuáles otras opciones pueden explorar.

Tal y como se menciona en la Resolución de la Sala Constitucional número 05197 – 2017, se requiere una correcta aplicación de principios laborales:

En este sentido, se plantea la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el patrono bajo la cobertura formal del ejercicio

por parte de este de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, aspecto en el que no se puede obviar la especial dificultad que caracteriza la operación de develar en los procedimientos judiciales correspondientes una lesión constitucional por discriminación, encubierta tras la aparente legalidad del acto patronal. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 05197 – 2017 del 07 de abril del 2017 a las 10:00).

A partir de la experiencia en la práctica laboral, se pueden crear mejores condiciones de trabajo dignas en la vida de muchos trabajadores del sector privado dentro del país, y en virtud de ello, esta investigación nace con el fin de dar a conocer la importancia real que se le debe brindar a situaciones cotidianas vinculadas con los derechos laborales que tienen los trabajadores con una capacidad física disminuida y de la relación de continuidad laboral.

Sin duda alguna, puede orientar ante cualquier situación de vacío, en el que ante la incertidumbre y de presentarse algún riesgo para estos trabajadores, esta pueda servir para brindar esa subsidiariedad para poder ejecutar con claridad y transparencia los pasos a seguir, y de esta forma, concretar de una manera adecuada las garantías laborales, como por ejemplo: la estabilidad en el empleo, la protección contra despidos arbitrarios, la seguridad en el lugar de trabajo, el derecho a un salario justo y a la no discriminación por un tema de discapacidad, así como, la seguridad social, el derecho a jornadas de trabajo reguladas, descansos y vacaciones, entre otros, con los que, se pueda continuar desarrollando de una forma óptima, con un futuro estable y seguro.

Los empleadores, en muchas ocasiones, toman la decisión de dar por concluido el vínculo profesional como resultado, en la aparente modificación de la capacidad del trabajador. Sin embargo, eso no es equivalente a que, un trabajador con una discapacidad sobrevenida, sea una persona poco funcional, al contrario, no implica una falta de competencia en el desenvolvimiento profesional y mental en las diferentes áreas que trabajen.

De acuerdo con lo que menciona la Resolución N° 16257 – 2007 de la Sala Constitucional:

Lo anterior, con fundamento única y exclusivamente en las limitaciones físicas que tiene, sin considerar siquiera la posibilidad - médica- de que tales limitaciones no le

impiden laborar como secretaria, tal y como ella lo ha demostrado dentro de la misma Institución, habida cuenta que ahí realizó su práctica laboral en la División de Contratación Administrativa. Es por esa discriminación odiosa –que se constata en este caso– que se impone la estimatoria de este recurso, con las consecuencias que se dirán en la parte dispositiva. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 16257 – 2007 09 de noviembre del 2007 a las 12:36).

Teniendo en cuenta que, muchas personas trabajadoras con una condición física disminuida, tienen inclusive desarrolladas otras habilidades a nivel superior, por lo que no hay razón para limitarlos y de recibir un trato desigual en sus funciones, más allá de lo necesario acorde a su condición, aunado a ello, es importante respetar los diferentes principios laborales que resultan pilares en una correcta aplicación de todo contrato de trabajo, en donde se debe tener presente que nadie debe sufrir ningún tipo de práctica discriminatoria.

Plá (1975) aclara que:

El despido como anomalía jurídica. — Quizá la principal expresión del principio de continuidad sea ésta: la resistencia a que el empleador pueda interrumpir el contrato por su sola voluntad. La tendencia predominante es que el contrato de trabajo dure mientras se conserve el trabajo, porque cada vez es más firme y extendida la convicción de que la relación de trabajo sólo se debe poder disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado. En un informe sobre los procedimientos de despido y estabilidad en el empleo en América Latina, la O.I.T. entiende que las concepciones existentes en la región sobre esta cuestión están determinadas por el concepto de estabilidad en el empleo, señalando justamente que este principio obtuvo el reconocimiento general de la Tercera Conferencia Regional Americana de la O.I.T. (México, 1946) , una de cuyas resoluciones declara que "los Estados deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las empresas". Y luego, tratando de precisar el alcance de este concepto, determina que la estabilidad en el empleo significa la

protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida de trabajo, sin que pueda privársele de él, a menos que exista una causa que justifique el despido. (pp.175)

En relación con el principio de continuidad, es importante destacar que los trabajadores con capacidades físicas disminuidas, no tienen un impedimento como tal para continuar laborando, no obstante, se ven enfrentados a grandes limitantes para poder mantenerse o bien reincorporarse a la esfera laboral, después de una incapacidad que causó una lesión y continuar siendo una parte productiva de la sociedad, cuando en muchas ocasiones, su limitación física adquirida, no cumple con los parámetros suficientes para obtener una pensión por invalidez gubernamental.

De acuerdo con Ham y González (2008) “En el sentido más amplio y más simple en el plano social, la discriminación expresa marginación y rechazo con consecuencias negativas, debido a alguna característica específica de una persona o de un grupo”. (p.2)

Considerando que, el trabajo es un aspecto vital y esencial por el cual se pueden generar ingresos para mejorar la calidad de vida y bienestar en general, es también, un aporte a la sociedad y a la familia, sobre todo, cuando existen personas dependientes de ese trabajador.

Menciona Alves et al. (2013) con respecto a la calidad de vida del trabajador:

Crecieron en la literatura los estudios sobre la relación entre el bienestar social y la actividad productiva de las personas, que convergieron en la premisa de que un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz. Ante la relevancia y la complejidad del tema, se registra el surgimiento de una rica literatura a nivel nacional e internacional fundamentada en estudios interesados en abordarlo desde el punto de vista de la salud del trabajador en contextos productivos. (p. 149).

Por este motivo, la falta de oportunidades y puertas abiertas para readaptar el puesto de trabajo, puede ocasionar sentimientos de rechazo, disconformidad e insuficiencia, por la errónea idea que tiene la población en general, de que una discapacidad física trae consigo una disminución laboral, relación que no es certera, ya que, las capacidades, habilidades y competencias, no siempre están ligadas exclusivamente a una condición física.

Por el contrario, resulta primordial cambiar el punto de vista de los vinculados en relaciones laborales, para contar con más herramientas educativas, estrategias de sensibilización, capacitaciones, inclusión de políticas laborales y procedimientos legales, para erradicar esa idea discriminatoria de que una persona en situación de discapacidad física sobrevenida, no tiene la competencia profesional suficiente para llevar adelante sus labores, ya que en muchos casos, están siendo excluidos por este factor, pero, que son valiosos para la planilla de cualquier empresa, tal es el caso de un funcionario de la institución estatal, Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), un psiquiatra parapléjico, que a pesar de su impedimento de movilidad reducida, puede digitar y posee excepcionales habilidades académicas, así como un dominio intelectual y mental que lo cataloga como un colaborador altamente competente en su campo, pudiendo desarrollarse en su profesión, lo que a su vez, le proporciona un sentido de pertenencia en el ámbito laboral y propósito por el cual reforzar su calidad de vida.

Según hace mención González (2012):

Lo cierto es que las desigualdades y desequilibrios sociales son también producidos culturalmente. Vemos cómo recursos, oportunidades, capacidades, posiciones, privilegios y valores son distribuidos de manera desigual entre las personas y grupos sociales en función de elementos de orden cultural. (p.14).

Con referencia a la definición anterior, se puede relacionar de qué forma las condiciones de este tipo de discriminación se exteriorizan cuando la persona presenta alguna condición física disminuida y queda eventualmente sin trabajo, a partir de ese instante, es común que tenga dificultades para poder conseguir otra ocupación, peligrando su manutención, por no contar con una oportunidad laboral estable. Debido a la elevada tasa de desempleo, aumenta la competitividad por los puestos de empleo vigentes, por lo que, la población con una discapacidad física es rechazada dentro del marco laboral, pues la inclinación es ocupar las vacantes con trabajadores sin condiciones de salud que requieran ajustes razonables, con una creencia muchas veces errada, de que tal particularidad influye en una mayor productividad.

Por ello, es necesario poseer un considerable conocimiento e información sobre el tema y así se puede proporcionar un mayor apoyo, más educación, y fomentar prácticas laborales

éticas en el sector privado, puesto que, mantener a trabajadores valiosos en el mercado laboral, reduce no solo los altos costos de rotación, sino que aumenta la inclusión.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), emite recomendaciones y convenios como parte de sus labores propias, tendientes a paliar problemas y conflictos laborales, entre los cuales, relacionados con el tema que nos ocupa, se tienen los siguientes: Convenio 111 (1958) Discriminación (empleo y ocupación) donde se promueve la igualdad en el empleo y el trabajo decente, al igual que en el Convenio 117 (1962). En el sistema normativo de Costa Rica, en el artículo 33 de la Constitución Política, se encuentra el principio de igualdad y la prohibición de discriminación; dentro de este fundamento jurídico existe igualmente una ley pionera, la Ley Número 2694 denominada: “Prohibición de toda suerte de discriminación”, que tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en raza, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad, condición social, entre otros factores que velan por la igualdad en el ámbito laboral, junto con el artículo 404 del Código de Trabajo acerca de la prohibición de la discriminación.

Del mismo modo, el artículo 56 de la Carta Magna, con el cual se garantiza el derecho al trabajo, y el artículo 58 del mismo cuerpo normativo, donde se establece la igualdad de remuneración. En esa misma línea, en el Código de Trabajo se tiene dispuesta, la prohibición de toda discriminación en el lugar de trabajo, y de igual forma, también se prohíbe el despido de trabajadores por los motivos anteriores

Entonces, la pregunta base es: ¿cómo aplica el principio de continuidad laboral en Costa Rica para garantizar el empleo y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras del sector privado que enfrentan una discapacidad física sobrevenida durante la relación laboral?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Analizar la aplicación del principio de continuidad laboral en la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado costarricense: período 2020-2025.

Objetivos específicos

- Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.
- Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de Continuidad Laboral en el ámbito del sector privado.
- Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.
- Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

1.3. Justificación

Conveniencia

La investigación está orientada al debido cumplimiento del principio de continuidad laboral e igualdad de oportunidades profesionales, que requieren los trabajadores con capacidad física disminuida, en la que su finalidad principal sea que el trabajador tenga acceso a una relación laboral estable frente a su patrono, sin temor de ser desplazados de su trabajo, como una vía genuina para combatir la discriminación y encontrar un ambiente favorable para el desarrollo de estas personas, para superar barreras de inclusión.

Considerando que, resulta indispensable abordar la inestabilidad que impacta a los trabajadores que presentan una nueva condición de vida, producto de una condición física, lo que provoca una vulnerabilidad no cubierta.

El Estado, dentro de sus obligaciones, tiene la función de garante respecto al cumplimiento de los Derechos Humanos, siendo indispensable asegurarlos, tal y como se hace referencia en el artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica, el derecho al trabajo es uno de los pilares fundamentales frente a la sociedad, por lo que, su cumplimiento resulta toda una garantía fundamental.

Con el objetivo de establecer una relación laboral efectiva, se debe eliminar cualquier tipo de estigmatización, derivada de una condición física sobrevenida que presente un trabajador, para que, permanezca integrado a la Sociedad y pueda la persona afrontar los distintos aspectos que identifican esa desigualdad, pudiendo así, orientar un camino hacia una regulación y protección de esta problemática.

Para lograr este objetivo, es necesario analizar la situación actual de las prácticas en las empresas privadas, contrastando la información con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Este análisis permitirá identificar a los empleadores que cuenten con regulaciones de inclusión avaladas por dicha institución pública, con el propósito de garantizar un cumplimiento efectivo, de esta manera, se busca que la población que adquiera una nueva condición física, disponga de un entorno laboral favorable y adecuado para su pleno desarrollo profesional, evitando así, cualquier situación que pueda conducir a la ruptura del vínculo de empleo.

Desde el 2021, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), ejecuta el proyecto "Por Talento Latinoamérica", el cual es impulsado por el BID Lab y la Fundación ONCE en cuatro países más: Ecuador, Colombia, República Dominicana y Uruguay. En su figura de socio local de este proyecto, el Conapdis ha fomentado la creación de un ecosistema que propicie la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad y la visibilización de su talento, así como el compromiso de los empleadores públicos y privados con su inclusión laboral.

Como principales aliados estratégicos se destacan: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Agencia Nacional de Empleo, la Alianza Empresarial para el Desarrollo y la Coalición de Iniciativas para el Desarrollo Empresarial. Además, mediante la creación de redes conformadas por empresas que quieren avanzar en la generación de oportunidades de empleo y la configuración de culturas empresariales comprometidas con la discapacidad, en la actualidad el "Foro Por Talento Costa Rica" cuenta con 25 organizaciones que promueven actividades e iniciativas dirigidas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Dentro de las empresas que ofrecen oportunidades para integrar a la población con discapacidad física, se pueden mencionar algunas que se encuentran dentro del Foro Talento por Latinoamérica (2025):

Por Talento Costa Rica cuenta con una red de empresas en continuo crecimiento que promueve actividades e iniciativas dirigidas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En la actualidad forman parte del Foro: Aliaxis & Durman, Arcos Dorados, Cargill, Dos Pinos, DHL, Eco Education, Emerson Electric, Fundación Servio Flores, Grupo América, Grupo Irex, Grupo Q, HP, JLL, Kyndryl, Medtronic, P&G, Plura, Resco Brands (Taco Bell y Spoon), Search Latam, Servicios Nutresa, Thermo Fisher, Thomson Reuters, Viant Medical y VML.

Es indispensable corregir las inconsistencias estructurales y normativas que perpetúan la inestabilidad laboral, especialmente en aquellos casos donde dicha inestabilidad afecta de forma desproporcionada a trabajadores que enfrentan nuevas condiciones de salud que implican una limitación física. En la práctica, muchos de estos trabajadores son desvinculados

de sus puestos de manera injustificada o bajo criterios que no consideran adecuadamente los principios de inclusión, adaptación razonable y no discriminación.

Esta problemática suele estar estrechamente vinculada a situaciones de desigualdad, ya que las personas que adquieren una discapacidad o limitación física posterior a su contratación laboral, se enfrentan no solo a retos personales y médicos, sino también a la falta de mecanismos efectivos que garanticen su permanencia en el empleo. La ausencia de políticas claras y de una cultura organizacional inclusiva, agrava esta situación, convirtiendo de una condición de salud, a una causal de exclusión del ámbito laboral.

Corregir estas inconsistencias no solo es una cuestión de justicia social, sino también una necesidad, para el cumplimiento de los marcos normativos nacionales e internacionales que promueven los derechos laborales y humanos de las personas con discapacidad.

La presente situación, revela una necesidad imperante de regular la continuidad laboral dentro del sector privado, considerando la realidad de los empleados que enfrentan una disminución en su capacidad física, ya sea temporal o permanente, donde inicialmente estos trabajadores pueden verse afectados por incapacidades temporales derivadas de enfermedades o accidentes laborales; sin embargo, en muchos casos, estas condiciones evolucionan hacia una discapacidad permanente.

En relación con la necesidad de agotar vías para mantener la relación laboral, la Sala Segunda en la Resolución N° 00101 - 2012, ha indicado:

III.- Como en la especie se está frente a una enfermedad derivada de un riesgo de trabajo, la justificación del despido en el numeral 80 del Código de Trabajo no es admisible. La aplicación que hace el tribunal de esa disposición para resolver el asunto tampoco resulta acertada, porque priva aquella otra disposición especial cuya violación torna ilegal el despido. Por consiguiente, la sentencia impugnada deberá ser revocada en cuanto acogió la defensa de falta de derecho opuesta. En su lugar se deberá acoger la demanda y con fundamento en el numeral 254 citado, ordenar al accionado reinstalar al actor en el puesto que venía desempeñando u otro de similar categoría, acorde con

sus condiciones personales, profesionales y de salud; con el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento cuando se ejecutó el despido, el 15 de julio de 2006 hasta la fecha de la efectiva reinstalación. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 00101 - 2012, 10 de febrero del 2012 a las 09:05)

Como se puede apreciar, la problemática reviste una particular importancia debido a la potencial decisión de las empresas privadas de desvincular a los trabajadores en aquellos casos en que no se dispongan de mecanismos adecuados para facilitar su adaptación laboral. A pesar de la existencia de normativas que promueven la inclusión, como la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual establece protecciones y garantías, como se señala en su artículo 3, no obstante, persiste la necesidad de fortalecer la implementación efectiva de dichas medidas o de algunas novedosas, para garantizar la continuidad laboral de las personas con discapacidad.

De acuerdo con la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad:

Los objetivos de la presente ley son:

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

(Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600, Art 3, 1996)

Lo anterior, contrapone su aplicación de acuerdo con el Código de Trabajo, en el artículo 85 inciso d, indica:

Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

d. La propia voluntad del patrono.

(Código de trabajo, Ley N°2, Art 85, 1943)

Tras un análisis comparativo de dichos artículos de la normativa vigente, se identifica un significativo y peligroso portillo, ya que la facultad conferida por el mencionado artículo 85, en particular, ha sido frecuentemente utilizado por los empleadores del sector privado para justificar despidos. Esto ocurre incluso, en situaciones en las que no existen oportunidades de inclusión laboral adaptadas a las nuevas limitaciones del trabajador, siempre y cuando cumplan con las obligaciones de pago de las prestaciones correspondientes.

Según se menciona en la Resolución N° 00130 – 1993, de la Sala Segunda:

La estabilidad relativa, presupone la exclusión de la regulación contemplada en el inciso a) de la cláusula convencional citada, entratándose de un despido con responsabilidad patronal, que se refiere esencialmente al reintegro de las labores con el pago de los salarios caídos cuando de acuerdo con los Tribunales no existiere justa causa. Asimismo, interesa dejar claramente establecido que, la separación del trabajador, con el pago de sus prestaciones legales, acordado por el patrono, tal y como lo contempla el Código de la materia en su artículo 85, inciso d), y la cláusula 63, en su inciso b), no puede estar supeditada a régimen disciplinario alguno, pues se trata de una facultad

patronal para despedir, independientemente de la conducta disciplinaria del trabajador. El reconocimiento del beneficio de una estabilidad absoluta presupone, como tal, que la concesión se otorgue en forma expresa y determinada, precisamente por su naturaleza excepcional y, por ende, no puede estar sujeta a criterios de interpretación, tal y como lo pretende el gestionante. De manera que, el reintegro al trabajo de [...], solicitado por el recurrente, es incompatible con la estabilidad relativa que regía la relación de empleo, y la actuación patronal, al cancelar las indemnizaciones, no violó la ley. (Sala Segunda de la Corte, Resolución N° 00130 - 1993).

Esto, a su vez, coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad, dificultando su reingreso al mercado laboral bajo condiciones justas, y puede incrementar el rechazo por parte de otras empresas, dada su limitada capacidad física. Por lo tanto, es necesario implementar, tanto en el ámbito público, como el privado, una adecuada protección y continuidad en el empleo, promoviendo la adaptación y la reinserción laboral de los trabajadores con discapacidades, garantizando que sus derechos sean respetados en el contexto del sector privado.

Es indispensable que se fomente el aumento de la conciencia sobre la inclusión y diversidad dentro de la actividad laboral, evitando un decaimiento de la fuerza de trabajo, por lo que, no se puede descartar la posibilidad de que Costa Rica, a nivel de país, enfrente un aumento en casos de discapacidad sobrevenida, debido a eventualidades imprevisibles o hechos fortuitos. En este marco, es factible mantener a trabajadores valiosos en el campo laboral, pues una condición física disminuida no es sinónimo de fracaso, y en muchos casos, es necesario únicamente la correcta aplicación de ergonomía y readaptar las áreas laborales para evitar la pérdida de talento humano y experiencia laboral de personas productivas.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo OIT (2019):

Nos enfrentamos a una disyuntiva: una opción conduce a una recuperación dispar y no sostenible, con una desigualdad e inestabilidad cada vez mayores, susceptibles de agravar la crisis. La otra lleva a una recuperación centrada en las personas, con el fin de reconstruir mejor y promover el empleo, los ingresos y la protección social, así como

los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Si queremos una recuperación duradera, sostenible e integradora, este es el camino que deben seguir los responsables políticos.

A nivel Internacional, se mantiene como una prioridad el avance de oportunidades para todos los ciudadanos, en donde muchas empresas privadas buscan ofrecer mejores condiciones, para con esto aumentar la competitividad local, e incluso, pasar fronteras internacionales, sin embargo, Costa Rica es rezagado en comparación con estándares internacionales de protección laboral.

Según Díaz et al. (2021):

La legislación de un tercer grupo de Estados evita tanto la discriminación directa, como la indirecta. Esto se debe a que se exige el otorgamiento de ajustes razonables en las condiciones de selección por parte del sector privado o, al menos, su adecuación. En este sentido, Chile prohíbe la discriminación por razón de discapacidad y exige que los empleadores realicen los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Costa Rica considera actos de discriminación el emplear, en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes con discapacidad. Ecuador dispone que las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas en los procedimientos para la aplicación o selección a un trabajo. Por tanto, los empleadores están obligados a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para las personas con discapacidad. En Nicaragua los empleadores deben ajustar sus criterios y requisitos de contratación evitando cualquier causal relacionada con la discapacidad. Perú ordena realizar ajustes razonables en el proceso de selección, a su costo. (p.33-34).

Relevancia social

En el mundo profesional actual, es de gran interés el mejoramiento del tópico argumentado para este estudio, a causa de las personas trabajadoras que afrontan una exclusión debido a una condición de salud por una disminución física, y por ende, lo que es “admisible” relativo al empleo, es decir, aquello que respete los derechos de estos empleados, se ajuste a las capacidades y limitaciones físicas de cada uno, además en cumplimiento con las normativas laborales y de igualdad de oportunidades, en consecuencia, teniendo que enfrentarse a la aparición del despido y con éste el desempleo.

Este problema se puede acentuar aún más, al considerar que ninguna persona se encuentra exenta a sufrir una eventual situación que resulte en una condición de capacidad física disminuida, pero no implica necesariamente, una pérdida de funcionalidad, ni de valor profesional. Al mismo tiempo, se debe comprender que existen distintos panoramas en donde se puede originar una exclusión para personas con una discapacidad sobrevenida, las cuales afectan directamente en la vida diaria del obrero, a pesar de que: Se prohíbe toda discriminación en el trabajo (Código de Trabajo, 1943, artículo 404), pero en este caso, se enfocará en la materia el laboral y la relación profesional de estos trabajadores, en donde se puede contemplar, con verdadera preocupación, la existencia de diferente aplicación de la regulación entre el sector público y el sector privado, debido a las condiciones más flexibles que posee el empleador para ejercer su autonomía y libertad de contratar, mantener y despedir a sus trabajadores, siempre y cuando liquide las prestaciones correspondientes.

De acuerdo con la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025), dentro de su apartado de preguntas y respuestas laborales frecuentes, se encuentran las siguientes:

¿Tiene el sector privado obligación de contratar a personas con discapacidad?

La legislación no establece ningún mecanismo de obligatoriedad para el sector privado, sin embargo, el Estado costarricense promueve la contratación de las personas con discapacidad mediante un incentivo fiscal a favor de las personas empleadoras, el cual consiste en deducir un porcentaje del impuesto sobre la renta al empleador que contrate personas con discapacidad, este se aplica al salario, aguinaldo, bonificaciones, adaptaciones al entorno, entre otros.

Existen empresas que han contratado personas con discapacidad dentro de una perspectiva de responsabilidad social que promueve la equiparación de oportunidades y la no discriminación en el empleo de esta población.

¿Tiene el sector público obligación de contratar a personas con discapacidad?

Sí, el sector público está obligado a "reservar" un 5% del total de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, siempre que las personas interesadas califiquen en las pruebas de idoneidad que establece la Dirección General de Servicio Civil.

No obstante, es fundamental que se tenga conciencia que en algunas ocasiones no hay medios alcanzables, tales como, una infraestructura física limitada, donde exista la ausencia de rampas, elevadores accesibles, falta de herramientas ergonómicas, barras de seguridad, iluminación adecuada, así como espacios de trabajo con pasillos estrechos, entre otros, para que el afectado pueda permanecer en su trabajo actual, o bien, aplique la readaptación del puesto laboral, para no romper la relación laboral y es lo que se debe distinguir según cada caso en particular.

La Sala Segunda, (2018) sentencia No. 2018-000527, sobre el tema, indicó:

El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar. Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios. En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus

prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa. Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral. El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente (...). Esta disposición pretende evitar la discriminación por enfermedad tratándose de personas que han sufrido un riesgo del trabajo e implica una prohibición de despedir por ese motivo. (Sala Segunda de la Corte, Resolución N° 00527 – 2018)

Por lo tanto, se debe reivindicar la igualdad en el mercado laboral y reflexionar sobre lo que sucede con estos trabajadores en el ámbito profesional, para garantizar que obtengan ingresos económicos, productividad, ocupación y valoración que contribuya en su bienestar integral. Y, si bien la disminución física puede implicar una readaptación de condiciones laborales, que no será posible en todos los puestos de trabajo ocupados, ello no significa que debe ser tomado a la ligera e ignorado por las empresas privadas o inclusive el Estado.

Así pues, las personas trabajadoras con una capacidad física disminuida, son consideradas un grupo de población vulnerable, cuando se trata de igualdad de oportunidades laborales, por tanto, se deben implementar acciones que coadyuven a estas personas a no quedar desplazados dentro del conjunto de trabajadores activos en el país y con ello puedan conservar su empleo, y a su vez, cumplir con los objetivos sociales propuestos, brindar soluciones a la problemática presentada y así promover la seguridad, la justicia, y el bien común. A través de esta investigación, se pretende beneficiar, como actores principales, a las personas trabajadoras que han pasado por una circunstancia similares, a través de la información recopilada que sirva como un medio para encontrar posibles soluciones o métodos de apoyo, a los efectos de

enfrentar la problemática vivida y puedan instruirse en cómo proceder o qué opciones más pueden explorar jurídicamente.

Además, es necesario considerar el contexto de aplicación del principio de continuidad y que no solo es un beneficio para los trabajadores que enfrentan una capacidad física disminuida, sino que de forma indirecta, también se pueden beneficiar los empleadores del sector privado, al garantizar una correcta aplicación de políticas inclusivas en favor de mantener una relación laboral con estas personas trabajadoras, promoviendo sus derechos y buenas prácticas, lo que podría disminuir litigios por discriminación y fortalecer el clima organizacional, fomentando la lealtad y satisfacción del trabajador, asimismo, puede potenciar la imagen corporativa demostrando una responsabilidad social activa y buenas prácticas en la gestión de talento humano.

Por añadidura, el reconocer, proteger y continuar con la relación laboral, ayudará a conservar a las personas con una discapacidad física sobrevenida en la fuerza laboral, reduciendo la presión en diferentes aristas tales como, el desempleo, los subsidios otorgados por invalidez y otros gastos sociales que esto implica para el Estado y por ende para todos, lo cual evita costos asociados a la inactividad laboral por enfermedad o discapacidad, promoviendo el trabajo.

En ese sentido, Morales (2015) hace referencia de que:

La inclusión laboral supone la consideración de diversos aspectos del desempeño de la ocupación humana con miras a obtener una remuneración en el contexto de la población con discapacidad. Los organismos internacionales como la Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2013), que aborda desde 1925 el tema, establecen que hay inclusión laboral cuando, al realizar una labor, se proporcionan condiciones de “libertad, equidad, dignidad y seguridad humana”; sin embargo, esas mismas organizaciones reconocen que las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones de marginación social cuando quieren conseguir un empleo. (p.366)

Aunado a esto, a nivel de la sociedad en general, se debe fomentar una cultura de inclusión, igualdad y respeto por los derechos de las personas con discapacidad física, para contribuir a una reducción en la exclusión social, la discriminación y la inequidad, y de esta

forma promover la percepción social y una diversidad social como modelo positivo, y a su vez, obtener beneficios económicos derivados, al no tener que rotar el personal constantemente, lo que conlleva una población experimentada, participativa y consciente.

Finalmente, y no menos importante, hay que mencionar el beneficio de esta investigación a la academia, puesto que, al identificar los vacíos existentes en la normativa y su aplicación en el ámbito laboral, respecto a la debida ejecución del principio de continuidad, no solo dentro del sector público, sino en el sector privado lo que ofrece una visión integral de las condiciones y desafíos que enfrentan las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida.

Este estudio, también abre la puerta a futuras investigaciones sobre políticas inclusivas, evaluación de impacto, salud ocupacional adaptada y estrategias de gestión del talento con enfoque en diversidad funcional, lo que fomenta a profesionales comprometidos con la inclusión.

Implicaciones prácticas

El mercado de trabajo, es un aspecto crucial en el análisis de la población con discapacidad, ya que el empleo les brinda la oportunidad de acceder a ingresos económicos y garantizar su estabilidad financiera, contribuyendo a su integración y bienestar social, cuyo objetivo es garantizar estabilidad, mientras el desempeño laboral sea adecuado, sin que su discapacidad justifique su exclusión.

Ante escenarios como las reestructuraciones empresariales, bajos montos de salarios, falta de cobertura, la temática de continuidad laboral para trabajadores que presenten algún evento que traiga aparejada una nueva condición de vida, provocado por una capacidad física disminuida, debe estudiarse, para poder entender que factores que favorecen o limitan su permanencia laboral a estos ciudadanos prolongarse en funciones remuneradas y continuar bajo una consistencia financiera.

De acuerdo con Zanetti (2009):

La normalización de los derechos económicos, sociales y culturales, que ocurrió en ámbito interno y externo en un momento distinto del que sucedió con los derechos

civiles y políticos, representa significativas victorias de la sociedad por su desarrollo y evolución, y son parte inseparable de los derechos humanos. Estos últimos, por su vez, son indudablemente el factor de consolidación del desarrollo político y económico de los bloques económicos porque, enfatizando, sin el reconocimiento de lo que fue protegido interna y externamente por los Estados, el bloque económico no prosperará en su integración, porque desconsiderará el factor humano. (p. 190)

Por ello, es necesario que los empleadores tomen conciencia de la problemática, en especial de que mantener una relación laboral con un trabajador que presente una disminución física adquirida, puede ser, más que un riesgo, una ventaja, contemplando la experiencia acumulada como un activo que no puede desperdiciarse. Después de todo, prevalecen los trabajadores comprometidos con sus labores, aunque en muchas ocasiones podrían estar considerando la posibilidad de solicitar una pensión por invalidez, sin embargo, la realización personal también es un tema importante, en tal sentido, como parte ideal para poder llevar a cabo la continuidad laboral.

Es necesario mantener alianzas estratégicas en el sector privado, entre las cuales se pueden mencionar algunos, entre ellos, las deducciones o créditos en el impuesto sobre la renta, lo que permite deducir un porcentaje mayor de los salarios pagados a personas con discapacidad, el financiamiento para adaptaciones reembolsos o ayudas, para la compra de equipo ergonómico, tecnología asistida, adecuación de infraestructura o capacitación de personal., así como la asistencia técnica gratuita de asesoría en diseño de espacios inclusivos, la evaluación de puestos, y capacitación sobre accesibilidad y derechos, también existen las certificaciones y sellos de inclusión por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que otorga un sello o reconocimiento oficial que puede usarse en campañas de marketing y mejora de la imagen corporativa, asimismo la ventaja competitiva en licitaciones públicas, que otorgan puntos extra en procesos de contratación estatal a las empresas que demuestran prácticas inclusivas.

De esta forma los patronos puedan comprender claramente la importancia de respetar los derechos de los trabajadores que pueden presentar una desafortunada capacidad física disminuida, partiendo de que, esta afectación no fue elegida, sino una condición de quien la presenta, en virtud que debe aprender a sobrellevarla por el resto de su vida, en ocasiones con

terapias físicas y algunas otras actividades se vuelve menos complejo de admitir, no obstante, tal condición, representa un reto que el colaborador deberá afrontar de por vida, rechazar a estos empleados solo dificulta más su integración y desarrollo, considerando que el entorno laboral debe constituirse en un espacio de reconstrucción y no de exclusión.

Respecto de este último concepto, Castellón y Zamora (2005) mencionan:

Con respecto a la concepción de inclusión social, en el marco de esta experiencia de investigación en Orientación, se asumió que ésta es un proceso que presupone la existencia de grupos diferenciados en algún sistema social, estas diferencias se derivan de la existencia de condiciones desiguales en el seno de estos grupos, en tal sentido, la visión fue buscar que cada quien optimizara su participación con sentido cooperativo para lograr ser eficientes en la consecución de los objetivos propuestos en el ámbito personal y laboral, desarrollando un alto sentido de “ser” y “pertenecer”, asumiendo que todos como personas son importantes dentro de ese sistema social, transitando del “yo” al “nosotros”, respetando la diversidad y considerándola como un valor agregado.(p. 110-111)

Valor teórico

Existen importantes vacíos teóricos que aún no se han abordado de forma rigurosa, aunado a la necesidad crucial de llevar a cabo un análisis en esas áreas, que incluyan la adaptación y evaluación de modelos y prácticas prometedoras, fundados en comunidades con mayor tasa de desempleo, en base de la situación de trabajadores que enfrentan una capacidad física disminuida, así como valoraciones de intervenciones alternativas.

Así, de acuerdo con Zimbrón y Ojeda (2022):

La inclusión laboral no sólo depende de los empresarios y de las PCD, o de las PCD y sus ganas de trabajar, sino depende de muchos actores más como: las autoridades, sociedad, sector empresarial, que permitan incluirlos no únicamente en el trabajo sino, también en el día a día. Todos estos actores forman parte del proceso y es indispensable

su interés y acciones para que la inclusión laboral sea más que una realidad, una posibilidad. (p.13)

Específicamente, se necesita investigar de qué manera se puede mejorar la orientación, para obtener información pronta y oportuna, sobre la temática expuesta e intervenciones en las que se pueda alcanzar un efectivo cumplimiento de ley en cuanto a la no discriminación, además de cuáles protocolos empresariales existen en el área de Recursos Humanos para cumplir con esta disposición, o si cuentan con algún manual para realizar estas revisiones.

Es importante destacar que, la presentación de una limitación física adquirida durante la relación laboral, constituye un proceso que puede afectar a cualquier individuo, siendo un acontecimiento inevitable, en muchas circunstancias, por lo que, tanto la persona afectada como la población en general, deben afrontar esta situación con respeto, apoyo institucional y reconocimiento de derechos, con el fin de prevenir que dicho proceso se convierta en una experiencia particularmente difícil, tanto para el trabajador con discapacidad física, como para el sistema de atención. Por consiguiente, es fundamental que el abordaje de esta problemática en el país, se base en una comprensión adecuada, orientación técnica y práctica, promoviendo la inclusión y evitando el aislamiento y la discriminación.

Lo explicado anteriormente es difícil de entender si se compara con la realidad, porque, aunque ya que, si bien existen trabajadores con capacidades físicas disminuidas, éstos deben conservar derechos, experiencias y habilidades laborales. Y aun cuando existen órdenes nacionales e internacionales respectivamente, no todas se cumplen a cabalidad, siendo que, en la mayoría de los casos, para sobrevivir, se encuentran forzados a buscar opciones laborales en condiciones inestables, o bien, crear un emprendimiento para poder enfrentar sus necesidades económicas, ante la necesidad de subsistir como persona y parte de una familia, y, por ello, el empleo, como derecho fundamental, es el medio de recibir dignamente por donde recaudan el dinero para asegurar su soporte económico.

En ese sentido, Victoria (2013) hace referencia:

En las últimas décadas estamos viendo un desarrollo importante, que va en ascenso, en los cambios que se están produciendo en nuestras sociedades occidentales respecto a las personas con discapacidad. Estos cambios, que se notan en todos los ámbitos, han supuesto una transformación en el propio modelo en que se estructura la forma de

percibir y tratar a las personas con discapacidad en nuestras sociedades, pasándose de lo que se conoce como modelo rehabilitador al actual modelo social, que significa entender la cuestión de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, señalando cómo este modelo supone un progreso frente a los modelos anteriores: el de prescindencia, el de marginación y el rehabilitador.(p. 1094-1095)

El primer vacío identificado en esta investigación, es que a pesar de la existencia de normativas que regulan la igualdad y no discriminación para las personas trabajadoras en optar a un puesto laboral, cuando cumplan con los requisitos atinentes al puesto, no se puede condicionar a la libertad de elección de los colaboradores que se van a emplear, esto, porque no se puede obligar a los empresarios a contratar a personas con tales características inclusivas, por esta razón, se logra observar que hay una distinción en la oferta laboral, donde comúnmente, se toma en cuenta a los colaboradores en óptimas condiciones de salud.

Por consiguiente, deja de lado a los trabajadores que presentan alguna condición de limitación física contraída, debilitando completamente la oportunidad de superación y ocasionando una alta demanda en desempleo para este grupo específico. Por lo tanto, es importante demostrar, que esta población alberga un sentimiento de abandono.

El segundo vacío se encuentra, en la forma en que se puede alcanzar un despido con base discriminatoria, dado que, en la jurisdicción de Trabajo, no existe litigio celeridad del proceso que proteja el trabajador perjudicado, a pesar que hay un tipo llamado: “fuero de protección especial” establecido en el numeral 540 del Código de trabajo en el cual, si la sentencia es a favor del trabajador, se procede con la reinstalación laboral, en la misma calidad de funciones y beneficios, no en todos los casos puede aplicarse, porque se debe evaluar con el departamento de ergonomía y salud ocupacional, en torno a si es posible readaptar el puesto y conservar al trabajador dentro de la empresa.

Respecto a ello, en la Resolución N° 02577 – 2021, se menciona:

Como primer aspecto, debe indicarse que el proceso especial regulado a partir del artículo 540 del Código de Trabajo, denominado “*Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso*” constituye una vía sumarísima para constatar la violación de los fueros de protección ahí regulados, la infracción de los procedimientos a los que

las personas trabajadoras tengan derecho, o bien, la de formalidades o autorizaciones previstas, con motivo del despido o cualquier medida disciplinaria. Este tipo de asuntos también se previó para que las personas trabajadoras pudieran impugnar los casos de discriminación, por cualquier causa, que ocurrieran en el lugar de trabajo o con ocasión de este como, por ejemplo, razones de salud. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 17 de noviembre del 2021 a las 10:25)

Utilidad metodológica

En cuanto a la obtención de nuevos resultados, se pretende que los empleadores perciban al trabajador con capacidad física disminuida, como una persona fuerte que aún puede continuar y desarrollar actividades laborales, y, a su vez, se promueve la inclusión laboral, al demostrar que, esta población es capaz de desempeñarse de manera productiva, y, por ello, resultan valiosos para la empresa.

La información recaudada en esta investigación, puede ser utilizada, entre otros aspectos, para diseñar folletos, guías, talleres comunitarios que permitan la información para que las personas en general, tengan conocimiento de las leyes, reglamentos y una legislación eficaz para proteger los derechos profesionales y evitar la discriminación.

Al mismo tiempo si bien la exclusión laboral se aborda como una acción reprochable, sin embargo, no suele ser penalizada, trayendo como consecuencia, ciudadanos abandonados, miembros de una sociedad que los rechaza por un factor tan superficial como es una limitación física contraída, que desembocan en desempleo, precariedad económica y aumento de los niveles de pobreza, afectando tanto a las personas con discapacidad como al desarrollo social y económico del país en su conjunto.

En relación a lo antes expuesto, la utilidad metodológica de esta investigación consiste en generar información relevante acerca de la continuidad laboral de personas que enfrenten una discapacidad sobrevenida, y es necesario proponer alternativas y estrategias de planes de acción para crear conciencia en la participación ciudadana con el objetivo de contribuir a un cambio en las prácticas y creencias sociales, que favorezca la igualdad de oportunidades y la plena inclusión en el ámbito laboral.

1.4. Antecedentes

Historia del tema

El Código de Trabajo, promulgado el 27 de agosto de 1943 por el Congreso Constitucional, es la Ley Costarricense que rige sobre las relaciones laborales entre patronos y conviene aclarar que este cuerpo normativo ha sido objeto de reformas importantes, especialmente en 2017 con la Reforma Procesal Laboral. Los derechos que implementa son universales e irrenunciables, aplican en toda parte del territorio costarricense a todas las personas trabajadoras. El Estado, además, tiene el deber de velar por su aplicación mediante la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De conformidad con el Código del Trabajo del 27 de agosto de 1943, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre trabajadores hombres y mujeres tiene que ser respetado y no puede haber ninguna discriminación por criterios de discapacidad. A partir del Código de trabajo se promueve la Ley 2694 sobre la prohibición de discriminación del trabajo 1960 el 22 de noviembre de 1960, que prohíbe cualquier tipo de discriminación por criterios de discapacidad, que limite la oportunidad de trato en el empleo o en la profesión.

De acuerdo con la Constitución Política de Costa Rica, se refiere al derecho al trabajo, como:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Constitución Política de Costa Rica, 1949, art 56)

Este mandato constitucional se ve comprometido cuando trabajadores con discapacidad sobrevenida enfrentan despidos o exclusión sin mecanismos de protección efectiva. La Constitución de Costa Rica garantiza la igualdad ante la Ley y prohíbe el ejercicio de toda forma de discriminación contraria a la dignidad humana, además, exige que no podrá hacerse

discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo respecto de algún grupo de trabajadores siendo parte de sus garantías sociales.

Antecedentes Internacionales

Bariffi, (2014) en su tesis doctoral. *“El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y sus relaciones con la regulación actual de los ordenamientos jurídicos internos”*. Con relación a la tesis se destaca e identifica la importancia de la capacidad jurídica en igualdad de condiciones para todas las personas con discapacidad y sus diferentes dimensiones, así como el reconocimiento a nivel del derecho internacional y la relevancia de la aplicación del artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, que resulta ser un pilar fundamental de la Convención ya que abarca los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad. Es digno de destacar que Costa Rica ratificó la CDPD en 2008, con fuerza supralegal. Es digno de destacar que Costa Rica ratificó la CDPD en 2008, con fuerza supralegal.

Díaz et al. (2021): *“Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica”*. Una evaluación desde la convención. Revista chilena de derecho, 48(3), 25-54. Con respecto a esta publicación se hace un recordatorio a las obligaciones que tienen los Estados en el ámbito laboral privado, en cuanto estas disposiciones deben ser cumplidas frente a las personas con discapacidad. “Un primer grupo de Estados no cuenta con medidas legislativas para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado. Este es el caso de Costa Rica y Cuba”. (p. 34)

García, et al. (2017). *“El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física”*. Caso Almacenes Paraíso S.A Encuentros, 15(2), 99-113. De esta publicación podemos extraer la importancia de eliminar todas las barreras que impidan mantener oportunidades laborales en las personas con discapacidad física, y de qué manera la inclusión laboral se encuentra entrelazada con un enfoque técnico estructural y organizacional que permita a la contribución de un modelo social incluyente y de un entorno de adaptación tanto para los trabajadores como los empleadores.

García, et al. (2017) referencia sobre la importancia de la inclusión laboral:

Está comprometida con la responsabilidad social, acción que llevó a constituir una Fundación “Por un Paraíso para Todos”, institución que ha venido trabajando en el

proyecto “Ángeles del Paraíso”, orientado a la inclusión de personas con discapacidad. Fruto de este proyecto, la empresa ha venido vinculando trabajadores en condición de discapacidad además se evidencia el interés de vincular más empleados, principalmente con discapacidad física, en las actividades de la empresa. (p. 104)

Jiménez (2015) en su tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología “*Discriminación laboral hacia los aspirantes a puestos vacantes en el proceso de reclutamiento y selección*” la elaboración de esta investigación tiene varias motivaciones que la justifican, se examinan los elementos de exclusión que exponen la discriminación laboral en las personas que anhelan puestos laborales vacantes. Se logra relacionar los casos presentes sobre la discriminación en cuanto a edad, discapacidades físicas y residir en zonas marginales. La autora concluye que tanto a nivel internacional pero especialmente en Guatemala es uno de los países donde más se revela este tipo de flagelo, concretamente en el reclutamiento y selección de personal y en qué forma se hallan de manera persistente en estado de vulneración. Se hallan casos de personas que han sido discriminadas a través de publicaciones oferentes de empleos, con requisitos específicos como edad, género, vivir en zonas marginales, grupo étnico, entre otros.

Plá, (1975). Los principios del derecho del trabajo. Este libro hace referencia a la constante evolución del Derecho Laboral y con este sus necesidades, por lo que es importante un análisis profundo de los diferentes principios laborales que existen para su correcta aplicación.

Antecedentes Nacionales

Abarca (2014). La Política Pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (146), 13-25. El estudio revisa el contexto normativo nacional e internacional, así mismo como ha sido su evolución histórica con respecto a este tipo de políticas, y la experiencia de otros países, este describe los desafíos de implementación en Costa Rica, tales como la falta de sanciones, el papel limitado del sector privado y los obstáculos complejos, finalmente se realiza un análisis que hace referencia a que la política está bien diseñada, sin embargo, su efectividad depende de la voluntad política, la participación social y un cambio cultural que promueva la inclusión real.

Aguilar y González (2016) en su tesis de grado para optar por el grado de licenciatura en Derecho “*Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación*” El rumbo de esta investigación en el ámbito laboral nace a partir del derecho que todos tienen al trabajo y los derechos que le son inherentes a todas y cada una de las personas que habitan un Estado; sin embargo, existe una extensa gama de matices en común con las relaciones laborales y se pretende detectar la existencia o carencia de las normativas, así como su eventual impacto a nivel jurisprudencial. Las autoras concluyen que la única conducta discriminatoria que pareciera tener una consecuencia verdadera es el despido, y lo engorrosos que pueden ser los procesos en defensa para el trabajador discriminado en su empleo tras interponer una demanda y como hay una baja efectividad en lo que se pretende alcanzar.

Canossa. (2020), en su revista, Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. Economía y Sociedad, se menciona como existe un gran porcentaje de personas con discapacidad y así mismo las limitadas que son las oportunidades laborales, también hace referencia a que existen diversas barreras como falta de perfiles inclusivos, adaptaciones físicas, y actitudes discriminatorias, hace énfasis a que es necesario promover una cultura inclusiva en las empresas, capacitación tanto para empleadores como para personas con discapacidad y mayor acción del Estado para transformar la legislación en resultados más beneficiosos para este tipo de población obrera.

Jiménez y Víquez (2019). Estudio de accesibilidad de condiciones laborales para colaboradores con discapacidad física en las empresas privadas del sector servicios del cantón central de Alajuela. Con respecto a esta investigación, se hace un análisis dentro del campo laboral privado en el Área de Alajuela y las personas con discapacidad.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (2024). Resolución N° 00607 - 2024. Expediente N° 21- 000197-1125-LA. San José, Costa Rica: Poder Judicial. “El objeto de este proceso no es, de forma directa, un proceso donde se discuta de forma amplia la discriminación y sus términos de comparación sino, una garantía ante la negativa de proporcionar a la persona accidentada los medios necesarios para laborar de nuevo, reinstalando o reubicando sus labores y de esta forma claro está, evitar cualquier acto discriminatorio que por su razón de salud pueda suceder”.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Delimitación conceptual del objeto de estudio

Para dar inicio, es importante precisar y discernir los conceptos y definiciones esenciales, que versan sobre la participación laboral de los trabajadores con una discapacidad física adquirida, brindando un énfasis en la inclusión e integración dentro del ámbito profesional.

En este contexto, cabe destacar la relevancia de las diferentes líneas de interés elementales que comprenden el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, porque, no solo se encuentran consagrados en la legislación constitucional nacional, sino que, también, cuentan con un reconocimiento a nivel internacional, siendo normativa que conforma un eje central, orientado a garantizar una participación igualitaria de todos los trabajadores, independientemente, de sus condiciones físicas.

Frente a este desafío, es imprescindible fomentar el reconocimiento de una cultura organizacional y social, que valore y promueva la diversidad de oportunidades, de tal forma que, implica construir entornos sociales y laborales integrales equitativos y justos. Tales entornos deben contar con la capacidad de adaptación y participación activa de las personas trabajadoras, que enfrenten algún tipo de discapacidad física sobrevenida, cuya finalidad es, garantizar la igualdad de condiciones y el respeto a sus derechos laborales, promoviendo así, la inclusión efectiva.

Para comprender en profundidad los aspectos fundamentales de este marco, es necesario definir y analizar ciertos conceptos clave, los cuales serán explicados y desarrollados a continuación.

2.1.1. Conceptualización del trabajo, fundamentos teóricos y perspectivas en el contexto laboral

De acuerdo con la Real Academia Española (2011) define el término trabajo en múltiples significados, pero, se puntualiza a aquellas con mayor relevancia para el estudio:

1. m. Acción y efecto de trabajar.

2. m. Ocupación retribuida.
4. m. Obra, resultado de la actividad humana.
6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
7. m. Lugar donde se trabaja.

Es decir, el concepto y definición del trabajo, corresponde a una actividad de carácter personal del ser humano, la cual, debe ser llevada a cabo, mediante una relación de forma voluntaria, pero, bajo la subordinación de la figura de patrono. En este sentido, la persona trabajadora acepta y contrae de manera consciente y explícita la realización de determinadas labores, a cambio, de una contraprestación económica y condiciones, las cuales, al momento de ser establecidas de común acuerdo entre los involucrados, serán ejecutadas según lo acordado por ambas partes.

Desde la perspectiva laboral, la garantía del derecho a trabajar, se entiende como, un derecho fundamental estrechamente vinculado con la dignidad humana y constituye uno de los pilares esenciales, tanto para garantizar el correcto desarrollo del país, como para facilitar la realización personal de los individuos dentro de la sociedad de un Estado. Asimismo, este derecho representa un bien colectivo de carácter general, indispensable para el bienestar social y el progreso institucional.

Con fundamento en lo señalado en la declaración Universal de Derechos humanos con respecto a derechos laborales menciona:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23, 1948)

Con relación al ámbito jurídico e internacional, la protección del trabajo, se ha establecido a través de diversas regulaciones constitucionales y tratados internacionales, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Además, estas disposiciones, buscan promover la igualdad y la no discriminación para todos los trabajadores, con el fin de facilitar la realización de actividades laborales, en un entorno donde se superen las posibles barreras que puedan impedir el cumplimiento de dichas normas.

De igual manera, resulta fundamental destacar el papel de las distintas Organizaciones que supervisan y promueven la efectividad de estas labores, entre las cuales, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (2015), conocida por su compromiso en la defensa y promoción de condiciones laborales dignas en todo el mundo.

Conforme lo señala la Organización Internacional de Trabajo (2015) refiere al trabajo de la siguiente forma:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En este sentido, el contrato de trabajo, independientemente de su modalidad, ya sean, Contrato individual de trabajo, contrato de trabajo verbal, contrato de trabajo por escrito, contrato de trabajo por tiempo determinado, contrato por tiempo indefinido, contratos a tiempo fijo y para obra determinada y Contrato colectivo de trabajo, deberá llevarse a cabo de acuerdo a lo regulado en Título Segundo de los contratos y de las convenciones de trabajo, Capítulo primero.

Lo anterior, hace énfasis en la importancia de respetar los principios que garantizan una adecuada relación laboral, la cual se formaliza y se sostiene por medio del contrato de trabajo, velando por la seguridad, la claridad y la protección de los derechos existentes entre el empleador y trabajador, fortaleciendo la legitimidad del vínculo laboral. Todo ello se sustenta

en los principios de buena fe, igualdad de trato y transparencia en las condiciones pactadas, contribuyendo al cumplimiento y a la protección de derechos fundamentales de las partes.

Respecto al concepto de contrato individual de trabajo el Código de Trabajo lo define así:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe. (Código de Trabajo, Art. 18, 1943)

En tal sentido, se debe considerar que se ofrezcan condiciones dignas, seguras y estables, con respecto a esa relación de subordinación, y, de la misma manera, que sean observadas y respetadas las diferentes condiciones de salud, tomando en cuenta las capacidades específicas que posee cada individuo como trabajador, para hacer frente a los diversos obstáculos sociales que enfrentan en la práctica, las personas con limitación física contraída al momento de ser contratadas, o bien, para permanecer en su trabajo con adaptaciones al puesto.

En ese sentido, Báez (2014) hace referencia:

En este momento histórico en que el trabajo es un bien precario y la población general está en riesgo por no tener alternativas de subsistencia, hay un grupo que corre mayor peligro: las minorías que van en aumento y entre ellos la población con discapacidad. Esta en particular, aunque muchos no se hayan percatado o no quieran percatarse, siempre ha sido desplazada y considerada población superflua y hoy está en peligro de convertirse en la población sobrante de la ya denominada población sobrante de la era pos trabajo. Su valor no puede estar supeditado al empleo, especialmente cuando este es precario. (p. 321)

En la actualidad se debe recordar que el trabajo, además, de ser una vía para la integración social y la participación activa en el crecimiento económico de un país, requiere una constante actualización de políticas públicas y de las normativas internacionales, para poder trabajar en una búsqueda de eliminación de barreras que enfrentan los grupos vulnerables, promoviendo mecanismos de inclusión que aseguren el acceso de todos, sin excepción, al mercado laboral.

2.1.2 El trabajador y los elementos claves característicos en el ámbito laboral

Desde un enfoque jurídico, resulta pertinente analizar la definición contemplada en el Código de Trabajo (1943), la cual se presenta en los siguientes términos:

Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. (Código de Trabajo, 1943, art 4)

Lo anterior expuesto, a pesar de su fácil comprensión y planteamiento, resulta trascendental, puesto que involucra una serie tanto de derechos, como de obligaciones, para los empleadores y trabajadores. Este concepto evidencia la visión del trabajo como un derecho fundamental, el cual debe ser resguardado y protegido dentro del marco legal, ya que garantiza condiciones dignas y equitativas para todos los trabajadores sin importar su condición.

Según refiere la Organización Internacional del Trabajo OIT (2024):

Medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo.

Se debe agregar bajo esta premisa que, la figura del trabajador, debe comprender una dimensión ética y social, por lo que, incluye la participación de colaboradores con una limitación física contraída en la población activa dentro del sector laboral, y esto, no solo enriquece la fuerza laboral de una empresa, sino que también, contribuye a una variedad que amplía y robustece la inclusión, igualdad y la protección efectiva de los derechos en igualdad de condiciones de estas personas.

En síntesis, el trabajador es todo aquel que lleva a cabo una ocupación subordinada, realizando tareas específicas en términos acordados en relación con el patrono. Además, está sujeto a un régimen legal que le confiere derechos y obligaciones, independientemente del sector económico o del tipo de contratación, ya sea formal o informal, y que dicho marco pueda aplicarse en distintos ámbitos y modalidades, que abarcan desde el sector público y privado, el trabajo autónomo, hasta las actividades informales en las que su participación aporta un valor real.

2.1.3. Personas con discapacidad

Resulta fundamental, en primera instancia, delimitar el concepto de persona con discapacidad, conforme a lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996):

Discapacidad: condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Art. 2, 1996)

Este concepto, se puede comprender de forma más clara si lo observamos desde un enfoque social, en el cual, la discapacidad no solo forma parte de la condición individual, sino que también, está relacionada intrínsecamente con la interacción y relación que se establece con el entorno.

Teniendo esto en cuenta, puede convertirse en un factor excluyente para muchas personas trabajadoras, por ejemplo, en el caso de una discapacidad física, resulta necesario

realizar ajustes en el puesto de trabajo, para que la persona pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva. Sin embargo, la exclusión a veces va más allá, abarcando aspectos actitudinales que dan lugar a prejuicios y estereotipos, los cuales, no constituyen una prueba fehaciente sobre el compromiso laboral de estos colaboradores. Además, existe un impacto social que afecta a la población en general, debido a la falta de accesibilidad a la información y a una comprensión errónea sobre la realidad de las personas con discapacidad.

Dada la importancia de tutelar a estas personas es necesario mencionar el siguiente artículo:

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Art. 1, 2006)

Ciertamente, resulta pertinente destacar que, todas las personas con discapacidad poseen derechos inherentes y pueden gozar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A pesar de que, los trabajadores con discapacidad sobrevenida enfrentan desafíos debido a su condición, cuentan con la protección normativa para garantizar de esta forma, una plena participación en igualdad de condiciones, lo que implica un compromiso y contribuye al máximo aprovechamiento del talento para las empresas y empleadores en un entorno laboral inclusivo, equitativo y socialmente responsable.

2.1.4. Análisis de la correlación existente entre la disminución física y la discapacidad sobrevenida, en el ámbito laboral y social

En cuanto a la relación entre los conceptos de disminución física y discapacidad sobrevenida, resulta esencial precisar el concepto de discapacidad, con el fin de ampliar lo expuesto en el apartado anterior, se busca aportar una mayor claridad y profundizar en las

diferencias, para realizar un análisis detallado que contribuya a esclarecer las diferencias sustantivas y a evitar posibles confusiones terminológicas en el ámbito jurídico y académico.

En este contexto, se incorpora la definición emitida por la Real Academia Española:

Discapacidad:

“1. f. Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.

2. f. Manifestación de una discapacidad. Personas con discapacidades en las extremidades.”

A raíz de esto, se distingue la disminución física, condición o estado, en el que una circunstancia particular impide o dificulta significativamente la movilidad de la persona afectada, dificultando su capacidad para moverse con libertad y mantener una plena funcionalidad. Este tipo de discapacidad afecta al aparato locomotor, lo que impacta la coordinación y fuerza, siendo particularmente evidente en el caso de las extremidades.

Con base a ello, el concepto de discapacidad física según la Organización de Naciones Unidas (ONU) en la convención de derechos humanos (2008) refiere que:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, Art. 1, 2008)

Por otra parte, la Real Academia Española (2009) conceptualiza el término sobrevenida como:

“venida, repentina e imprevista”.

Es decir, la discapacidad sobrevenida es la aparición súbita e inesperada de un problema de salud, que causa una pérdida de funcionalidad y genera un cambio importante en la vida de

una persona, afectando especialmente su capacidad laboral, ya que este fenómeno, puede originarse a partir de la cotidianidad y de contratiempos frecuentes, tales como, accidentes de tráfico, deportivos, incidentes laborales, situaciones domésticas o el desarrollo de una enfermedad inesperada.

En esa misma línea, la correlación entre los conceptos hace posible la identificación y la comprensión de la relación existente entre la disminución o pérdida de capacidades físicas con la discapacidad, particularmente cuando, según el estadio de vida, surge un evento traumático, o bien, enfermedad y condición degenerativa. Considerando que, esta relación no sigue una progresión constante, debido al acceso de diferentes recursos, como las terapias de rehabilitación, asistencia social y adecuación del entorno, que contribuyen con la evolución de una disminución física hacia una discapacidad sobrevenida.

No obstante, es frecuente que, una disminución física pueda evolucionar hasta volverse tan severa que desencadene o acelere la aparición de discapacidad, sobre todo, es probable cuando existe un riesgo persistente o circunstancias perjudiciales para la persona, como pueden ser, la falta de atención médica y de rehabilitación adecuadas, o bien, cuando se desempeña la labor bajo condiciones desfavorables que propicien una discapacidad sobrevenida.

Ahora bien, las personas con limitación física contraída son completamente funcionales, esa condición, ajena a su control, no implica que no sean capaces de asumir un empleo, pero si, a causa de ello la desigualdad es inminente en muchas ocasiones, ya que, requieren puestos adaptados a sus necesidades, y, a pesar de que la ley respalda un correcto actuar ante esas circunstancias, cómo se rige en el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), su aplicación práctica no siempre resulta clara ni efectiva, dificultando la integración y bienestar en el entorno profesional.

El numeral indica:

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), (N° 8661) Art. 12, 2008)

De manera que, se hace imprescindible distinguir esta correlación, dado las importantes implicaciones que trae consigo prevenir, e intervenir a tiempo, en una situación de esta

índole, para llevar a cabo estrategias que disminuyan el riesgo de que una disminución física, evolucione hacia una discapacidad sobrevenida. Asimismo, determinar esta conexión, contribuye a formular políticas públicas y empresariales orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas afectadas, facilitando una rehabilitación e integración social.

2.1.5. Marco de derechos humanos, fundamentales y constitucionales en el contexto laboral

Resulta importante realizar una diferenciación precisa entre los conceptos de derechos humanos, derechos constitucionales y derechos fundamentales, ya que, si bien guardan estrecha relación, divergen significativamente en su ámbito de aplicación y en su carácter jurídico.

1. Derechos humanos

Los derechos humanos constituyen un conjunto de facultades inherentes a la dignidad de toda persona, cuya existencia y protección son esenciales para un desarrollo pleno e integral. Estos derechos se reconocen sin distinción de género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, condición social u otra condición, dado que cada individuo los posee sin discriminación alguna, además que, están estrechamente vinculados, siendo interdependientes e indivisibles.

Entre ellos se contemplan aquellos derechos de carácter civil y político, tales como, el derecho a la vida, la igualdad, la libertad de expresión y de asociación. Del mismo modo, se abarcan derechos económicos, sociales y culturales, como, el derecho a la educación, al empleo y condiciones laborales dignas. Estas prerrogativas constituyen expresiones concretas, que orientan y fundamentan la regulación de las relaciones entre los individuos y el Estado, así como las obligaciones que éste debe asumir en su favor, tanto a nivel nacional, como internacional, en el ámbito laboral.

En consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respecto a las garantías que corresponde a cada persona:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 1, 1948)

Por tal razón, dichas garantías individuales están debidamente protegidos, establecidos y consagrados tanto en el marco del ordenamiento jurídico nacional, como en tratados internacionales, el derecho consuetudinario internacional, principios generales del derecho y otras fuentes jurídicas, pues estas disposiciones tienen un carácter universal, que garantiza y fomenta su correcta aplicación, que trasciende fronteras, con el fin de salvaguardar dichos derechos y las libertades de todos los individuos y colectivos, promoviendo un estándar global para la protección de la dignidad humana.

Como se ha expuesto previamente, en el apartado acerca de la conceptualización del trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) en su artículo 23 establece el derecho de toda persona a condiciones laborales justas y favorables, así como a la protección contra el desempleo.

Los derechos humanos constituyen el punto de referencia esencial, dado que, representan principios universales que deben ser respetados en todos los contextos, incluyendo el ámbito laboral. En consecuencia, la existencia de estos derechos, a nivel nacional e internacional, establece la obligación a los Estados y empleadores de respetarlos y promover su debido cumplimiento en sus marcos normativos, y, prácticas laborales, garantizando así, una protección efectiva de los derechos humanos de los trabajadores.

2. Derechos constitucionales

En cuanto a los derechos constitucionales, son aquellos reconocidos y que se encuentran protegidos e incluidos expresamente en la norma constitutiva de un Estado, integrando un conjunto de garantías esenciales destinadas a salvaguardar la libertad, la igualdad y la dignidad humana de las personas dentro de un marco normativo propio.

Desde una perspectiva jurídica, estos derechos ostentan un estatus privilegiado, en lo relacionado con su tutela y eventual reforma dentro del ordenamiento jurídico; en muchos sistemas legales, constituyen la base sobre la cual se fundamentan otros derechos y libertades.

Menciona Salazar (2008) en concordancia con lo planteado:

Los derechos fundamentales existen, si y sólo si, la constitución los establece como tales. Lo mismo vale para los principios constitucionales como la justicia, la libertad, la igualdad, etc (p. 188)

En este sentido, se encuentran ejemplos característicos de derechos constitucionales, entre ellos, el derecho a la vida, a la libertad de religión, a la privacidad, a un juicio justo, a la igualdad ante la ley, entre otros. Es relevante destacar que, si bien la protección y la garantía de estos derechos están institucionalizadas en el marco constitucional, su alcance y aplicación pueden variar según las particularidades jurídicas, culturales y sociales de cada país.

En el ámbito laboral, estos derechos aseguran, la igualdad en las oportunidades de empleo, la protección contra la discriminación, la libertad sindical y la seguridad social; todos ellos consagrados en la legislación constitucional y respaldados por mecanismos judiciales, que garantizan su protección efectiva. La Constitución, como norma suprema, establece los principios fundamentales, que deben orientar las relaciones laborales y delimitar la actuación tanto del Estado como de los empleadores en materia laboral.

Asimismo, los tribunales constitucionales u órganos equivalentes cumplen la función de interpretar, salvaguardar y garantizar la protección efectiva de estos derechos en casos concretos, procurando asegurar su respeto y cumplimiento.

En ese sentido, Castillo (2018) hace referencia con relación a derechos constitucionales:

Así entendido el valor o dignidad humana, varias consecuencias se desprenden. Una de ellas es decisiva: si la Persona vale como fin, y todo fin debe ser conseguido, entonces, surge la obligación de promover la realización de la Persona. Pero aún más, en la medida que se trata de un fin supremo, tal realización debe ser conseguida en la mayor medida de lo posible. En palabras del Tribunal Constitucional, “en la dignidad humana y desde ella, es posible establecerse un correlato entre el ‘deber ser’ y el ‘ser’, garantizando la plena realización de cada ser humano” (p. 34)

3. Derechos fundamentales

Por lo que se refiere a los derechos fundamentales, estos son aquellos que producen efectos jurídicos, ya sea, en calidad de derechos u obligaciones, y que tienen implicaciones legales en el sistema jurídico al que pertenecen. Su fundamento reside en la norma y se encuentran positivados; es decir, su fuente es la voluntad de la autoridad competente para crear dichas normas y son respaldados como garantía, por lo que sus límites se encuentran dentro del propio marco jurídico.

Se establecen como derechos subjetivos públicos, ya sean estos de carácter individual o colectivo, con efecto erga omnes y operando, en primera instancia, como obligaciones de abstención por parte del Estado. Por esto, la formulación de dichos derechos es de carácter general, aunque delimitada por las restricciones al ejercicio que el propio derecho prevé y corresponde al derecho constitucional, regular la protección de los derechos fundamentales y establecer mecanismos especiales para su salvaguarda.

Siguiendo lo señalado, Ferrajoli (2006) indica:

La primera respuesta es la que ofrece la teoría del derecho. En el plano teórico-jurídico, la definición más fecunda de los “derechos fundamentales”, es desde mi punto de vista la que los identifica con los derechos, que están adscritos universalmente a todos en cuanto personas, o en cuanto ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que son por tanto indisponibles e inalienables.

De tal forma que, se puede afirmar que todos los derechos fundamentales, son derechos constitucionales, sin embargo, no es válido sostener que todos los derechos constitucionales, sean a su vez, fundamentales. Esto se debe a que los derechos fundamentales, no pueden ser identificados únicamente por un criterio formal exclusivamente, sino que también requieren de un análisis material que permita distinguirlos adecuadamente.

Tal como lo afirma Córdova (2012):

Los derechos humanos, según se definió líneas arriba, suponen la existencia de bienes humanos que se formulan como realidades que están llamadas a satisfacer necesidades humanas que brotan de la esencia de la persona a fin de lograr grados de realización

personal, tanto individual como social. Esta es la conexión de los derechos humanos con la naturaleza humana que hace posible una Constitución con contenido material. Pues bien, si la Persona es una realidad esencialmente unitaria que vale como fin absoluto y que como tal reclama la máxima realización posible, el logro de ésta no demandará bienes humanos contrarios entre sí, de manera que de ella no podrán formularse exigencias de justicia contradictorias, ni –por tanto– contenidos esenciales de sus derechos humanos contradictorios entre sí. (p. 252)

Los derechos fundamentales, pueden ser considerados como tales, en virtud de su fuente, lo que implica que, si se encuentran previstos en la norma suprema de un sistema jurídico, es decir, la Constitución de un país, adquieren el rango supremo dentro de la declaración de los derechos de las personas.

No obstante, esto no basta, pues este reconocimiento formal no resulta suficiente por sí solo, y es necesario que lo sean en función de su contenido, dado que, conformar la esfera básica de acción del individuo y condición de fundamentalidad de los derechos, no es una propiedad uniforme u objetiva, sino que, se determina en función del contexto histórico y cultural de cada sociedad, por lo que su delimitación y reconocimiento dependen de cada sociedad en particular.

Asimismo, puede ocurrir que un derecho fundamental también sea reconocido como un derecho humano; sin embargo, esta coincidencia no significa que todos los derechos humanos sean necesariamente derechos fundamentales. La distinción entre ambos conceptos debe hacerse con precisión, ya que no son equivalentes, ni intercambiables, en todos los contextos.

En complemento a lo anteriormente expuesto, Rivera (2004) desarrolla el concepto de Derecho Internacional de los Derechos Humanos de la siguiente manera:

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos es “la disciplina que se encarga de estudiar el conjunto de normas internacionales, convencionales o consuetudinarias, en los que se estipula el comportamiento y los beneficios que las personas o grupos de personas pueden esperar o exigir de los gobiernos”. Esta disciplina del Derecho tiene

por objeto de estudio el conjunto de normas previstas por las declaraciones, tratados o convenciones sobre derechos humanos adoptados por la Comunidad Internacional a nivel universal o regional, aquellas normas internacionales que consagran los derechos humanos, que crean y regulan los sistemas supranacionales de promoción y protección de los derechos humanos, así como las que regulan los procedimientos a substanciarse ante dichos organismos para el conocimiento y consideración de las peticiones, denuncias y quejas por la violación de los derechos humanos. En el marco de las obligaciones asumidas por los Estados Partes de las declaraciones, tratados o convenciones internacionales, éstos han incorporado en sus ordenamientos jurídicos internos las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, generando un verdadero fenómeno de constitucionalización de los derechos humanos, dando lugar al proceso antes referido de la positivización y judicialización de estos, de manera tal que los derechos humanos son convertidos en derechos fundamentales tutelables a través de las vías tutelares previstas por la Constitución. (p. 235)

Por último, los derechos fundamentales en el ámbito laboral, constituyen una categoría especial que recibe una protección reforzada, en vista de que, engloban derechos que son imprescindibles, para garantizar la dignidad del trabajador en todas sus dimensiones y con la finalidad de asegurar que el ambiente de trabajo, no vulnere los aspectos esenciales de la dignidad humana, por lo que su protección resulta prioritaria, tanto en la legislación, como en la jurisprudencia.

Un ejemplo relevante que se puede mencionar, es el derecho a la protección de la salud y de la seguridad en el trabajo, los cuales son reconocidos como derechos fundamentales, cuyo propósito es asegurar condiciones laborales que no pongan en peligro la vida ni la integridad física del trabajador.

Resulta esencial comprender la protección jurídica en el derecho laboral, teniendo en cuenta los tres niveles de derechos: derechos humanos, derechos constitucionales y derechos fundamentales, para los trabajadores en el marco de su relación laboral. Puesto que, estos

niveles conforman un marco progresivo de protección que abarca, desde principios universales y éticos, hasta garantías constitucionales específicas y reforzadas, orientadas a garantizar condiciones laborales dignas y justas para todas las personas trabajadoras.

La adecuada protección y tutela de estos derechos resulta indispensable para promover relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas de la dignidad humana, ya que, no solo delimita el grado de protección y los mecanismos de tutela existentes, sino que también resalta la importancia de la dignidad y la igualdad como principios rectores del sistema laboral.

En consecuencia, la efectiva salvaguarda de estos derechos, contribuye a fortalecer un entorno de trabajo que respete los derechos fundamentales y promueva la igualdad de condiciones para todos los trabajadores.

2.1.6 Influencia del bloque de constitucionalidad y su impacto en la protección de los derechos laborales

Concerniente al bloque de constitucionalidad (En Costa Rica es llamado por la Sala Constitucional como Derecho de la Constitución), el mismo hace referencia a un conjunto de normas y principios que, a pesar de no encontrarse formalmente y de manera taxativa en el articulado del texto constitucional, gozan de una primacía normativa significativa, puesto que, su eficacia, no subyace en el hecho de ser un ordenamiento jerárquicamente supremo por sí mismo, sino en la relevancia de su contenido, especialmente, en lo que respecta a la protección y prevalencia de los derechos humanos. Por ello, debe ser considerado con un grado de constitucionalidad para el control de actos y leyes, reconociendo que su finalidad última es, fortalecer los valores fundamentales de un Estado constitucional democrático.

Zambrano (2016) realiza un análisis del bloque de constitucionalidad en los siguientes términos:

La cláusula abierta, que junto a la doctrina del bloque de constitucionalidad adquiere propia versión en América Latina, establece que los derechos consagrados en la Constitución y en el derecho internacional de los derechos humanos no excluyen a otros indispensables para garantizar niveles mínimos de vida digna; es decir, se deja abierta la posibilidad de incorporar nuevos derechos a los sistemas jurídicos, según lo vayan

exigiendo los cambios sociales y tecnológicos producidos dentro o fuera de las fronteras patrias. (p. 96)

En otros términos, el bloque de constitucionalidad constituye, en esencia, un conjunto de derechos humanos, cuya función primordial es garantizar la legitimidad de cualquier acción del Estado, siempre y cuando, dicha acción tenga como finalidad la protección y esté orientada a salvaguardar la dignidad de la persona. Por esta razón, su existencia dentro del sistema jurídico facilita el ejercicio adecuado de los derechos humanos, y, asegura su correcta tutela por parte de la autoridad, la cual está obligada a actuar sometiendo su actuación a los parámetros de constitucionalidad y convencionalidad.

La supremacía de los derechos humanos facilitará que las autoridades, de manera progresiva y constante, enfoquen sus actuaciones a favor y promoción de los derechos de las personas, eludiendo cualquier obstáculo que pueda comprometer su desempeño, y que se traduzca en restricciones a su ejercicio, promoviendo así, el principio pro persona, y brindando una protección de la dignidad y los derechos fundamentales de todos los ciudadanos.

Como lo sostiene Bobbio (1990), lo anterior se refuerza al considerar que:

La especificación o ampliación de estos derechos, esto es, el reconocimiento de derechos no sólo de libertad y los políticos, sino además de los sociales o de los llamados de tercera, cuarta generación, etc; la protección, garantía o realización efectiva de estos derechos; su función en la sociedad; su relación con la paz y la democracia; así como la interpretación que les puede ser dada a estos instrumentos jurídicos como signos de un posible progreso moral de la humanidad. (p. 14)

En materia laboral, el bloque de constitucionalidad ejerce una gran influencia y resulta crucial, en virtud de que, permite ampliar la protección de los derechos de los trabajadores, integrando, interpretando y aplicando de manera más amplia y garantista la legislación, y no sólo lo establecido en la norma constitucional.

De acuerdo a esto, se puede mencionar la conformación del bloque de constitucionalidad que ilustra los diferentes niveles y tipos de normas, orientando la protección de derechos y la legalidad en el Estado de Derecho, entre las cuales se pueden mencionar Constitución Política, Tratados internacionales sobre derechos humanos, Leyes complementarias los cuales se desarrollarán más adelante en lo correspondiente al apartado de normativa aplicable.

Según lo señalado por Von et al. (2014) en relación a Tratados Internacionales de Derechos Humanos:

En otros países donde no se efectuaron reformas constitucionales de apertura al derecho internacional de los derechos humanos, sus cortes constitucionales han avanzado hacia el reconocimiento de la jerarquía constitucional de los tratados de derechos humanos invocando reformas constitucionales y legislativas relacionadas con la justicia constitucional o el procedimiento de las acciones de constitucionalidad como el amparo. Son los casos de Costa Rica y Honduras, donde, si bien no se han efectuado reformas relativas a la jerarquía normativa del sistema jurídico, en la práctica se ha permitido la incorporación de los tratados de derechos humanos dentro del parámetro de constitucionalidad. (p. 304)

De esta manera, el bloque de constitucionalidad, confiere una categoría constitucional a aquellas normas que, si bien no se encuentran contenidas en la Constitución, son consideradas fundamentales para la protección de los derechos laborales. Este enfoque permite una interpretación más amplia y coherente en favor de la protección de los trabajadores, además de fortalecer el marco legal, al constituirse como un criterio de interpretación y control de constitucionalidad, aplicable tanto a la legislación interna como a las acciones del Estado.

En Costa Rica se pueden mencionar ejemplos de normas del bloque constitucional, referente con el impacto en derechos humanos, entre ellos se encuentran:

1. El Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (187) (2006):

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, han sido ratificados por Costa Rica, por lo tanto, protegen la libertad sindical y prohíben el trabajo infantil, además se integran al bloque de constitucionalidad y, en consecuencia, poseen un rango constitucional.

Con fundamento en lo señalado, el convenio establece lo siguiente:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (187), Art. 2, 2006).

2. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (111) (1958):

Aunque esta convención ostenta un rango especial, debido a su carácter de tratado de derechos humanos, su interpretación y aplicación, también se ven condicionadas por el bloque de constitucionalidad, y, por la jurisprudencia emanada de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Este convenio define los lineamientos que los Estados partes están obligados a implementar:

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (111), Art. 26, 1958)

3. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) (1966):

En este marco, tras su ratificación por Costa Rica, el tratado multilateral constituye asimismo una parte del bloque de constitucionalidad y garantiza derechos fundamentales laborales, destacando, el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas.

Respecto a ello, este pacto dispone:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y

económicas fundamentales de la persona humana. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (PIDESC), Art. 6, 1966).

2.1.7 Principio de igualdad

El principio de igualdad constituye un concepto fundamental en los sistemas democráticos y en el marco de los derechos humanos, en el cual, establece que todas las personas deben ser tratadas con equidad, sin que exista discriminación por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, origen étnico, condición económica, discapacidad o cualquier otra característica personal.

En este sentido, dicho principio puede ser analizado desde dos dimensiones principales: por un lado, la igualdad de iure o formal, y por otro, la igualdad material o de hecho.

De acuerdo con Didier (2008) “El denominado principio de igualdad formal, jurídica o de iure, se encuentra consagrado en la mayor parte de las Constituciones de los Estados democráticos y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos mediante formulaciones diversas, pero semejantes entre sí”. (p. 51)

En otras palabras, la igualdad formal, también conocida como igualdad de iure, consiste en la igualdad ante la ley. Esto implica que, todas las personas están sujetas a las mismas normas jurídicas sin distinción alguna, por lo que este enfoque tiene como objetivo, garantizar que las leyes se apliquen de manera uniforme y sin arbitrariedades, asegurando que no se otorguen privilegios indebidos, ni se impongan cargas desproporcionadas a ciertos grupos o individuos.

Siguiendo lo señalado por Didier (2008) con respecto al principio de igualdad material o, de hecho:

En conclusión, cabría afirmar que el principio de igualdad material o de hecho exige tanto una igualdad de oportunidades para el libre desarrollo de la personalidad, como una igualdad de resultados. Determinar en qué aspectos ha de lograrse esta igualdad en

los puntos de llegada dependerá de la teoría de la justicia que se sustente, como así también de las circunstancias históricas. (p. 82)

Dicho de otra forma, la igualdad material, asimismo referida como igualdad de hecho, trasciende el concepto de igualdad formal, al centrarse en las condiciones reales de las personas, ya que, reconoce la existencia de desigualdades estructurales en la sociedad y busca corregirlas, mediante la implementación de acciones positivas o medidas específicas que faciliten a los grupos más vulnerables, el acceso efectivo a sus derechos fundamentales. Este enfoque abarca no solo la igualdad de oportunidades, sino también, en ciertos casos, la igualdad de resultados, con el propósito de garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un nivel mínimo de bienestar y dignidad.

Por las razones antes mencionadas, el principio de igualdad, se encuentra plenamente establecido en la mayoría de las constituciones democráticas y en tratados internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la finalidad de erradicar las desigualdades injustas y fomentar una sociedad más justa y equitativa, en pleno respeto de la dignidad inherente de cada individuo.

El principio de igualdad visualizado desde una perspectiva vinculada al campo de la discapacidad ha sido retratado por la Sala Constitucional, en el voto número 8559-2001, ilustró lo siguiente:

En primer término, es importante señalar que la Constitución Política de Costa Rica y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (instrumento internacional con fuerza superior a la ley por disposición del artículo 7 constitucional) consagran el principio de igualdad de las personas y la prohibición de hacer distinciones contrarias a su dignidad -artículos 33 y 24 respectivamente-. Adicionalmente, los derechos de las personas discapacitadas están reconocidos en otros instrumentos internacionales como la "Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", aprobada por la Asamblea Legislativa por ley número 7948 y la "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con

Discapacidad", número 7600, publicada en la Gaceta del veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y seis. (...) III.-...A la luz de lo expuesto, es evidente que existen una serie de disposiciones vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, que prohíben todo tipo de discriminación contra personas en razón de su discapacidad, las cuales deben ser respetadas tanto por sujetos de derecho público como de derecho privado, pues la tutela efectiva de los derechos de las personas discapacitadas resulta ser uno de los medios por los cuales este grupo de población puede tener una vida lo más independiente y normal posible, en aras de que su integración a la sociedad sea plena.(...) (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto número 8559-2001 de las 15 horas con 36 minutos del 28 de agosto del 2001).

En conclusión, este principio prohíbe toda forma de discriminación que infrinja la dignidad de las personas, particularmente, en el ámbito de la discapacidad. Asimismo, establece de manera expresa la obligación de respetar y garantizar los derechos de este grupo, promoviendo su plena integración y autonomía, dado que, la protección efectiva de estos derechos, no solo constituye un mandato constitucional, sino que también, representa un compromiso social orientado a la construcción de una sociedad más inclusiva, equitativa y respetuosa de la dignidad de todos sus miembros.

2.1.8 Principio de no discriminación laboral

El principio de no discriminación en el ámbito laboral, constituye una piedra angular en los derechos del trabajador, orientados a asegurar un trato equitativo y justo para todos los colaboradores, sin distinción alguna, respecto a sus características personales o condiciones particulares. La manifestación de esta discriminación se presenta cuando, un trabajador recibe un trato diferenciado en comparación con sus colegas, sin que exista una justificación válida fundamentada en su desempeño o méritos, y este tipo de conducta discriminatoria puede ocurrir en distintas fases de la relación laboral, tales como, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción, la capacitación o la finalización del contrato.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en el Convenio 111, (2021):

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

(Art. 1)

En concordancia con lo señalado por la OIT (2007), se identifican dos formas de discriminación:

Doctrinariamente se han establecido dos formas de discriminación, que son directa y indirecta; de manera que se dice que es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico... (...) La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna. (p. 9)

Por lo que se comprende que, la discriminación directa suele ser de carácter intencional, en tanto que la discriminación indirecta puede no serlo, pudiendo originarse a partir de una ley, práctica, uso o costumbre que tenga un efecto adverso sobre un grupo específico.

La prohibición de toda forma de discriminación se encuentra taxativamente establecida en el Código de Trabajo (1943), en los siguientes términos:

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, presentación de denuncias o rendición de testimonio sobre actos de corrupción conforme a lo dispuesto en el artículo 3, inciso 1), de la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias

Laborales, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.(Código de Trabajo, Art. 404, 1943)

Por consiguiente, la adecuada implementación de este principio resulta fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la justicia social, mejorar el clima laboral y la productividad empresarial, así como, proteger la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, además, contribuye a fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En cuanto a la no discriminación, la Ley N.º 7600 (1996), que establece la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, contempla la siguiente reglamentación:

Derecho al trabajo: El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Actos de discriminación: Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Art. 23-24, 1996)

Finalmente, el principio de no discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, implica garantizar la igualdad de oportunidades y trato no diferenciado en el empleo, sin exclusiones ni restricciones fundamentadas en su condición. Esto significa que, las personas con discapacidad deben tener acceso a los mismos derechos y beneficios laborales, que las personas sin discapacidad, incluyendo aspectos como, la contratación, promoción, capacitación y remuneración.

Por otra parte, es esencial promover la igualdad de oportunidades, el trato justo y equitativo, así como implementar adaptaciones razonables, con el fin de que, este grupo pueda

contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, de esta manera, se potencia el desarrollo personal y social, permitiéndoles participar activamente en el mercado laboral y en la comunidad en general. Este enfoque favorece la diversidad, la productividad y la innovación en las organizaciones, generando beneficios tanto para los trabajadores, como para las entidades, promoviendo un entorno laboral más justo y respetuoso.

2.1.9 Sector público

El sector público comprende el conjunto de organismos administrativos, encargados de ejecutar las políticas y leyes del Estado, así como, de proporcionar los servicios básicos e indispensables a la población del país. A nivel nacional, está constituido por todas aquellas instituciones dirigidas desde el poder central, lo que implica que son de carácter público, dado que, su capital es en parte o en su totalidad de origen estatal, y por tanto, pertenecen a todos los ciudadanos. Además, existen entidades del sector público a nivel territorial o regional, ubicadas en provincias, cantones y distritos.

Según el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) (2025) se define Sector Público como:

“El Sector Público es el conjunto total de las organizaciones públicas. Lo integran los Poderes de la República, las instituciones autónomas y semiautónomas, las municipalidades, las empresas públicas y otros entes públicos no estatales.”

En cuanto a la organización del sector público costarricense, de acuerdo con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2025) y su legislación vigente, se encuentra agrupada de la siguiente forma según su naturaleza jurídica:

1. 3 poderes del Estado
2. 18 ministerios
 - a. 73 órganos desconcentrados
3. 34 autónomos
 - a. 17 adscritas a autónomas
4. 9 semiautónomas
5. 91 gobiernos locales
6. 4 empresas públicas estatales
7. 24 empresas públicas no estatales

8. 54 entes públicos no estatales
9. 7 otros (órganos)

2.1.10 Sector privado

Con base en la definición provista por el Diccionario del Poder Judicial (2024), se entiende por empresa privada lo siguiente:

Tipo de empresa en que la propiedad del capital, gestión, administración y control son ejercidos por agentes económicos privados, con una nula, o mínima, participación estatal. || Unidad económica o agrupación organizada, de producción o cambio, de carácter comercial, constituida para la obtención de beneficios o lucro personal, que pertenece a uno o varios inversionistas privados o individuos particulares.

Con base en lo expuesto, el sector privado, conocido también como iniciativa privada o sector empresarial, se refiere al conjunto de emprendimientos económico productivos que operan con fines de lucro y cuya gestión y propiedad se mantienen fuera del control directo del Estado. Este sector constituye un componente esencial y complementario de la economía pública y está conformada por empresas, negocios e instituciones gestionadas por individuos, grupos particulares o entidades privadas, quienes ejercen su propiedad y administración sin intervención gubernamental.

El propósito fundamental de esta sección del sistema económico trasciende más allá de la generación de ganancias, ya que también busca objetivos primordiales incluyen, la creación de oportunidades de empleo, el suministro de bienes y servicios especializados, promover el desarrollo industrial y tecnológico, facilitar el funcionamiento de una diversidad de empresas y una contribución significativa al ingreso nacional, en este sentido, el sector privado fomenta la innovación, impulsa la competitividad y favorece el crecimiento económico sostenible.

Dentro del sector privado existen diversos tipos de empresas o entidades, incluyendo empresas unipersonales, sociedades colectivas, corporaciones privadas y otras formas jurídicas que cumplen con estos criterios de gestión y fines de lucro. Además, su participación suele ser mayor en las economías basadas en el capitalismo y el libre mercado.

Asimismo, esta sección del sistema económico puede colaborar con el sector público mediante alianzas público-privadas, promoviendo así un desarrollo conjunto y eficiente. En definitiva, el sector privado es la fuerza motriz de la iniciativa empresarial, jugando un papel crucial en la generación de riqueza, empleo y progreso social.

2.2. Políticas y prácticas sobre la implementación de estrategias inclusivas y organizacionales, para mejorar la participación de trabajadores con capacidad física disminuida, en el sector privado

En lo referente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el sector privado de Costa Rica, esta materia ha sido objeto de múltiples políticas y prácticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y a promover un entorno laboral inclusivo.

No obstante, dicho esfuerzo enfrenta barreras organizacionales, que limitan su efectividad y alcance, debido a los desafíos significativos que obstaculizan su plena realización e integración efectiva en el mercado laboral. Por lo tanto, resulta necesario examinar las diversas estrategias, expuestas en apartados anteriores de esta investigación, que pueden implementarse, con el fin de salvaguardar los derechos de estos trabajadores con capacidad física disminuida en el sector privado.

Costa Rica ha desarrollado iniciativas significativas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre las más destacadas se encuentra, la creación de la Red de Empresas Inclusivas (REI), la cual busca fortalecer la participación de estas personas, en el sector privado, mediante servicios de asesoría técnica, capacitación y espacios de intercambio de buenas prácticas entre empresas, promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012) refiere:

La Red de Empresas Inclusivas (REI) de Costa Rica es una iniciativa creada en el 2009, en el marco de uno de los proyectos del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), de la Fundación para las Américas, cooperante de la Organización de Estados Americanos (OEA), en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica (AED), a través de un convenio de cooperación entre ambas entidades. (p. 61)

Por añadidura, la Ley 7092 dispone, un incentivo fiscal dirigido a los empleadores que contraten personas con discapacidad, y les permite deducir del impuesto de renta los salarios pagados a dichos trabajadores.

En atención a lo indicado en la Ley del Impuesto sobre la Renta (1988):

Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. (Ley del Impuesto sobre la Renta N°7092, Art. 8,1988)

Es necesario comprender, de forma clara, que existen diferencias entre los procesos de contratación de personas con discapacidad, entre el ámbito privado, tal como se mencionó previamente, y el sector público, lo cual resalta las particularidades de cada entorno.

Según se establece en la Ley Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público:

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. (Ley Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público N°8862, Art. único 2010).

2.2.1 Estrategias de inclusión e integración laboral para personas con discapacidad física, su relevancia y la necesidad de la reincorporación en el mercado laboral

A nivel normativo nacional, existe la promoción de oportunidades, que buscan garantizar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, enfatizando su relevancia y promoviendo la necesidad de incorporación de estos trabajadores, al ámbito profesional, contando con la debida adopción de ajustes razonables, así, como la creación y el desarrollo de puestos inclusivos dentro de las organizaciones.

Es por esto que, se establece el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) como órgano rector en materia de discapacidad en Costa Rica, el cual establece:

El Conapdis tendrá los siguientes fines:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la población con discapacidad, por parte de las entidades públicas y privadas.
- b) Regir la producción, ejecución y fiscalización de la política nacional en discapacidad, en coordinación con las demás instituciones públicas y organizaciones de personas con discapacidad, en todos los sectores de la sociedad.
- c) Promover la incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.
- d) Asesorar a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad, coordinando sus programas o servicios.
- e) Orientar, coordinar y garantizar la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación de la red de servicios a la población con discapacidad, para el cumplimiento de los principios de equidad, solidaridad y transversalidad. (Creación del Consejo Nacional de la persona con Discapacidad, (La Ley N° 9303), Art. 2, 2015)

De manera que, resulta indispensable, disponer de estrategias de inclusión e integración laboral, en razón de proteger los derechos humanos de estos trabajadores y velar por un desarrollo económico sostenible, fomentando la ampliación de oportunidades y orientando, no solo a la contratación, sino también a la permanencia empresarial, a fin de adoptar procesos de reclutamiento y selección inclusivos.

De este modo, se busca valorar la diversidad funcional productiva, incrementar la sensibilización y fortalecer el capital humano empresarial, con el propósito de construir una sociedad más inclusiva y equitativa, con las mismas oportunidades, por tal motivo, es necesario desarrollar y difundir perfiles de puestos que contemplen capacidades y limitaciones específicas de personas con una limitación física contraída.

Asimismo, es conveniente contar con un departamento de ergonomía, encargado de adecuar el espacio físico del trabajador, de acuerdo con sus necesidades físicas. En el caso de reincorporaciones, tras una condición de salud o un accidente, que haya generado una disminución física, estas adaptaciones deben ser viables, sin afectar la productividad ni el desarrollo profesional del empleado.

A su vez, implementar programas de formación, orientados al clima de organizacional, dirigidos tanto a los directivos, como a los trabajadores de la empresa, incentivando entornos de trabajo inclusivos, consolidando buenas prácticas y promoviendo la no discriminación, para garantizar una participación plena en el empleo.

Actualmente, dichas disposiciones tienen un carácter imperativo en el sector público, lo que significa que, su cumplimiento resulta obligatorio y no queda sujeto a la discrecionalidad de la administración. Sin embargo, en el sector privado la situación es distinta, ya que, su aplicación reviste un carácter meramente facultativo, quedando en manos del patrono, la decisión de acoger o no dichas medidas.

En consecuencia, los trabajadores del ámbito privado, no gozan de una garantía uniforme, sino que, dependen de la voluntad y criterios de cada empleador para que estas disposiciones sean efectivamente aplicadas, tal y como se mencionó anteriormente, con referencia al artículo 85 del Código de Trabajo.

Tal y como se establece en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996):

Obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600, Art. 30, 1996)

2.2.2 Diferencias teórico-prácticas entre la reubicación y la readaptación, en la inserción y reinserción laboral, de acuerdo a la rehabilitación integral y reinstalación de la persona trabajadora, con discapacidad sobrevenida

Es fundamental adoptar un orden secuencial y concatenado, que permita comprender, de manera efectiva, cada uno de los aspectos a continuación, tanto en su dimensión teórica como práctica, relativos a la correcta aplicación de las normas laborales en favor de la persona trabajadora, que se ve afectada de manera directa, al enfrentarse a una nueva realidad. Asimismo, es indispensable que exista conocimiento de cómo debe ejecutarse el objetivo de facilitar un efectivo cumplimiento de los derechos laborales, cuando se produce una discapacidad sobrevenida, y, esta circunstancia repercute en el vínculo profesional del empleador y trabajador.

1. Reubicación

En el Estado de Costa Rica se establece una dirección estratégica, a través de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS), con el fin de lograr una inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad, garantizar sus derechos y promoviendo el desarrollo integral.

Según lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo, Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS):

Que la Política Nacional en Discapacidad- Ponadis, Decreto Ejecutivo N° 36524-MP MBSF-PLAN-S-MTSS-MEP de 7 de abril de 2011, ha sido el marco político de largo plazo que establece la dirección estratégica del Estado costarricense, para lograr la efectiva promoción, respeto y garantía de derechos de las personas con discapacidad, desarrollando los temas estratégicos y lineamientos que han de ser operacionalizados por las entidades públicas, en coordinación con los actores privados, durante un período determinado, para lograr la disminución de brechas de equidad que inciden negativamente, en el desarrollo humano de la población con discapacidad. (Decreto Ejecutivo N° 40635, 2017, considerando XI)

Desde una perspectiva de rehabilitación integral, tanto la reubicación como la readaptación, están orientados a facilitar la reintegración de los trabajadores al entorno laboral,

tras un accidente de trabajo o enfermedad, aunque presentan diferencias teóricas y prácticas que los distinguen en su aplicación.

Respecto a ello, el Código de Trabajo (1943) menciona:

Las personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 254 de este Código podrán solicitar al juzgado de trabajo competente la reposición al puesto de trabajo, su reubicación o el pago de las prestaciones legales correspondientes, según proceda. (Código de trabajo, Ley N°2, Art. 554, 1943)

Presentada en debida forma la solicitud, de inmediato se le ordenará a la parte empleadora, de acuerdo con la prestación deducida, reponer a la persona a su puesto de trabajo, reubicarlo en los términos de la recomendación médica o pagarle las prestaciones legales, lo que deberá hacer dentro del término de ocho días. En la misma resolución se advertirá a esa parte que dentro de ese mismo lapso puede objetar la pretensión y ofrecer, en tal caso, las pruebas que sean de su interés. (Código de trabajo, Ley N°2, Art. 556, 1943)

En concordancia con lo anterior, la reubicación laboral, representa el traslado del colaborador a un puesto de trabajo o a una asignación de funciones distinta, ya sea de manera temporal o definitiva, dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas disponibles en la empresa. Este proceso se orienta en ajustar las condiciones laborales, a las capacidades funcionales residuales del trabajador con disminución física adquirida, especialmente, cuando su desempeño en el puesto original se ve comprometido.

En términos prácticos, la reubicación se configura en el momento que termina una incapacidad temporal y el colaborador con capacidad física disminuida, recupera su capacidad de trabajo. A partir de ello, el empleador debe ubicarlo en el cargo que se desempeñaba previamente, o bien, alternativamente, reubicarlo en cualquier otro dentro de la misma empresa para el cual esté capacitado, asegurando el cumplimiento de los estándares de seguridad, confort y productividad. Por ejemplo, un trabajador que presente una pérdida de capacidad

laboral y secuelas permanentes, podría ser reubicado de manera definitiva en un cargo que no exija las mismas demandas físicas que su puesto anterior.

Considerando lo previamente expuesto, se contemplan tres opciones posibles:

Supuesto uno, el reintegro laboral sin modificaciones, donde el trabajador se reintegra al mismo puesto de trabajo, previa verificación de que las condiciones laborales, no representen riesgo para su salud y seguridad. Supuesto dos, el reintegro laboral con modificaciones, cuando el trabajador regresa al mismo puesto de trabajo, pero, se deben implementar recomendaciones, como, por ejemplo, ajustar los límites de tiempos y cargas, asignación de turnos, pausas activas, redistribución de tareas, y en caso de existir la posibilidad, la adopción de modalidades de teletrabajo, entre otros. Supuesto tres, la reubicación laboral definitiva, en el momento en que las capacidades del trabajador, no corresponden a la complejidad del cargo, y procede a ser reubicado de manera definitiva en otro puesto dentro de la misma organización.

2. Readaptación

En relación con la readaptación, existe un convenio, cuyo fin es facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, garantizando el compromiso de los Estados para la implementación de las medidas adecuadas. En su contenido, se procura que los Estados adopten, a nivel nacional e internacional, las acciones eficaces necesarias para promover la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social, el máximo desarrollo, la igualdad y el resguardo de su dignidad a través del empleo remunerado.

De acuerdo con el Convenio Readaptación Profesional y Empleo a Personas Inválidas (1991):

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

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

del empleo. (Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, (Ley 7219), Arts. 2-3, 1991)

En términos conceptuales, la readaptación al puesto laboral, se refiere a la modificación de las condiciones propias del puesto original, con el objetivo de ajustar o adaptar las características del trabajo y el entorno laboral a las habilidades disponibles del trabajador, independientemente de si existe o no, una incapacidad temporal. Este enfoque es bidireccional, ya que, no solo adapta el entorno al colaborador, sino que, también busca desarrollar sus capacidades, para que pueda desempeñar sus funciones de manera segura y eficiente.

En la práctica, la readaptación, implica un análisis exhaustivo de las capacidades del trabajador y de los puestos disponibles dentro de la empresa, por lo que, este proceso, requiere la colaboración entre las indicaciones de los médicos especialistas tratantes, salud ocupacional empresarial y el empleador, quienes deben identificar un cargo que sea compatible con las limitaciones del colaborador y que, al mismo tiempo, cumpla con los estándares de seguridad y productividad.

En este sentido, puede introducir la implementación de ayudas técnicas, la modificación de herramientas o equipos de trabajo y la capacitación del trabajador para el uso de estas adaptaciones, inclusive, puede incluir ajustes de sus tareas y horarios, con el objetivo de garantizar que el colaborador, pueda continuar en su cargo, sin comprometer su salud ni su productividad. Por ejemplo, una persona trabajadora con limitaciones musculoesqueléticas y con recomendaciones médicas, podría recibir un equipo ergonómico y entrenamiento específico para su uso, lo que le permitiría continuar en su puesto habitual, con las modificaciones necesarias.

En síntesis, teóricamente, la reubicación se orienta hacia el cambio de contexto laboral del trabajador, mientras que, la readaptación, se centra en la modificación del entorno y las condiciones laborales para ajustarse a las capacidades del individuo. Además, la reubicación, se aplica cuando las capacidades del colaborador no son compatibles con las exigencias del puesto original, en tanto que, la readaptación, se utiliza cuando es factible ajustar el puesto, para que el trabajador, pueda desempeñarlo de manera segura.

En la práctica, la reubicación, puede ser una medida más estructural y definitiva, porque puede generar cambios significativos en la dinámica laboral del trabajador, al implicar la

asunción de nuevas funciones y responsabilidades. Por otro lado, la readaptación, tiende a ser más dinámica y personalizada, con el objetivo de mantener o minimizar cambios y preservar la continuidad del colaborador, en su puesto original siempre que sea posible.

En virtud de lo anterior, ambos procesos requieren un enfoque interdisciplinario que combine aspectos médicos, sociales y laborales, con el fin de asegurar que, las decisiones adoptadas resulten beneficiosas, tanto para el colaborador como para la organización. Asimismo, ambos procesos requieren una evaluación detallada y una coordinación estrecha entre las partes involucradas, manteniendo un enfoque centrado en el bienestar del trabajador, puesto que, la implementación efectiva de estas estrategias, no solo contribuye a la inclusión laboral, sino que también promueve la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, fortaleciendo el vínculo entre el trabajador y su entorno laboral.

En otras palabras, la inserción y reinserción laboral, son procesos fundamentales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que buscan garantizar la integración ocupacional y social del colaborador, y, aunque ambos conceptos comparten el objetivo de garantizar el acceso al empleo y la continuidad laboral, presentan diferencias teóricas y prácticas evidentes, particularmente, en el contexto de la rehabilitación integral, cuando se trata de las necesidades de personas trabajadoras con una discapacidad sobrevenida y las exigencias del entorno laboral.

3. Inserción

Desde una perspectiva teórica, la inserción laboral, se refiere al proceso de integración de una persona en el mercado laboral, ya sea, por primera vez o después de un período de desempleo. En el supuesto de haber experimentado una discapacidad sobrevenida, este proceso, implica el retorno del trabajador al entorno laboral después de haber superado su período de incapacidad, lo que requiere adaptar al puesto nuevas condiciones y recomendaciones por su condición.

La presente posición se ve reafirmada en concordancia con lo dispuesto en el Código de Trabajo (1943):

A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los

derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley.(Código de trabajo, Ley N°2, Art 8, 1943)

Este enfoque, busca garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales, particularmente, para las personas con discapacidad, así como también, lo establece el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual será desarrollado de manera más amplia, posteriormente en el siguiente capítulo. En consecuencia, está vinculado a la inclusión social y ocupacional, asegurando que el trabajador, pueda desempeñar un rol productivo en igualdad de condiciones respecto de los demás.

La inserción integración social, se centra en preparar al individuo, para desempeñar un puesto de trabajo acorde a sus capacidades físicas, mentales y sociales, promoviendo su autonomía y su participación activa en el entorno laboral, por lo tanto, este proceso, implica la creación de oportunidades laborales que, contemplen las capacidades funcionales residuales del trabajador, así como, la eliminación de barreras físicas, sociales y actitudinales que dificulten su participación.

En términos prácticos, la incorporación laboral, presupone una serie de etapas que incluyen, la evaluación, la orientación, la adaptación, la formación y la ubicación laboral de la persona trabajadora. Entre estas etapas, pueden destacarse, acciones como la orientación ocupacional, la capacitación del profesional en nuevas habilidades y las adecuaciones necesarias para facilitar la integración, con el objetivo de asegurar que, el entorno laboral resulte adecuado, mediante la utilización de tecnologías de apoyo, equipos ergonómicos y ajustes razonables.

La inclusión laboral adquiere especial relevancia, tanto para personas que no cuentan con un vínculo laboral previo, y donde se pretende establecer una base sólida, que favorezca su desarrollo profesional, como para aquellos trabajadores que, no han tenido oportunidad de incorporarse a la esfera laboral, debido a alguna condición de discapacidad o a limitaciones físicas adquiridas, las cuales, pueden constituir un obstáculo, para que el empleador evalúe su inclusión en la planilla laboral.

4. Reinserción

Este proceso, busca restablecer la relación laboral del trabajador, en atención de lo cual, se fundamenta en la implementación de estrategias de rehabilitación integral, por lo que se requiere un enfoque más específico y personalizado, que abarque desde la evaluación médico-ocupacional, el diseño de un plan de rehabilitación funcional y laboral, el seguimiento del estado de salud del colaborador, la implementación de ajustes en el ambiente laboral junto con la readaptación y reubicación laboral cuando sea necesario, siempre considerando, las recomendaciones médicas y las capacidades del trabajador.

Este criterio se reafirma en lo establecido en el Código de Trabajo (1943):

El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa. (Código de trabajo, Ley N°2, Art. 254, 1943)

Por otra parte, el retorno laboral, se enfoca en el retorno del colaborador que ya estaba vinculado laboralmente dentro de la organización, pero que, como consecuencia de una discapacidad sobrevenida, estuvo ausente de su puesto de trabajo y ahora requiere

adaptaciones, nuevas condiciones y entornos o inclusive una reubicación, con el fin que, pueda desempeñar sus funciones de manera segura y eficiente.

En la práctica, el reingreso en determinados casos, puede requerir modificaciones en el puesto de trabajo e involucrar medidas tales como, la redistribución o reasignación de tareas, límites de tiempo, cambios en horarios, el uso de tecnologías de apoyo, o incluso la reubicación definitiva en otro cargo, compatible con las capacidades actuales del trabajador. Por ejemplo, un colaborador que ha adquirido una discapacidad física, podría ser reintegrado mediante la instalación de herramientas adaptadas y la flexibilización de horarios.

Sin embargo, la reubicación enfrenta mayores desafíos, dado que, implica la recuperación funcional del colaborador para continuar desempeñando sus funciones en la empresa y, que se lleve a cabo, una adaptación del entorno laboral cuando se requiera para garantizar su continuidad productiva. Este proceso exige una coordinación estrecha entre el empleador y el trabajador, así como, de un efectivo cumplimiento de las recomendaciones médicas, por lo que, puede resultar particularmente muy complejo para algunas empresas privadas asumir este compromiso, y, en vista que no existe una normativa que aplique de manera obligatoria, resulta en un aspecto cubierto de manera insuficiente.

En conclusión, la diferencia fundamental entre la inserción y reinserción laboral es que, a pesar de que ambos constituyen procesos distintos, son complementarios dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, pero, la distinción entre ambos conceptos radica en el punto de partida del trabajador.

Mientras que, la inserción laboral, se centra en integrar a la persona al mercado laboral por primera vez, o, bajo el contexto de haber atravesado un período de incapacidad y una vez finalizado, el colaborador debe incorporarse a un nuevo trabajo que le ofrezca las condiciones laborales requeridas para su bienestar y productividad. Este enfoque busca garantizar un entorno laboral adecuado desde el inicio, y, desde una perspectiva práctica, tiende a ser más estructurado y orientado a la inclusión social.

En cambio, la reinserción laboral, se concentra en el proceso de retorno de los trabajadores que ya estaban vinculados laboralmente, pero que, a raíz de una interrupción, deben restablecer la continuidad productiva del colaborador dentro de la organización. En términos prácticos, al ser un proceso más personalizado, permite adaptar las condiciones y necesidades individuales del colaborador cuando se requieran ajustes específicos en el puesto

de trabajo, o si fuera necesario, realizar la reubicación conforme a las capacidades actuales del individuo y al contexto laboral existente, con el fin de garantizar su bienestar y productividad.

5. Reinstalación

Otro aspecto que se debe conocer y tomar en cuenta por su relevancia, es el de la reinstalación laboral, que representa un instrumento clave de protección y justicia laboral, el cual, se puede entender como el acto de restituir a un trabajador en su puesto original, o en un puesto equivalente, tras la extinción de la relación laboral por causas compatibles con la posibilidad de continuidad. Este mecanismo adquiere particular relevancia cuando, la extinción, se produce en casos de despido discriminatorio, ya que, la restitución de la situación laboral, busca reparar derechos fundamentales, especialmente, frente a prácticas que vulneran un trato igualitario.

El procedimiento relacionado con la reinstalación laboral debe tramitarse ante el Juzgado de Trabajo competente, pero, el mismo, puede prolongarse durante varios años debido a la mora procesal actual. A pesar de que, existen mecanismos de fuero o protección especial que otorgan prevalencia a ciertos casos, especialmente, a aquellos de carácter discriminatorio, no se puede afirmar que tal marco garantice una resolución rápida.

Por tal razón, en la práctica, la duración extendida de estos expedientes, genera un vacío en la atención, la aplicación y la protección de la estabilidad económica de la persona afectada, y, en efecto, si la finalidad sustantiva del proceso es permitir que el trabajador prosiga su desarrollo profesional, las demoras pueden impedir el logro de dicho objetivo.

La posición sostenida se valida conforme a lo previsto en el Código de Trabajo (1943):

Las personas discapacitadas legitimadas para solicitar reinstalación a sus puestos de trabajo, conforme lo que establece la Ley N.º 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 2 de mayo de 1996, y su reglamento, las indicadas en el inciso a) del artículo 392 de este Código, y cualesquiera otras personas que gocen de estabilidad en el empleo por norma especial, instrumento colectivo o resolución administrativa que así lo declare, podrán ejercer sus derechos en este procedimiento

especial. Al respecto se aplicarán las normas anteriores, en lo que resulte pertinente.
(Código de trabajo, Ley N°2, Art. 559, 1943)

El objetivo de la reinstalación laboral, es evaluar y comprobar la existencia de criterios discriminatorios en la decisión de despedir a un colaborador. Por ejemplo, un escenario donde el trabajador requiere una reubicación o readaptación de su puesto, para poder desempeñar sus funciones, de manera compatible con sus limitaciones, mediante la implementación de ajustes razonables que faciliten la continuidad de la relación laboral.

En este sentido, se sostiene que una modificación en la condición de salud de la persona, no implica necesariamente, la falta de competencia para ejercer sus funciones, además, se destaca que resulta beneficioso para la organización, contar con un colaborador que ya posee la capacidad y la experiencia necesarias para el desempeño del puesto.

En este contexto, la reinstalación, se presenta no solo como una vía para restituir la relación laboral, sino como un compromiso sólido con la equidad, la seguridad y el desarrollo profesional dentro de una cultura organizacional inclusiva, promoviendo la continuidad del trabajador en el mundo laboral, y de esta forma, prevenir sesgos o prácticas que excluyan a las personas afectadas de la posibilidad de mantener su empleo, configurando así, un entorno que favorezca la inclusión y la igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el tema de estudio, para poder determinar la procedencia de una reinstalación, cuando una persona ha sufrido una discapacidad sobrevenida y ha sido despedida por esa causa, con el propósito de garantizar una oportunidad real de conservación de su empleo, se deben contemplar criterios de aplicación diferenciados que respondan a las particularidades de cada caso concreto. Desde este punto de vista, la evaluación debe considerar las circunstancias específicas de la afectación, la viabilidad de ajustes razonables y la posibilidad de mantener la relación laboral, bajo un marco de derechos fundamentales y de seguridad ocupacional.

Es fundamental verificar si el empleador ha realizado en su totalidad las gestiones necesarias de ajustes razonables, así como adaptaciones al entorno y al puesto del colaborador, con el fin de facilitar su desempeño. Este proceso debe regirse por las recomendaciones médico-ergonómicas, y, por una valoración multidisciplinaria integral que permita evaluar la viabilidad de la empresa, a fin de identificar la existencia de un puesto adecuado, que pueda

ajustarse a las necesidades requeridas por el trabajador. Asimismo, debe existir un procedimiento transparente y acreditable para demostrar el intento de la adecuación del puesto, asegurando la efectividad de cumplimiento de las condiciones necesarias para que la persona trabajadora continúe en la relación laboral.

En caso de que estas medidas no se lleven a cabo íntegramente, el trabajador tiene la posibilidad de elevar su caso a la vía judicial, donde un juez competente evaluará si procede o no, ordenar la reinstalación laboral a la organización, dictando un fallo, en la preservación de la antigüedad, la remuneración de salarios caídos por un periodo máximo de dos años y el reconocimiento de los derechos adquiridos, así como, la reconexión del colaborador con su proyecto profesional y su entorno social, garantizando el cumplimiento de las condiciones necesarias y requeridas para la situación particular del trabajador.

Tal y como se afirma en la Resolución N° 00310 - 2009 de la Sala Constitucional:

Si la decisión de trasladar al trabajador al desempeño de otro puesto fue acordada con base en el artículo 254 del Código de Trabajo, debe señalarse que la reinserción laboral en otro cargo debe acordarse con todos los derechos y obligaciones inherentes al nuevo puesto, dentro de los cuales está a no dudarlo, la correspondiente remuneración salarial.

(Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 22 de abril del 2009 a las 10:10)

Tomando en consideración lo expuesto, se identifica un vacío institucional en el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), pese a contar con un departamento de Programas de Enlace para la Rehabilitación Profesional (PENREP), cuyo objetivo es, “*Contribuir a la rehabilitación profesional de los usuarios atendidos en el CENARE, en lo relacionado a orientación, inserción o reinserción laboral y otras actividades coadyuvantes*”. El mismo está integrado por un equipo multidisciplinario que comprende profesionales en Terapia Ocupacional, Medicina Laboral, Medicina Fisiátrica, Trabajo Social y Psicología. Y, según indican, en caso de ser requerido, PENREP ofrece recomendaciones al empleador, sobre los procesos descritos en su objetivo, considerando las capacidades y necesidades del trabajador (usuario).

Dicho departamento, conforme a sus funciones y recomendaciones, tiene como objetivo, coadyuvar a aquellas personas que requieren insertarse o reinsertarse a trabajar,

especialmente, cuando no presentan una discapacidad permanente que impida dicha labor, y, cuentan con el respaldo y la opinión profesional de un equipo multidisciplinario de áreas de la salud, encargados de valorar las circunstancias individuales de cada persona, y si procede, llevarse a cabo, una reubicación o readaptación del puesto profesional que ejercen.

No obstante, señalan al consultarles vía correo electrónico en la Dirección General CENARE que, el departamento, actúa exclusivamente como un ente recomendador, por lo que, el acatamiento y aplicación de las indicaciones que consideren contenidas en sus informes, corren por cuenta del empleador.

En el caso del sector público, cuando se presenten circunstancias de esta índole que afectan a un colaborador, se procede a llevar a cabo la reubicación o readaptación del puesto conforme a las necesidades identificadas.

En este sentido la Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social (2010) hace referencia:

Solo podrá ser despedida la persona trabajadora sin responsabilidad patronal, si existe justa causa con base en las normas establecidas para ello, previa tramitación del procedimiento administrativo establecido institucionalmente. (Normativa de Relaciones Laborales Caja Costarricense Seguro Social, 2010, Art 9, Inciso 5)

En contraste, en el sector privado, esto no necesariamente se debe cumplir de esta forma, dado que, si el patrono determina la imposibilidad de cumplir con un puesto que incorpore las medidas requeridas, dispone de la facultad de desvinculación y despido del trabajador. Este extremo puede realizarse siempre que se efectúe el pago completo de las prestaciones laborales correspondientes, permitiendo, de ese modo, la liquidación y la desvinculación del colaborador, sin obligación de mantenerlo, readaptarlo o reubicarlo dentro de la organización.

De manera que, la existencia de este departamento, si bien puede considerarse una iniciativa favorable, para apoyar a las personas que, debido a su nacimiento, enfermedad, intervenciones quirúrgicas o accidente, presentan una discapacidad que les permite incorporarse o mantenerse en la fuerza laboral, carece de la potestad necesaria para garantizar resultados vinculantes. En consecuencia, su utilidad para las personas atendidas se ve limitada, ya que, el departamento emite únicamente documentos de recomendaciones para el empleador,

sin ofrecer una protección real, vinculante y ejecutable para los derechos o adelantos de los trabajadores.

Este vacío puede corroborarse, conforme al anexo 1, a partir de la consulta realizada por correo electrónico a la Dirección General Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE).

2.2.3 La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad

En materia de empleo, las personas trabajadoras con una capacidad física disminuida, se enfrentan a enormes barreras, que les dificultan su participación en el mercado laboral y, en consecuencia, no disfrutan del mismo nivel de acceso a las oportunidades de empleo, en comparación de las personas trabajadoras sin discapacidad.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2015) hace referencia:

Los índices de desempleo de las PcD son elevados y los índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad, entonces, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las PcD en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.

Como se mencionó anteriormente, a nivel comparativo, los trabajadores con una disminución física adquirida, experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y enfrentan un mayor riesgo de situarse en una situación de empleo vulnerable, dado que, los derechos laborales de este grupo continúan rezagados en la práctica empresarial.

A pesar de la existencia de normativa de inclusión en Costa Rica, una parte significativa de la fuerza laboral se desempeña en el sector privado, lo cual, en este contexto, implica un importante desafío en el diseño de políticas orientadas a lograr la inclusión social, y, contrarrestar la idea errónea, sostenida por muchos sectores empresariales, de que conservar o incorporar a una persona con una discapacidad sobrevenida, puede generar muchos costos.

Así, de acuerdo con Milan et al. (2018):

La exclusión laboral persiste en un mundo que, de manera contradictoria, aparenta ser cada vez más abierto, inclusivo y progresivo. La exclusión laboral sin lugar a duda es un problema que afecta directamente de forma más intensa a la población más vulnerable (p.175).

Por lo tanto, concretamente, existe un vacío institucional en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), puesto que, a pesar de contar con el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD), adscrito a la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS), de este órgano, no se registra un reglamento interno, ni política alguna que detalle, cuáles empresas privadas cuentan con una regulación inclusiva, como sucede en el caso de disposiciones específicas sobre acoso sexual.

Este vacío puede corroborarse, conforme al Anexo 2, a partir de la consulta realizada por correo electrónico en el marco de la petición de información ciudadana.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se toma como base de la generalidad de la norma, que rige el marco laboral en la igualdad y no discriminación de trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad, y que su contratación, no implica una medida inclusiva per se, sino una garantía legal de igualdad y no discriminación, para las personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo.

Por ello, resulta necesario no solamente hacer un llamado social, sino también, crear un respaldo jurídico y operativo para este sector de la población, con el fin de positivizar la norma y convertirla en una obligación de cumplimiento en el sector privado empresarial. De este modo, se busca reducir la brecha existente, mediante la implementación efectiva de la reglamentación, fomentar una efectiva aplicación, y a través de esto, integrar y proteger, con especial atención, a estos trabajadores en el ámbito laboral, con miras a contribuir con una mayor cobertura de protección.

Menciona Mercado et al. (2013) con respecto a inclusión:

Sobre elementos que obstruyen la inclusión cabe mencionar el menor nivel formativo disonante con las demandas de las empresas, la permanencia de estereotipos y prejuicios sociales vinculados al potencial laboral de la población con discapacidad, los

déficits de accesibilidad de los espacios físicos y la subsistencia de políticas pasivas (p.99).

2.2.4 La influencia de la responsabilidad social empresarial, en la construcción de una cultura organizacional adaptativa, para entornos laborales inclusivos

Según lo definido por World Visión (2022) la responsabilidad empresarial se entiende como:

La responsabilidad social empresarial es la idea de que una empresa debe tomar un rol positivo en la comunidad, tomando en consideración el impacto que tienen sus decisiones en materias sociales, económicas y medioambientales.

A través de una serie de medidas y acciones concretas tomadas de forma autónoma por las empresas, es decir, sin obligación por parte de algún ente regulador, estas buscan reflejar un compromiso y contribuir con la sociedad que les rodea.

Por esto, la responsabilidad social empresarial actúa como un catalizador, para edificar una cultura organizacional adaptativa e inclusiva, al incorporar valores éticos y sociales en las prácticas empresariales, lo que garantiza, condiciones laborales dignas a sus empleados, favoreciendo el desarrollo profesional y proporcionando un entorno adecuado en el lugar de trabajo.

Esto no solo beneficia a los colaboradores, sino que también, fortalece la sostenibilidad y la competitividad de la organización a largo plazo, a través de una promoción de valores como, la igualdad, el respeto y la diversidad, se pueden crear políticas de cero discriminaciones e implementar capacitaciones en derechos humanos. Estas prácticas, no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también, extienden sus valores y trascienden las fronteras de la empresa, configurándose en pilares fundamentales para la sostenibilidad y el éxito organizacional.

Por lo tanto, una cultura organizacional inclusiva respaldada por estas prácticas, atrae y retiene talento diverso, lo que incrementa la competitividad y la capacidad de adaptación de

la empresa en entornos cambiantes, al reconocer y valorar las diferencias individuales, que traen consigo, innovación y adaptación al mercado que está en constante cambio.

No obstante, la transformación cultural de una empresa puede percibirse como, una tarea de gran envergadura para algunas organizaciones privadas, dado que, pese a la existencia de normativa en el derecho laboral, que garantiza a esta población un trato justo, con un empleo ordinario, estable y seguro, con los mismos beneficios e igualdad de condiciones que el resto de la población, se evidencia una diferencia en la readaptación del puesto en comparación con el sector público.

Oxford Review (2025) conceptualiza cultura organizacional adaptativa como:

La cultura organizacional adaptativa se refiere a un entorno laboral que acoge el cambio, la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales de su funcionamiento. A diferencia de las culturas jerárquicas tradicionales, las culturas adaptativas priorizan la flexibilidad, la innovación y el aprendizaje continuo. Reconocen la diversidad de orígenes, perspectivas y experiencias de los empleados, aprovechándolas para impulsar la innovación y el crecimiento.

Actualmente, persisten vacíos en la aplicación de la normativa en el sector privado, y las amplias posibilidades de contratación y despido que ostenta el empleador generan limitaciones, que impiden a este colectivo, integrarse o mantenerse de manera efectiva, en el mercado laboral.

De ahí que, las condiciones pueden cambiar drásticamente, dependiendo si el empleador, pertenece al ámbito público o privado. En este sentido, dependerá de si la empresa, cuenta con la capacidad de flexibilidad interna, para reasignar a los trabajadores que presenten una limitación física contraída en otras tareas o puestos laborales.

De este modo, se reconoce la necesidad de promover la diversidad, la equidad y mantener una diversidad de trabajadores, sin importar la condición física disminuida, sino que, centrándose en la capacidad para desarrollarse en el puesto para el que se desempeña.

Las formas de flexibilidad interna se clasifican de la siguiente manera según Echeverría, (2003):

Cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana, pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial. (p. 13)

2.2.5 Innovación social en la promoción de la inclusión laboral para personas con discapacidad

Es importante comprender, la necesidad de inferir en la creación de herramientas estratégicas, que puedan ser incorporadas a la práctica profesional, con el propósito de promover la protección y ampliación de los derechos sociales y ciudadanos, haciendo especial injerencia y esfuerzo en los colectivos más vulnerables, a fin de afrontar los desafíos actuales, para la búsqueda y consecución de una sociedad más equitativa, que reduzca las desigualdades y favorezca la inclusión social en todos los niveles y trabajadores.

En este marco, la diversidad funcional, la accesibilidad y la innovación social se encuentran interconectadas por un nexo que, posibilita la transición de una visión tradicional de la discapacidad, hacia una perspectiva integradora y accesible, en la que la discriminación, y la exclusión, no constituyen opciones aceptables.

Para profundizar en la innovación social, resulta oportuno conciliar con Carrero y Petit (2011), como punto de partida para las referencias teóricas y metodológicas que sustentan su estudio y aplicación.

Desde esta interpretación se abandonan las consideraciones normativas que se encuentran inviabilizadas por la crisis del sistema capitalista y sus principios fundamentales (la maximización del capital y la competencia de los mercados), que han delineado la evolución conceptual y teórica de un fenómeno que es de naturaleza

humana y social. El fenómeno de la innovación en Latinoamérica surge de las necesidades sociales. (P. 6)

En la actualidad, resulta imprescindible convivir en una sociedad inclusiva, por esta razón, el trabajo social desempeña un papel fundamental para personas trabajadoras que presenten alguna discapacidad, ya que, mediante la formulación de estrategias y políticas sociales, es posible materializar la plena inclusión y favorecer la adquisición de derechos civiles, bajo los principios de dignidad humana, libertad e igualdad. Este enfoque constituye la base, para la construcción de una sociedad más accesible en la que se promueva la participación activa de las personas, para lograr su integración en la vida social, respaldada por el marco legal del Estado.

Es relevante la revisión de la definición por el Consejo General del Trabajo Social (2012), la cual se expone de la siguiente manera:

El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (Código Deontológico de Trabajo Social, 2012, art 5).

La innovación social, en la promoción de la inclusión laboral para personas con discapacidad, se refiere a, las condiciones que deben reunir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como, los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

Este planteamiento se fundamenta en la estrategia del diseño universal, o diseño para todas las personas, y se aplica sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Como se puede analizar, se contempla todos los aspectos que componen la vida de una persona, desde la accesibilidad física, hasta la cognitiva y sensorial, sustentándolos sobre los principios del derecho a la vida independiente y la no discriminación, como sujetos autónomos y merecedores de dignidad.

Del mismo modo, se identifican la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, como ejes rectores de la inclusión social, permitiendo establecer vínculos con la innovación social, entendida como una herramienta innovadora, para responder a las necesidades sociales, mediante la participación de los actores involucrados. Por lo tanto, esta perspectiva, se halla también vinculada al Trabajo Social, en la medida en que, dicha disciplina, promueve el cambio social hacia una sociedad más inclusiva, basada en la participación y corresponsabilidad de la población.

Respecto de este último concepto, Horizon 2020 (2018) menciona:

En la que se conjuga innovación social como herramienta para dar respuesta a algunos problemas identificados de acuerdo a las áreas de empleo, I+D+i, cambio climático y energía, educación, envejecimiento, pobreza y exclusión social, cuyas prioridades están dedicadas a los retos que la sociedad plantea. Y por otro lado, las actuaciones como son la iniciativa creada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), llevada a cabo con el apoyo de la Fundación W. K. Kellogg en la que, movidas por el proyecto de experiencia sobre innovación social, ha llevado a la identificación de prácticas innovadoras en el campo social, que tendrán como objetivo servir de modelo para las entidades políticas en el diseño y gestión de políticas públicas.

De ahí que, la accesibilidad, entendida como diseño para todas las personas, representa un reto, tanto en la adquisición de derechos por parte de las personas con diversidad funcional, como en la construcción de una sociedad más inclusiva. Este enfoque concibe la accesibilidad, como un paradigma multidimensional, que abarca diversos tipos de acceso y se extiende a todos los ámbitos de la vida, de modo que, la configuración del entorno social permita una participación plena y autónoma.

En este contexto, la innovación social, emerge como una herramienta clave para impulsar la creación de una sociedad accesible e inclusiva, mediante la generación y transformación de productos y servicios, dado que, la innovación social tiene como objetivo, mejorar la calidad de vida y la autonomía de las personas, brindando respuestas efectivas a necesidades sociales, con la participación activa de los actores involucrados.

Y, por último, es preciso aclarar que, la vinculación entre innovación social y accesibilidad, se realiza, asimismo, a través de la intervención del Trabajo Social, disciplina cuyo quehacer se orienta, a la producción de bienestar social, cuya profesión desempeña un papel fundamental en proyectos interdisciplinarios, que persiguen una sociedad que valore la diversidad y reconozca la relevancia de la accesibilidad, como componente esencial de la inclusión laboral.

2.3. Ordenamiento jurídico y marco normativo pertinente

2.3.1. Normativa Nacional Aplicable

a. Pública

1. Constitución Política de Costa Rica (1949)

De conformidad con la Constitución Política de Costa Rica, se refiere derecho al trabajo:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Constitución Política de Costa Rica, Art. 56, 1949)

La libertad de trabajo significa que, el individuo está facultado para escoger entre la multitud de ocupaciones lícitas, la que más le convenga, para la consecución de su bienestar y, por consiguiente, el Estado acuerda no exigir una actividad específica y respetar su espacio de selección. El trabajo tiene que avalar constantemente la integridad de la persona, su bienestar,

seguridad y estabilidad como ideales procedentes del ordenamiento constitucional y la vida, sea esta personal, familiar o colectiva, aún en algunas situaciones donde el colaborador haya permitido su perjuicio o lesión.

La negatoria al trabajo es abiertamente inconstitucional, pues esa atribución es considerada un derecho natural al hombre, y es por eso, es que el Estado debe verificar que no se apliquen políticas de empleo discriminatorias al momento de iniciar un contrato, y debe capacitar, promover o mantener a una persona en el trabajo, pues todo individuo cuenta con igualdad en condiciones conforme a la ley.

Bajo esta norma constitucional, se asegura la equidad laboral y de esta manera, se crea la libertad de trabajo como un derecho humano primordial, el cual le facilita al individuo una vida adecuada, y al mismo tiempo, el Estado procura este fin, y debe ser un asistente en el núcleo laboral, con una función de verificación en efectuar los derechos fundamentales, con la finalidad de originar una obediencia de ellos.

Esta posición se reafirma en la Constitución Política de Costa Rica:

La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

(Constitución Política de Costa Rica, , Art. 51, 1949)

La Carta Magna, garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe el ejercicio de toda forma de discriminación contraria a la dignidad humana. Asimismo, “Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.” (Código de Trabajo, Art. 406, 1943).

A la luz de lo anterior, resulta evidente la creciente constitucionalización de la legislación laboral costarricense, perceptible a través de los diversos esfuerzos jurídicos orientados a tutelar los derechos fundamentales vinculados a la relación laboral y a prevenir escenarios discriminatorios, derivados de la aplicación equitativa de la ley. En efecto, al negar a una persona trabajadora en situación de discapacidad sobrevenida, ciertos derechos laborales que sí se otorgan a los demás trabajadores, se estaría vulnerando de forma manifiesta el derecho fundamental a la no discriminación.

En correlación con la norma de igualdad y el derecho a la no discriminación, en la Constitución Política, el artículo 33 decreta la igualdad, no sólo como una base que expresa la regulación, sino, además, como un derecho irrenunciable e innegable en beneficio de los ciudadanos del país. En razón de ello, se disponen para el uso en las relaciones jurídicas, sobre todo cuando surge un problema entre los ciudadanos y el poder público.

De ahí que es necesario que exista una equidad, y, contar con el derecho a recibir un trato igual que los demás, en todas y cada una de las relaciones jurídicas establecidas. En primer lugar, la igualdad constituye, además, un deber constitucional que recae sobre los poderes públicos, y consiste en otorgar el mismo tratamiento a quienes se encuentren en condiciones iguales, de este modo, la igualdad actúa como un límite a la actuación del poder público. No obstante, en la práctica pueden presentarse situaciones de desigualdad ante la ley, tales como la discriminación y la diferenciación.

2. Código de Trabajo (1943)

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.(Código de Trabajo, Art. 282, 1943).

El derecho laboral es valorado como un derecho fundamental del hombre, en cuyo desempeño, el Estado debe, resguardar, apoyar, proteger y ejecutar por los medios correspondientes, garantizando que en todas las entidades públicas o privadas, no se practiquen políticas de empleo discriminatorias en el momento de contratación, capacitación, promoción o de preservación de una persona en el trabajo, pues todo trabajador, tiene derecho a incorporarse en igualdad de condiciones a funciones, siempre que cumpla con el requerimiento impuesto por la ley.

Como señala Fajardo (2011):

Doctrinariamente se han establecido dos formas de discriminación, que son directa y indirecta; de manera que se dice que es directa cuando “las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico... (...) La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna.” (p. 100).

Por consiguiente, la discriminación laboral se puede analizar desde distintas categorías, es frecuentemente reconocida y segmentada, la discriminación directa, que será cuando existan tratos inadecuados e implícitos hacia el trabajador. En cambio, la discriminación indirecta, se manifiesta en la aplicación de requisitos o condiciones que son aparentemente neutrales, pero, que tienen consecuencias desfavorables hacia ciertos trabajadores. Puede incluir normativas con efectos en perjuicio de un trabajador por motivos esenciales a su persona o a un grupo social en particular.

En el contexto de discapacidad sobrevenida, este precepto se convierte en una responsabilidad de la empresa, donde se deben adoptar medidas para garantizar la salud ocupacional en el lugar de trabajo, de forma razonable, conjunto a ajustes que permitan una continuidad laboral, y, de esta manera, salvaguardar la salud, integridad y dignidad del colaborador conformando un compromiso triangulado entre empleadores, trabajadores y entes reguladores.

En referencia al trato igualitario de los trabajadores el Código de Trabajo menciona: “Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”. (Código de Trabajo, Art 405, 1943).

En opinión de Orejuela y Ramírez (2011):

Se trata de conocer cuál es la nueva configuración que cobra entre estos actores sociales la subjetividad laboral, la subjetividad entendida siempre como proceso singular de atribución de significado históricamente determinado, dinámico y con referencia a lo colectivo que da, no sólo sentido, sino también identidad. Esto es, la subjetividad laboral emergente en los profesionales, en esta particular franja de la fuerza laboral que es poco estudiada (otrora altamente protegida), y hoy dependiente en su mayoría de la dinámica salarial, pero en condiciones de vulnerabilidad manifiesta en los bajos salarios, formas precarias de contratación, desprotección social y la lenta inserción laboral.

Ahora bien, reconociendo que el significado del trabajo es dependiente de las condiciones tanto materiales, objetivas, como simbólicas y relacionales, como coordinadas en las que éste se inscribe como actividad social y económico-productiva, y que tales condiciones, como lo hemos dicho, se han venido transformado desde que se dio paso del fordismo al modelo de acumulación flexible, se asume que tales transformaciones reales están afectando la construcción del sentido construido alrededor de la actividad laboral. (p. 127)

La imparcialidad en la ley, prohíbe imponer una orden que brinde un trato desigual a individuos o condiciones, que desde la perspectiva legítimamente adoptables se encuentran en la misma situación de hecho. Por eso, esta labor de dirección reglamentaria y el legislador, tienen bajo responsabilidad, no establecer privilegios improcedentes entre situaciones en cuyas diferencias reales, si es que existieran, no tendrán relevancia, así como, de no imputar repercusiones jurídicas arbitrarias o ilógicas a los supuestos de hecho legalmente diferenciados.

Indudablemente, atacar a un trabajador en donde se cause un perjuicio en su integridad, con el objetivo de deshacer la relación laboral, es una evidente discriminación, por cuanto se

estaría aplicando una diferencia de trato, que no tiene una base objetiva y razonable, en relación con los demás colaboradores.

De esta forma, se afirma que gozar de igualdad, contiene el principio de indiscriminación que integra la base de la dignidad humana sin ninguna distinción, y, se aplica cuando no existan causas justificadas de defensa legítima, neutral y adecuada. Por tal razón, se intercede por la aprobación de estas necesidades específicas de los individuos o de la población, en el marco de la relación de la igualdad y la no discriminación.

El derecho a la no discriminación ha sido un principio fundamental en la legislación laboral costarricense, encontrando su regulación inicial en el título onceavo del Código de Trabajo. Con la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, esta materia fue reubicada y detallada en el título octavo, bajo la denominación "Prohibición de discriminar", abarcando los artículos 404 al 410.

Dicha reforma, al ser una ley especial y posterior, consolidó y adaptó las disposiciones preexistentes, sin constituir la introducción primaria del derecho en sí y el aporte más significativo en la redacción de dicho título, radica en la ampliación taxativa de los motivos de discriminación prohibidos, formalizando legalmente una serie de criterios que, históricamente, ya habían sido establecidos y reconocidos mediante la jurisprudencia de los tribunales.

3. Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, (1996)

Actos de discriminación Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600, Art. 24, 1996)

Es importante recalcar que, en el derecho laboral, la relación de trabajo es vista como desigual, ya que, el trabajador se encuentra sujeto al empleador y jerárquicamente es inferior a

este, supeditado a sus órdenes y a su voluntad. Esta es la razón por la cual, muchos de los artículos incluidos en el Código de Trabajo tienden a la protección del trabajador, pero específicamente, en el caso que nos atañe, y dentro de la protección contra la discriminación, a través de la Ley 7600, el espíritu proteccionista del ordenamiento jurídico laboral en Costa Rica, pretende conferir una serie de derechos sustanciales para este grupo de trabajadores, además de garantizar formas de acceso oportunas para la resolución de los conflictos.

Por lo cual, es necesario examinar la manera de rediseñar el proceso, para seleccionar e incorporar personal para erradicar la discriminación, en especial cuando, sea únicamente, por la existencia de una disminución física adquirida, más no de su capacidad para ejercer las funciones del cargo.

Así mismo, es necesario, a través del reclutador gestionar un proceso de contratación, el cual debe centrar la atención en aquellas características que realmente son operativas para el puesto de trabajo, y contar con los antecedentes sobre el desempeño laboral que proporcione información sobre las responsabilidades y experiencias del candidato, para no tomar una decisión de descarte basada en un indicador relacionado a la limitación física contraída del postulante.

4. Reglamento N° 26831 a la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (1998)

Todas las instituciones públicas del Estado y las instituciones privadas, deberán procurar la continuidad en el empleo a toda persona trabajadora que, por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera alguna condición de discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño del puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización dentro de la organización.

Una vez agotadas todas las posibilidades señaladas en el presente artículo, se podrá proceder con el pago de los derechos laborales, en estricto apego a las disposiciones del Código de Trabajo que correspondan.

Todo proceso de esta naturaleza deberá ser consignado de forma íntegra en el expediente personal, con el debido respaldo de las pruebas de las acciones tomadas por la institución. (Reglamento N° 26831 a la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Art. 82, 1998).

Esto se realiza con el propósito de demostrar que es necesario, implementar planes de acción nacional y de ampliar la asistencia jurídica para las víctimas de discriminación derivada de una discapacidad sobrevenida. y, por consiguiente, de contar con un marco normativo más riguroso.

Por lo tanto, se propone facilitar medios y procedimientos adecuados para las personas afectadas, ajustados a las circunstancias, a la imparcialidad y al debido proceso. Además, se recomienda adoptar medidas formativas para concientizar y reforzar la equidad en el oficio, unido por acciones orientadas a eliminar la discriminación.

De modo tal que, estas medidas o políticas adquiridas, tienen que ser constantemente examinadas y estudiadas, con el propósito de asegurar que continúen siendo convenientes y productivas en un ambiente caracterizado por constantes cambios.

En el marco de la jurisprudencia constitucional, la Sala Constitucional ha sostenido, a través de la Resolución N.º 01018 - 2005, que:

Sobre la libertad de trabajo y de comercio. La Sala ha señalado en reiteradas ocasiones que éstos consisten en la libertad que el individuo goza de elegir la ocupación lícita que más le convenga a sus intereses con la garantía de que el Estado no lo molestará, ni tampoco le impondrá uno específico. Asimismo, la libertad de comercio no es un derecho absoluto e irrestricto, pues si bien cada cual es libre de escoger la actividad que desea dedicarse, una vez hecha la escogencia debe cumplir previo a su ejercicio con los requisitos legales y reglamentarios respectivos. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 04 de febrero del 2005 a las 09:28)

En razón de lo cual, y de conformidad a lo señalado repetidamente por la Sala, el trabajo, consiste en la libertad que goza el individuo para seleccionar la ocupación que mejor

se ajuste a sus intereses, con la garantía de que el Estado, no le impondrá una ocupación en específico, pero, tampoco le puede asegurar la elección de una ocupación en particular, ya que, todas las personas que cumplan con los requisitos para desempeñar una labor específica, tienen derecho a ser tomados en consideración, sin ninguna distinción, que por su condición resulte inconstitucional.

El análisis realizado por Córdoba et al. (1996) concluye que:

El concepto de primacía de la ley de la realidad que tutela las relaciones laborales señala que la existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado. La aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva independiente esto es, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad carecerán de todo valor. El contrato de trabajo existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio S e v 1085 95. (p. 389).

5. Reglamento N° 36462-MP-MTSS a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, (2010)

Funciones de la Comisión especializada. La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo:

a- Realizar, al menos, un estudio anual que permita identificar las plazas vacantes que serán objeto de la reserva del 5% o más, para ser ocupadas por personas con discapacidad Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Empleo y el Registro de Elegibles Paralelo de la Dirección General del Servicio Civil, con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan disponibles. En aquellos casos en que la reserva del 5% sea inferior a 1, deberá realizarse la reserva de al menos una plaza. (Reglamento N° 36462 a la Ley

de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, Art. 5, 2010).

Todas las instituciones públicas, deben velar por el completo acatamiento de lineamientos y directrices establecidas, para reunir las condiciones y adaptaciones pertinentes para los distintos puestos de trabajo, donde, así mismo, los aspirantes deben cumplir con capacidades y aptitudes requeridas de idoneidad al puesto, para poder realizar y participar en las distintas pruebas contempladas en el proceso de reclutamiento, selección y contratación.

Con respecto a este reglamento, es importante mencionar que, desafortunadamente como su nombre lo indica, es un lineamiento dirigido únicamente para el sector público, es decir, hay un vacío referente al sector privado, en donde el patrono puede continuar tomando sus decisiones por su propia voluntad para efectos de la contratación.

6. Decreto Ejecutivo N° 43024-MP-MTSS, (2021)

Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes:

a) Realizar los procesos de reclutamiento, selección, evaluación, inducción y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas de cada órgano o entidad, de manera que dichos procesos no resulten excluyentes o discriminatorios para este grupo de población. Por lo que, deberán tener las mismas oportunidades para optar por ascensos, traslados interinstitucionales, permutas, descensos, recargos y reubicaciones en igualdad de condiciones. Cuando una persona con discapacidad se traslade en ascenso, descenso, reubicación, permuta u otros mecanismos, deberán asegurar que la plaza que queda vacante se mantenga reservada para ser ocupada por otra persona con discapacidad. Será responsabilidad de los departamentos de Recursos Humanos garantizar que dichos procesos sean accesibles, inclusivos y ejecutados de forma que respondan al Paradigma de Derechos Humanos. (Ley de Inclusión y

Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, Art. 7, reforma incisa a) por decreto ejecutivo N° 43024, 2021)

El decreto 43024-MP-MTSS que establece la Reforma al Reglamento de la Ley N° 8862, busca garantizar la plena participación activa y la efectiva inserción laboral de la población con discapacidad. La finalidad de esta regulación abarca la optimización de los procesos de gestión de recursos humanos en el sector público, lo cual incluye, identificación y reserva de plazas vacantes, la divulgación de las ofertas de empleo y la realización de procesos de reclutamiento, selección, evaluación e incorporación al puesto en modos inclusivos y preventivos sobre cualquier tipo de discriminación.

Cabe destacar que, la aplicación de estas disposiciones se realiza en estricto cumplimiento de las normas de contención del gasto público y la eficiencia económica del sector público.

En síntesis, el Decreto N° 43024-MP-MTSS reforma los incisos E), G), L), O), P), Q), S) Y W) del artículo 1; artículo 4; inciso a) del artículo 5; artículo 6; inciso a) del artículo 7; artículo 10 y artículo 15 del Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y adición del transitorio III al Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, del 2 de febrero de 2011.

7. Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), Ley N° 9171, (2013)

Las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), establecidas en Costa Rica mediante la Ley N° 9171 (2013), constituyen órganos de apoyo técnico, asesoría y ejecución en materia de accesibilidad esenciales, cuya función primordial es, asesorar a la administración pública en la formulación, implementación y seguimiento de las políticas de accesibilidad universal, y, en la garantía efectiva de los derechos de las personas con discapacidad.

Al mismo tiempo, la legislación, establece un mandato de constitución obligatoria para todos los Ministerios y sus órganos desconcentrados adscritos, mientras que otorga la facultad de establecerlas a las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas; en todos los casos, sus miembros deben ser nombrados por la máxima autoridad institucional. Por lo

que, el marco legal de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) abarca el proceso de creación, define sus funciones específicas, e impone la rendición de cuentas de sus acciones y resultados ante el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE). A su vez, la ley detalla las responsabilidades del CNREE en relación con la supervisión, apoyo y estandarización del trabajo realizado por todas las CIAD a nivel nacional.

Las funciones de las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad son las siguientes:

- a) Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.
- b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.
- c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.
- d) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.
- e) Coordinar, con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales. (Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), Ley N° 9171, Art. 2, 2013).

Existe una necesidad crucial de llevar a cabo un análisis en esas áreas, que incluyan la adaptación y evaluación de modelos de prácticas prometedoras, fundados en comunidades con mayor tasa de desempleo, con base a la situación de los trabajadores con una disminución física adquirida, así como valoraciones de intervenciones en las que se pueda alcanzar un efectivo cumplimiento de dicha ley.

8. Decreto Ejecutivo N° 41761-MTSS Crea la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, (2019)

Conformación. Forman parte de esta Comisión:

a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presidirá y coordinará dicha Comisión.

La persona jerarca podrá coordinar la comisión o delegar su representación en cualquiera de sus viceministros o viceministras.

b) Una persona representante de la Presidencia de la República.

c) Una persona representante del Ministerio de Educación Pública.

d) Una persona representante del Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

e) Una persona representante del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.

f) Una persona representante del Instituto Mixto de Ayuda Social.

g) Una persona representante de la Dirección General de Servicio Civil.

h) Una persona representante del Instituto Nacional de Aprendizaje.

i) Una persona representante del Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad.

j) Dos personas representantes del sector productivo o empresarial y sus respectivos suplentes, que representen a distintas organizaciones del sector.

k) Cuatro personas representantes de las organizaciones de personas con discapacidad, legalmente constituidas y sus respectivos suplentes, quienes deberán ser personas con discapacidad o padres y madres de personas con discapacidad y representar alternativamente a los siguientes grupos: personas con discapacidad física, personas con

discapacidad auditiva, personas con discapacidad visual, personas con discapacidad cognitiva y personas con discapacidad psicosocial. En su designación se deberá procurar la paridad entre hombres y mujeres y deberán tener conocimientos demostrados en Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. (Decreto 41761-MTSS Crea la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, Art. 2, 2019)

Por este medio se pretende hacer un enfoque sobre el sistema social y económico, ya que la comisión nacional de empleo y trabajo de las personas con discapacidad, es una comisión multipartita donde participan, el Estado, el sector empresarial y las personas con discapacidad.

Este decreto, cuenta con una notable sensibilidad social, incrementada por el matiz constitucional que posee el derecho al trabajo, resultando necesario de ser abordado, porque supone un contenido con una amplia serie de matices en distintas áreas, siendo un tema frecuente, con afinidad laboral interviniendo en los distintos procesos de empleabilidad.

9. Decreto N°41776-MTSS, Creación del Sistema Nacional de Empleo, (2019)

Del Sistema Nacional de Empleo (SNE). Créase el Sistema Nacional de Empleo con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad. (Decreto N°41776-MTSS, Creación del Sistema Nacional de Empleo, 2019, artículo 1)

Se establece la prioridad de servicios a las personas con discapacidad en el Sistema Nacional de Empleo y se fomenta la participación activa de las personas con disminución física adquirida en su entorno, de tal modo que, puedan desarrollar sus capacidades y potencial en el ámbito laboral, sin ser discriminados, por la falsa idea de que no cuentan con la competencia

requerida para el puesto de trabajo y al mismo tiempo, hacer conciencia a todas las personas para exigir sus derechos como trabajadores.

Conforme lo determina, el Decreto N°41776-MTSS (2019) contempla la creación de mejores oportunidades por medio de una plataforma informática:

De la Plataforma Informática del SNE. Se dispondrá de una plataforma informática del Sistema Nacional Empleo, la cual se constituye en el instrumento o los instrumentos de carácter tecnológico para la gestión de servicios de empleo y atención a personas y empresas en las cuatro capas del Sistema Nacional de Empleo. Estará a cargo y será administrada por la Agencia Nacional de Empleo, la cual brindará acceso a esta a las entidades públicas o privadas involucradas en el Sistema Nacional de Empleo. (Decreto N°41776-MTSS, Creación del Sistema Nacional de Empleo, Art. 19, 2019).

Por lo tanto, se utiliza dicha plataforma informática, en la cual se pretende sentar las bases para una mayor inclusión de personas, que presenten una discapacidad, o bien, una disminución física adquirida dentro del ámbito laboral, sin que esta condición sea un obstáculo en el proceso de selección de personal y adquirir una experiencia más realista de que esta circunstancia no es un impedimento para ser un miembro activo en la sociedad y podría permitir a este grupo de población continuar su realización profesional con mayor dignidad.

b. Privada

1. Ley de Impuesto sobre la Renta (1988)

b) Los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título II de esta Ley.

Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con

discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley.

Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador. (Ley de Impuesto Sobre la Renta, N° 7092, Art. 8, 1988)

En lo relativo al impuesto sobre la renta, se establece un incentivo para los empleadores que contraten y mantengan en planilla trabajadores que cuenten con alguna discapacidad, mediante una reducción significativa de la carga fiscal. Cabe destacar que, esta disposición constituye una de las normativas más antiguas, incluso es anterior a la Ley 7600.

Esta exoneración es aplicable exclusivamente al sector privado, no obstante, la reducción no resulta aplicable en zonas francas, y se extiende a todas aquellas empresas que declaren renta. En consecuencia, si bien, no existen cuotas para el sector privado, sí poseen el incentivo de la reducción de renta, el cual no resulta aplicable al sector público.

2. Decreto Ejecutivo N° 43025-MP-MTSS, (2021)

Vinculación del Programa Inserta con el Sistema Nacional de Empleo. El Programa Inserta deberá integrarse al Sistema Nacional de Empleo, así como apegarse a los lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica. Para tal efecto, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad deberá informar al Consejo de Empleo del Sistema Nacional de Empleo acerca de las actividades, estrategias y funciones del Programa para que sean incluidas efectivamente. La Secretaría Técnica y la Agencia Nacional de Empleo deberán realizar las gestiones pertinentes para la integración del Programa Inserta en el Sistema Nacional de Empleo. (Declara de interés

público y nacional el programa inserta de la Fundación Once y el Banco Interamericano de Desarrollo N° 43025-MP-MTSS, Art. 5, 2021)

En el marco de esta iniciativa, se firmó la Declaratoria de Interés Público y Nacional del Programa Inserta, una cooperación de la Fundación ONCE y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el fin de promover la inclusión laboral, para las personas con discapacidad en el sector empresarial privado, mediante el uso de herramientas, metodologías y enfoques que se orienten a aprovechar el talento humano, y, competencias de las personas con discapacidad.

3. Ruta para el cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno MTSS, (2022)

Dirección Nacional de Seguridad Social (2022):

La protección social debe ser redefinida desde la realidad de las desigualdades, y con los derechos humanos como derrotero, entendiendo también que la igualdad de género en todos los sistemas de protección social y de cuidados, genera sociedades más justas y prósperas, y que la inclusión laboral de poblaciones históricamente excluidas del mundo del trabajo se traduce, en más contribuyentes y mayor desarrollo, lo que conlleva a una revisión de cómo se relacionan estas personas con los modelos de seguridad social, considerando características y particularidades que tienen muchas personas que hace no tanto, se creía que no podían trabajar. (Dirección Nacional de Seguridad Social, 2022, p. 3)

En este sentido, como parte de la articulación interinstitucional coordinada por el Despacho de la Segunda Vicepresidencia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se elaboró el documento titulado “Ruta para el cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno”, con el propósito de continuar fortaleciendo las capacidades institucionales, para la

aplicación de la normativa vigente que, promueve los derechos de las personas con discapacidad, en particular, el derecho al empleo y al trabajo.

4. Decreto Ejecutivo N° 43714 Crea el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, (2022)

De los principios y enfoques. Los principios y enfoques generales de gestión que enmarcan y orientan la operación del SIRE SOL son los siguientes:

a) Comportamiento ético: Coherencia con los principios de buena conducta generalmente aceptados en el contexto de una situación determinada y con la normativa nacional e internacional relacionada al tema.

b) Debida diligencia en Derechos Humanos: Manera en que las empresas gestionan de forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Concierno a los riesgos para las personas, no a los riesgos para las empresas.

c) Enfoque de Curso de vida: Reconocer diferentes etapas de desarrollo físico y psicosocial de la población trabajadora acorde a sus necesidades y a los riesgos específicos que afrontan.

d) Enfoque de Derechos Humanos: Reconocimiento de la responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto, de generar condiciones y oportunidades para el bienestar y desarrollo integral de las personas.

e) Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad: Parte del modelo social de la discapacidad, planteado por la Convención Internacional que tutela los derechos de esta población, en procura de la construcción de un entorno accesible e inclusivo, necesario para la eliminación de barreras; como una responsabilidad de la sociedad en su conjunto, con el fin de asegurar que todas las personas puedan participar y acceder

en igualdad de condiciones, a todos los ámbitos de la vida pública y privada, sin discriminación alguna.

f) Enfoque de Género: Disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y al desarrollo.

g) Enfoque de Responsabilidad Social: Promoción de la gestión responsable y transparente, así como del valor de la rendición de cuentas para la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Las organizaciones deben gestionar sus impactos negativos y generar valor económico, social y ambiental tomando en cuenta las necesidades de las poblaciones más vulnerables y de la sociedad en general, con base en los temas que le son pertinentes.

h) Igualdad y no discriminación: Promover el trato equitativo e igualitario hacia todas las personas sin importar ninguna condición particular. Impulsar el respeto de los derechos humanos y la participación en igualdad de condiciones con las demás personas.

i) Mejora continua: Estrategia basada en la actitud y práctica de identificar, corregir y adaptar la gestión de las organizaciones y del SIRE SOL, para lograr los objetivos que se han planteado.

j) Transparencia y rendición de cuentas: Responsabilidad de informar, justificar y divulgar de manera clara, exacta y completa las decisiones y acciones en torno a los reconocimientos otorgados a las organizaciones postulantes.

k) Interseccionalidad: Enfoque que reconoce que las personas enfrentan múltiples formas de exclusión en razón del sexo, el género, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la nacionalidad así de como otras categorías, y

que todas se interrelacionan. (Decreto 43714, Crea el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL), Art. 3, 2022).

Específicamente, consiste en un sistema que facilita la obtención de reconocimientos sociolaborales, considerando diversos enfoques, entre los que se incluyen, una conducta empresarial responsable, un comportamiento ético, la debida diligencia en derechos humanos, el enfoque de género, la responsabilidad social, la igualdad y no discriminación, la transparencia y rendición de cuentas y otros aspectos relevantes. Este sistema está dirigido a todas aquellas instituciones públicas y empresas privadas que, de manera voluntaria, deseen tramitar su reconocimiento y formar parte del mismo.

Es fundamental destacar que, conforme a la normativa del sistema, se busca integrar los reconocimientos actuales de buenas prácticas laborales, que se alineen con el propósito de la presente normativa. Esto abarca tanto aquellos otorgados por instituciones nacionales en el ámbito laboral, social y de derechos humanos, como otros instrumentos nuevos, así como la homologación de los reconocidos previamente por dichas instancias, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Decreto.

Se debe agregar que, en el sector privado hay un incentivo cuando existan empresas inclusivas de acuerdo a los términos del decreto, en el cual, se establece un reconocimiento que le permite a las empresas optar por puntos adicionales en la evaluación para poder concursar como proveedores del Estado, esto quiere decir que, toda empresa privada que le quiera vender al Estado bienes o servicios, si es inclusiva, según los términos del dicho decreto, obtiene puntos adicionales para ganar el concurso de la licitación.

Sobre este particular, tal y como establece el Ministerio de Hacienda (2023):

Para aquellas ofertas elegibles, en que el oferente demuestre tener en su planilla contratada, al menos una persona con algún tipo de discapacidad y que sea vecina del cantón de Escazú, o bien que demuestre tener compromisos a nivel de responsabilidad social empresarial, que beneficie a la población con discapacidad de este cantón, se le otorgará un cinco por ciento (5%) adicional que se sumará al puntaje final. (Ministerio de Hacienda, 2023, p. 12)

2.3.2. Normativa Internacional aplicable

1. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2008)

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; (Aprobación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, N°8661, Art. 27, 2008)

En relación al contenido y aplicación de este artículo de la Convención, resulta fundamental, para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, para todas las personas con discapacidad, incluyendo aquellas, con discapacidades sobrevenidas, ya que, en sus incisos se establece que la población con discapacidad, tiene derecho a trabajar en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, además que, los Estados Partes, deben adoptar medidas para eliminar la discriminación en todas las etapas del empleo, desde la selección hasta la promoción y las condiciones laborales.

Por ello, para la población con discapacidad en general, este artículo asegura el respeto de sus derechos laborales, promoviendo la igualdad de oportunidades, una remuneración justa, condiciones laborales seguras y la protección contra el acoso. Asimismo, fomenta la inclusión en el mercado laboral, mediante ajustes razonables, programas de formación y políticas que incentiven el empleo, tanto en el sector público, como en el privado.

En el caso específico de las personas con discapacidad sobrevenida, el principio de continuidad laboral, adquiere especial relevancia, pues implica que, las personas que adquieren una discapacidad durante su relación laboral, no deben ser excluidas del mercado de trabajo, ni perder su empleo, debido a su nueva condición.

En consecuencia, el artículo, establece que los Estados deben proteger los derechos de estos colaboradores, garantizando su permanencia, mediante ajustes razonables en el lugar de trabajo, programas de rehabilitación vocacional y medidas de reincorporación laboral. Esto no solo garantiza su derecho al trabajo, sino que también, promueve su autonomía, dignidad y participación plena en la sociedad y en las oportunidades de empleo, lo cual es esencial para eliminar barreras y fomentar un entorno laboral inclusivo, asegurando que los trabajadores con discapacidad, incluidos aquellas con discapacidades sobrevenidas, puedan ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminación y con las adaptaciones necesarias para su desarrollo profesional y personal.

2. La Observación General Núm. 8 del Comité sobre derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, (2022)

Las personas con discapacidad se enfrentan a barreras que dificultan su acceso al trabajo y al empleo en el mercado laboral abierto, en igualdad de condiciones con las demás, así como el ejercicio de ese derecho. Experimentan tasas elevadas de desempleo, salarios más bajos, inestabilidad, peores condiciones de contratación y falta de accesibilidad del entorno de trabajo, además de tener también menos probabilidades que otras personas de ocupar puestos de dirección cuando tienen un empleo formal. Todas estas barreras se ven exacerbadas en el caso de las mujeres con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de percibir sueldos más bajos que otras personas y de tener un empleo vulnerable, por ejemplo, trabajar en el sector informal, por cuenta propia o a tiempo parcial. Los datos y otras pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos como la edad, el género, el sexo, la etnia y el lugar de residencia. (p. 2).

A pesar de los avances y la normativa, las personas con discapacidad, enfrentan un conjunto de desafíos que afectan de manera desproporcionada su acceso y permanencia en el ámbito laboral, puesto que, existen barreras que no solo reducen la posibilidad de obtener un empleo, sino que también, influyen en la calidad de las condiciones laborales, estabilidad del puesto, y las oportunidades de promoción.

Desde una perspectiva comparada y estratégica, las barreras anteriormente mencionadas, condicionan significativamente la continuidad laboral de las personas con alguna discapacidad, así como, de las personas trabajadoras con limitaciones físicas adquiridas en el sector privado. Estas circunstancias impactan, tanto el acceso, como la permanencia y el desarrollo profesional, debido a la necesidad de una efectiva aplicación de políticas, que contemplen adaptaciones razonables y condiciones laborales adecuadas para estos colaboradores, permitiéndoles continuar desempeñando sus funciones dentro de la organización.

En atención a lo anterior, se debe adoptar un enfoque interseccional y efectuar una revisión orientada a armonizar los marcos normativos nacionales e internacionales, con el objetivo de prever y fortalecer la implementación del principio de continuidad laboral, de este modo, se busca brindar protección frente a despidos por motivos de exclusión, especialmente, en el sector privado, el cual se presenta comúnmente como el ámbito más vulnerable en este aspecto. En última instancia, estas acciones contribuyen a promover una mayor igualdad de oportunidades y representación de esta población en puestos jerárquicos.

3. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), (1983) (núm. 159)

A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. (Organización Internacional de Trabajo, Art 1, 1983)

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. (Organización Internacional de Trabajo, Art. 3, 1983)

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. (Organización Internacional de Trabajo, Art. 4, 1983).

En torno al Convenio 159 de la OIT, y a los artículos que contemplan la readaptación profesional, se debe comprender que, su finalidad es permitir que las personas con una discapacidad o disminución física obtengan y conserven un empleo adecuado, puedan

progresar en el mismo, y se integren o reintegren, tras un período de recuperación o incapacidad, a la sociedad.

Esta orientación subraya que, la readaptación, debe estar disponible para todos los perfiles de personas con alguna condición de discapacidad y orientarse a promover oportunidades de empleo en la fuerza laboral regular. Asimismo, enfatiza el principio de igualdad de oportunidades, señalando que, las medidas diseñadas para lograr la igualdad efectiva, no deben considerarse discriminatorias frente a otros trabajadores, sino que estas disposiciones, inspiren políticas que, por un lado, busquen la conservación del empleo ante cambios en la capacidad laboral y, por otro, promuevan la promoción de ajustes razonables, formación y desarrollo profesional.

Al analizar el principio de continuidad laboral, aplicado al sector privado costarricense, se interpreta que, la conservación del puesto de trabajo ante discapacidades sobrevenidas, representa una manifestación tangible de la igualdad de oportunidades, aunque, dicha continuación laboral, requiere de ajustes razonables y planes de readaptación personalizados que faciliten la permanencia y la progresión del colaborador en un empleo adecuado.

Este enfoque, implica que las empresas deben facilitar una reubicación interna, para preservar la integridad del trabajador, puesto que implica la implementación de medidas concretas, entre ellas, la flexibilización de funciones y la adecuación de herramientas, junto con programas de capacitación, orientados a mantener la empleabilidad a largo plazo, además de garantizar la protección de los colaboradores frente a la discriminación y los despidos que pudieran estar vinculados a variaciones en sus capacidades.

En términos normativos internacionales, se insta a la adopción de políticas que contemplen planes de readaptación individualizados, de modo que, proporcionen una base sólida para justificar y orientar medidas que, aseguren la continuidad laboral e igualdad de oportunidades, y, a su vez, que estas directrices sean adaptables en el sector privado, mediante el desarrollo de estrategias enfocadas en la readaptación del puesto y el fomento de una cultura laboral inclusiva.

Indudablemente, es necesario erradicar la discriminación laboral que existe en la actualidad, no obstante, a pesar de la normativa vigente para la implementación de una readaptación profesional, subsiste la problemática, y se puede observar en los casos del empleador privado, que al valerse de su poder de mando y ampararse del principio de la autonomía de la voluntad, que rige las relaciones entre particulares, existe una propensión en

realizar actos discriminatorios contra los trabajadores con discapacidad, ya sea, antes de iniciar una relación laboral; esto es, en el momento del reclutamiento, a lo largo de la relación de empleo, o bien, en la finalización del mismo.

4. Norma ISO 30415, Gestión de Recursos Humanos – Diversidad e Inclusión, (2021)

Construir organizaciones más justas, inclusivas y socialmente responsables puede ayudar a las personas, independientemente de su identidad, origen o circunstancias, a acceder al trabajo y desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades esenciales para su desarrollo personal y bienestar.

Este documento es relevante para los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: (5) Igualdad de Género; (8) Trabajo Decente y Crecimiento Económico; (9) Industria, Innovación e Infraestructura; y (10) Reducción de la Desigualdad, y se rige por los principios de los derechos humanos en el trabajo.[11] Además, está vinculado a la norma ISO 30408. (p. 6).

A partir de la premisa de que, la gestión de Recursos Humanos debe ir más allá de la simple obligatoriedad legal, se infiere que la existencia de organizaciones inclusivas, y, socialmente responsables, puede traducirse en beneficios tangibles para las personas y, a la vez, en ventajas competitivas para el área empresarial.

Por lo tanto, esta norma al enfatizar la necesidad de diseñar entornos laborales que favorezcan la participación plena de la sociedad, propone un marco conceptual que complementa y refuerza los derechos laborales consagrados en instrumentos internacionales y en la legislación nacional.

Concretamente, aboga por la adopción de prácticas de diversidad e inclusión orientadas por los principios de derechos humanos en el trabajo, y en este sentido, que los Estados y las empresas promuevan la protección del empleo y no se limiten a cumplir con estándares, sino que articulen estrategias de inclusión, que integren a las personas con discapacidad o con disminución física contraída, en todos los niveles de la organización, desde la contratación,

hasta la dirección, fomentando una cultura organizacional, que valore la diversidad y que incorpore indicadores de desempeño en materia de inclusión.

La relevancia de la norma ISO 30415 para el contexto costarricense y, en general, para el sector privado de economías emergentes, radica en su capacidad para servir como marco de referencia, que permita evaluar la coherencia entre las políticas internas de las empresas y las obligaciones normativas nacionales e internacionales. En este sentido, la norma facilita la identificación de vacíos y sinergias en áreas críticas como, la accesibilidad, las adaptaciones razonables y las prácticas de empleo equitativo.

Por tal razón, su adopción puede favorecer la consolidación de un entorno regulatorio y organizacional que propicie la continuidad laboral, reduciendo la vulnerabilidad frente a despidos motivados por discapacidad y promoviendo la igualdad de oportunidades para conservar y desarrollar el empleo formal.

Más allá de la perspectiva regulatoria, la implementación de estas prácticas, conlleva implicaciones profundas para la seguridad jurídica de los trabajadores y para la sostenibilidad social de las empresas, al favorecer una mayor cohesión entre las metas de responsabilidad social corporativa y las exigencias de un entorno de trabajo caracterizado por la igualdad de oportunidades y condiciones.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El diseño del presente estudio, se realizará con base en el tipo de investigación aplicada, ya que es utilizado para determinar problemas del entorno, y posteriormente plantear posibles soluciones en relación con los hallazgos obtenidos, dentro de la investigación básica.

En este orden de ideas, Cedeño menciona que:

Las investigaciones aplicadas deben ser asumidas como parte de los criterios investigativos institucionales universitarios para que contribuyan con el desarrollo endógeno de las comunidades, tanto en el ámbito social como tecnológico, puesto que generando aportes científicos aplicados se incentiva el apoyo a las redes de investigación institucional educativa, se fomenta las asesorías, el desarrollo de innovaciones y asistencia técnica al sector emprendedor (organizaciones de bienes y servicios, comercio, entre otras) y en términos generales a través de este tipo de investigaciones se buscan alternativas de solución a los problemas que aquejan a la sociedad y se da respuesta a las necesidades del entorno local, regional o nacional. (p. 13).

3.2. Enfoque de la investigación

En virtud de que, resulta necesario evaluar y analizar el marco jurídico vigente en Costa Rica, específicamente, en lo que respecta a la aplicación del principio de continuidad laboral, en el caso de personas con una capacidad física disminuida. Este análisis permitirá una mejor comprensión, de la implementación de dicho principio, en el sector privado, para de esta forma, poder conocer los resultados de permanencia en el ámbito profesional.

A su vez, se llevará a cabo una comparación entre las políticas y normativas nacionales e internacionales, con el objetivo de evaluar su impacto en la conservación del empleo y en la promoción de la igualdad de oportunidades para los trabajadores con limitaciones físicas. Este proceso permitirá identificar los desafíos que enfrentan estos trabajadores y, a partir de ello, desarrollar estrategias efectivas que fomenten la inclusión y protejan sus derechos laborales.

Bajo esta premisa, la Sala Constitucional, en la resolución N° 32293 – 2024 menciona lo siguiente sobre:

Expone, el accionante, que es una decisión muy íntima de una persona discapacitada el decidir si quiere o no trabajar y esta decisión no puede estar circunscrita a un permiso, porque el riesgo y la decisión de trabajo dependen de la capacidad y disponibilidad de cada persona y, sobre todo, de las necesidades de cada uno. Manifiesta que habrá oportunidades que desaparecerán si no se toman y, en el mercado laboral, dejar la posibilidad de trabajo de un discapacitado a expensas de un trámite burocrático de aprobación, es coaccionarle su libertad de elección y es ponerle otro obstáculo a su derecho a una mejor calidad de vida. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 30 de octubre del 2024 a las 09:20)

Tomando en cuenta la existencia de las distintas leyes, reglamentos, decretos, entre otros, que contribuyen al desarrollo integral de la población, así como la incorporación de estrategias alternativas para un mejor manejo de esta problemática, se plantea elaborar recomendaciones concretas, dirigidas a la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo de Costa Rica, con el propósito de optimizar la conservación del empleo, y, promover la igualdad de oportunidades, para los trabajadores con discapacidades sobrevenidas en el sector privado.

En su análisis, Quecedo (2002) determina que:

Los estudios cualitativos intentan describir sistemáticamente las características de las variables y fenómenos (con el fin de generar y perfeccionar categorías conceptuales, descubrir y validar asociaciones entre fenómenos o comparar los constructos y postulados generados a partir de fenómenos observados en distintos contextos), así como el descubrimiento de relaciones causales, pero evita asumir constructos o relaciones a priori. Intentan descubrir teorías que expliquen los datos. Las hipótesis creadas inductivamente, o las proposiciones causales ajustadas a los datos y los

constructos generados, pueden posteriormente desarrollarse y confirmarse. La recogida de datos puede preceder a la formulación final de la hipótesis o los datos pueden obtenerse con fines descriptivos y de análisis en estudios de tipo exploratorio. (p. 12).

Por consiguiente, el enfoque cualitativo se ajusta a las teorías de fondo, puesto que, favorece a la recopilación de datos empíricos, que proporcionan descripciones detalladas y complejas de eventos, interacciones, comportamientos y pensamientos. En tal sentido, estas descripciones permiten la formulación y aplicación de categorías y relaciones que facilitarán la interpretación de los datos y en este contexto, se mantiene una estrecha relación con la teoría, dado que resulta imprescindible, contar con un marco teórico que explique, sustente y comience a integrar la información recogida para su correcta interpretación.

3.3. Alcance de la investigación

Descriptivo: en vista de que su finalidad es proporcionar un panorama claro y preciso acerca de las características y comportamientos de los trabajadores que enfrentan una discapacidad sobrenvenida y consecuentemente son despedidos en el sector privado, resulta indispensable analizar y recopilar información a través de entrevistas para evidenciar esa situación.

Ramos (2020) referencia que:

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio. En la investigación con alcance descriptivo de tipo cualitativo, se busca realizar estudios de tipo fenomenológicos o narrativos constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado fenómeno. (p. 2-3).

Evolutivo: a través de este alcance se pretende distinguir si existe una correcta aplicación del principio de continuidad laboral para los trabajadores con una discapacidad

sobrevenida o bien si a causa de ello, surge un rechazo profesional, por lo que es necesario un análisis de resultados de la utilidad funcional y el impacto y alcance que tiene dentro del sector privado.

“Engloba estudios diversos que buscan crear y analizar nuevas posibilidades de enseñanza y aprendizaje en contextos reales. Se caracterizan por ser intervencionistas, adaptativos, multivariantes, multiniveles, orientados por teoría, generadores y cíclicos”. (Molina, 2021, p.1).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio, adopta un diseño fenomenológico, con el fin de comprender profundamente las experiencias vividas por los colaboradores que, enfrentan discapacidad adquirida, en el entorno laboral del sector privado, identificando las prácticas discriminatorias y los desafíos en la igualdad de oportunidades que afronta este sector de la población, más allá, de los datos numéricos o análisis estadísticos que típicamente definen, expliquen y predigan fenómenos.

Refiriéndose a estos diseños, Azurero (2020) subraya que:

Estos diseños se enfocan en las experiencias individuales subjetivas de los participantes. Responden a la pregunta ¿Cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno? El centro de indagación de estos diseños reside en la(s) experiencia(s) del participante o participantes. (p. 7).

3.5. Población y muestra de la investigación

- 1. Población:** el grupo de interés para el presente estudio, estará constituido por trabajadores que presenten una disminución física adquirida, dentro del sector laboral costarricense, abarcando el período 2020- 2025.

En términos metodológicos, Ventura (2017) explica que:

La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. Por esa razón, entre la población y la muestra existe un carácter

inductivo (de lo particular a lo general), esperando que la parte observada (en este caso la muestra) sea representativa de la realidad (entiéndase aquí a la población); para de esa forma garantizar las conclusiones extraídas en el estudio. (p. 2).

2. **Muestra:** la selección que se utilizará será la del muestreo no probabilístico, específicamente, un muestreo por conveniencia y un muestreo intencional o de expertos.

Respecto a la muestra, López (2004) postula que:

Muestra. Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (p. 1).

2.1 Muestreo por conveniencia: se elegirá una muestra de seis trabajadores con discapacidad sobrevenida, dispuestos a participar a través de entrevistas y de esta manera comprender su experiencia, en la forma en que enfrentaron la situación de inclusión laboral, con el objetivo de analizar los retos profesionales que simboliza esta situación y las dificultades derivadas que tienen por su capacidad física disminuida.

Para ello, se realizará un análisis comparativo, donde se incluye trabajadores que ocupan diversos roles y áreas de desempeño dentro del sector privado, así como un participante del sector público.

En relación con el muestreo por conveniencia, Tamayo, G. (2001) detalla que:

Es aquel con el cual se seleccionan las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador. Este muestreo se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica. Las muestras por conveniencia se pueden utilizar en las etapas exploratorias de la investigación como base para generar hipótesis y para estudios concluyentes en los

cuales el investigador desea aceptar el riesgo de que los resultados del estudio tengan grandes inexactitudes. (p. 13).

2.2 Muestreo intencional o de expertos: se seleccionarán dos empleadores del sector privado, los cuales indicarán bajo su conocimiento, si han contado dentro de su planilla con trabajadores bajo una condición de una discapacidad sobrevenida, y si, cuyas empresas disponen con políticas inclusivas dentro de su empresa.

Además, se procederá a incluir a dos abogados especializados en la materia laboral, y un fisioterapeuta, en vista de que, obedece a la necesidad de obtener un criterio fundamentado y con conocimiento profesional, en la temática abordada. Con ello, el objetivo es contar con una opinión enfocada, y basada en una trayectoria profesional, para validar la propuesta expuesta, con base en su experiencia, y de esta forma, poder llegar a una resolución del estudio realizado.

Por lo tanto, se busca proyectar una muestra específica que facilite recopilar información valiosa para los objetivos del estudio. Adicionalmente, se procederá a puntualizar el tamaño de la muestra planificada, acompañada de una justificación de su pertinencia, en concordancia con los trabajadores con una limitación física contraída, dentro del sector privado costarricense y los recursos disponibles.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para reunir los datos, se aplicarán las técnicas e instrumentos que se detallan a continuación:

En justificación de esta práctica, Orellana (2006) establece lo siguiente:

La combinación, uso conjunto o complementariedad de las técnicas de recolección de datos, en cierta forma está implícita en las estrategias metodológicas y por consiguiente en el proceso de triangulación de las mismas. Los resultados obtenidos se someten a un proceso de triangulación, es decir a un proceso para contrastar en lo posible los datos obtenidos. De esta forma el investigador puede contar con información exhaustiva y variada para la comprensión e interpretación de la situación objeto de estudio. (p. 16).

1. Entrevistas Semiestructuradas (Cualitativo): Se realizarán entrevistas a un grupo seleccionado de trabajadores con limitación física contraída, con el propósito central de explorar y comprender su trayectoria profesional, tomando en cuenta la existencia de la disminución física adquirida que presentan, como factor clave que influye en el estudio y de qué forma esta causal, puede influir en el desarrollo y preservación de su puesto de trabajo.

A través de este método, se busca comprender a profundidad las circunstancias particulares y el contexto que enfrentan estas personas trabajadoras, utilizando un diseño de preguntas abiertas, para no limitar su conocimiento y experiencia, brindando una perspectiva y valiosa visión, que complemente los datos recolectados y así, obtener una mayor información de la materia.

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos

La recopilación de datos, se llevará a cabo mediante las siguientes estrategias metodológicas:

Obtención de permisos: Se gestionará la autorización formal para la participación en el estudio con cada uno de los involucrados, esto incluye la obtención del consentimiento informado de los cinco trabajadores entrevistados, los dos empleadores participantes, y, los tres expertos en la materia.

1. **Contacto con los participantes:** Se establecerá contacto directo con las personas trabajadoras con capacidad física disminuida, con la intención de comunicarles acerca de los objetivos de la investigación llevada a cabo, asegurando la confidencialidad de su participación y solicitar su consentimiento informado.
2. **Realización de entrevistas:** Se coordinarán entrevistas semiestructuradas en horarios y lugares que sean adecuados y convenientes para los participantes. Estas entrevistas serán grabadas, previa autorización expresa, con el fin de facilitar su posterior transcripción y análisis detallado.
3. **Análisis documental:** Se realizará una revisión sistemática de los documentos relevantes identificados, extrayendo la información pertinente que contribuya a cumplir con los objetivos de la investigación.

Para garantizar la rigurosidad del proceso, Borjas (2020) indica que:

Una investigación cumple con ser rigurosa cuando en forma disciplinada, al realizar cada punto de la investigación, se cumple con ser exacto y preciso, en especial, al momento de recopilar y analizar la información. Lo anterior se consigue, cuando al planear y desarrollar la investigación, se emplean métodos y técnicas específicas de recopilación y análisis, de acuerdo al estudio que se quiere llevar a cabo. Donde, el objeto de estudio o lo que se quiere investigar debe sugerir o determinar la metodología a utilizar (enfoque, alcance, muestreo, técnicas para recopilar información y técnicas para analizar la información), evitando que forme parte de dicha determinación, la especialidad, o preferencia del investigador. (p. 2).

3.8. Análisis de Resultados

- 1. Datos cualitativos:** La información obtenida por medio de las entrevistas será transcrita y analizada de forma sistemática. En esta investigación se detallarán los temas emergentes, patrones recurrentes y categorías relevantes relacionadas con las experiencias, percepciones y desafíos enfrentados por las personas trabajadoras con capacidad física disminuida, así como, los empleadores, y expertos en el tema.

Igualmente, el análisis de los documentos revisados, se incorporará en este proceso por medio de gráficos y tablas para contextualizar y enriquecer la comprensión de los datos obtenidos, a través de los instrumentos de recolección de datos.

Viramontes (2024) conceptualiza este proceso al señalar que:

El proceso de análisis cualitativo es complejo, exige del investigador poner en juego toda su capacidad intelectual y su marco de referencia teórico y metodológico para realizarlo de manera exitosa, con impacto en la solución de problemáticas mediante procedimientos científicos, en el amplio sentido de lo que implica la ciencia, sin prejuicios ni restricciones metodológicas, con un gran sentido ético y compromiso con la verdad, y con el uso de la ciencia en pro de la solución de los problemas que más

aquejan a la humanidad en todas sus dimensiones y en los contextos en los que se desenvuelve. (p. 2).

3.9. Consideraciones Éticas

Se garantizarán los siguientes principios éticos a lo largo de la investigación:

1. Consentimiento informado: Se informará a las participantes sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación, y se obtendrá su consentimiento libre y voluntario para participar.
2. Confidencialidad y anonimato: Se asegurará la confidencialidad de la información que se proporcionará por las participantes y se garantizará su anonimato en la presentación de los resultados. No se revelarán datos individuales que puedan identificar a las participantes.
3. Privacidad: Se respetará la privacidad de las participantes y se protegerá la información personal que proporcionarán.
4. Uso responsable de la información: Los datos recopilados se utilizarán únicamente para los fines de esta investigación y se almacenarán de forma segura.

3.10. Tabla. 7 operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Instrumento de recolección
La aplicación del Principio de Continuidad Laboral para trabajadores con discapacidad sobrevenida	El principio de continuidad laboral establece que, el vínculo profesional entre empleador y trabajador debe mantenerse, protegiendo y garantizando en aquellos casos en los que el empleado en dicha relación, adquiere una discapacidad sobrevenida. Este principio, prohíbe la interrupción unilateral del vínculo por parte del empleador, sin una causa justificada, asimismo, su aplicación es válida incluso en aquellas situaciones en las que la	Conocimiento del principio de continuidad	Conocimiento de las personas trabajadoras, acerca del principio legal a nivel práctico.	1. Entrevistas semiestructuradas
			Se brindan capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral.	
		Adaptación laboral aplicada	Estrategias y acciones concretas	

	<p>discapacidad sobrevenida requiera realizar adaptaciones, o modificaciones en las condiciones de trabajo, sin que ello implique necesariamente la extinción de la relación laboral. En este sentido, el enfoque principal reside en la protección de la estabilidad en el empleo, promoviendo que las relaciones laborales sean permanentes y que circunstancias como una discapacidad, no sirvan como justificación para despidos injustificados.</p> <p>En definitiva, la finalidad central del principio de continuidad, es garantizar la estabilidad en el empleo, prevenir despidos arbitrarios, y preservar la continuidad laboral del trabajador, especialmente, en aquellos casos, en los que la discapacidad, pueda afectar su capacidad laboral o su integración en el entorno de trabajo.</p>		<p>utilizadas para adaptar nuevas condiciones laborales en las empresas privadas.</p>	
		<p>Supervisión y cumplimiento legal</p>	<p>Aplicación de conocimientos o habilidades adquiridas para facilitar la adaptación laboral.</p>	
			<p>Conocimiento y comprensión de las normativas y leyes aplicables, relacionadas con el despido por discapacidad sobrevenida.</p>	
		<p>Implementación de políticas internas</p>	<p>Capacidad para identificar incumplimientos legales o normativos en su entorno.</p>	
			<p>Existencia de protocolos escritos sobre continuidad laboral.</p>	
<p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores con disminución física adquirida</p>	<p>La igualdad de oportunidades fundamenta la noción de que todos los individuos, independientemente de sus condiciones físicas, deben tener garantizado el acceso equitativo</p>	<p>Acceso a la información y capacitación</p>	<p>Ejemplos de empresas con normativas internas específicas.</p>	<p>1.Entrevistas semiestructuradas</p>
			<p>Conocimiento sobre los medios y recursos para acceder a información y capacitación.</p>	

<p>a las oportunidades laborales y de participación en la vida socioeconómica. Además, reconoce que, las necesidades específicas derivadas de las discapacidades, en particular, las físicas adquiridas, deben ser consideradas como elementos primordiales en la planificación social, laboral y de políticas públicas.</p> <p>Por esta razón, su propósito central, es promover una sociedad inclusiva donde la diversidad de capacidades humanas, no sirva como criterio de exclusión o discriminación, sino, como punto de partida para la implementación de adecuaciones y ajustes razonables. De esta forma, se busca crear un entorno social, laboral y de servicios que sea sensible a las particularidades de cada individuo, posibilitando su integración plena y efectiva en todos los ámbitos.</p> <p>Este principio se materializa a través del proceso de equiparación de oportunidades, que consiste en la adaptación de diversos elementos del entorno, y adaptaciones que incluyen, pero no se limitan a, modificaciones en el diseño de espacios físicos, la accesibilidad en servicios y actividades, así como, la disponibilidad de</p>		Percepción sobre las limitaciones físicas o tecnológicas para acceder a recursos formativos.	
	Posibilidades de ascenso o movilidad interna	Conocimiento sobre los criterios y requisitos para la movilidad interna.	
		Apreciación sobre la transparencia y justicia en los procesos de promoción interna.	
	No discriminación en condiciones laborales	Percepción de trato igualitario.	
		Comprensión sobre la cultura organizacional, respecto a la diversidad y la inclusión.	
	Accesibilidad del entorno laboral	Compromiso de las empresas del sector privado con infraestructura accesible.	

	información, documentación en formatos adecuados y la actitud de las personas que interactúan con los individuos con discapacidad. Todo ello, con la finalidad de, remover las barreras que puedan impedir la participación plena y efectiva de estas personas, asegurando que puedan desenvolverse en igualdad de condiciones y ejercer sus derechos laborales y sociales sin discriminación ni obstáculos innecesarios.		Existencia de ajustes tecnológicos y físicos implementados en el entorno laboral.	
Conservación del empleo de trabajadores con limitación física contraída	Este principio hace referencia a la protección y mantenimiento del empleo de los trabajadores, que han adquirido limitaciones físicas. A pesar que, la Legislación Nacional no establece mecanismos obligatorios específicos para el sector privado, en relación con la conservación del empleo de estas personas trabajadoras, el Estado Costarricense, impulsa activamente su inclusión laboral, mediante incentivos fiscales. En particular, se ofrece un incentivo fiscal, que consiste en la deducción de un porcentaje del Impuesto sobre la Renta, para aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad. Además, existen empresas que, motivadas por una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial, han adoptado prácticas que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo de personas con discapacidad. En definitiva, estas acciones reflejan un compromiso ético y social, contribuyendo a la integración plena de dicha población en el mercado laboral,	Permanencia laboral	Valoración sobre los beneficios y condiciones laborales como factor de permanencia.	1.Entrevistas semiestructuradas
			Estabilidad laboral y seguridad en el empleo de trabajadores con discapacidad física.	
		Reincorporación al puesto de trabajo	Existencia de protocolos de reincorporación.	
			Satisfacción con los mecanismos de reincorporación implementados en el puesto de trabajo.	
		Reubicación laboral interna	Tipos de puestos alternativos ofrecidos.	
			Comodidad con las condiciones del nuevo puesto	

	y fomentando un entorno laboral inclusivo y equitativo.		o área.	
		Acceso a condiciones laborales adaptadas	Criterios utilizados para realizar adaptaciones laborales.	
			Tipos de adaptaciones aplicadas (horarios, infraestructura, tareas).	

Nota: Elaboración propia, 2025

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La finalidad de este capítulo, se enfoca en examinar e integrar detalladamente los datos obtenidos a partir de las etapas previas, delimitación del problema, el marco teórico, la evaluación del caso de estudio, y las perspectivas recabadas mediante entrevistas realizadas a trabajadores, empleadores, representantes y expertos.

La función de la unidad de análisis, en el plano metodológico, es fundamental para establecer las bases para la formulación de las preguntas específicas destinadas a los entrevistados, de manera que, se realizan en observancia con los indicadores dentro del marco metodológico, y, complementadas con del análisis de caso, lo cual garantiza la recopilación de información indispensable para su posterior procesamiento y estudio.

Conviene enfatizar que, las unidades empleadas en esta investigación se han generado a partir de los objetivos específicos planteados y sustentan, por ende, el fundamento para el diseño metodológico de una entrevista semiestructurada. Se llevaron a cabo entrevistas con preguntas abiertas, orientadas a conocer la existencia de procedimientos establecidos y protocolos en la empresa privada en cuanto al cumplimiento de la inclusión, la conservación de empleo y la no discriminación. Este proceso permite el planteamiento de oportunidades de mejora, y específicamente, identificando vacíos en el actual marco normativo costarricense.

Según lo expuesto en el capítulo metodológico, se entrevistó a los siguientes trabajadores, empleadores, representantes y expertos:

a. Trabajadores

Por razones de estricta confidencialidad, se ha optado por detallar la identidad de cada entrevistado exclusivamente mediante el uso del nombre en siglas, el cargo ocupado y la entidad, pública o privada, de procedencia. No obstante, la información completa y detallada recopilada podrá ser objeto de consulta en los cuadros adjuntos a este informe, así mismo la entrevista complete correspondiente al anexo 3.

1. T1: CMR, jefe de meseros, entidad privada.
2. T2: CHF, psicólogo, entidad pública. .
3. T3: GGC, docente, entidad pública. .
4. T4: KTQA, auxiliar administrativa, entidad privada.

5. T5: GCT, operario, entidad privada.
6. T6: AFC, monitoreo y análisis de procesos logísticos, entidad privada.

b. Empleadores o Representantes

Por razones de estricta confidencialidad, se ha optado por detallar la identidad de cada entrevistado exclusivamente mediante el uso del nombre en siglas, el cargo ocupado y la entidad, pública o privada, de procedencia. No obstante, la información completa y detallada recopilada podrá ser objeto de consulta en los cuadros adjuntos a este informe, así mismo la entrevista complete correspondiente al anexo 4.

1. E1: MRF, patrono, entidad privada
2. E2: MGC, recursos humanos, entidad privada.

c. Expertos

Por razones de estricta confidencialidad, se ha optado por detallar la identidad de cada entrevistado exclusivamente mediante el uso del nombre en siglas, el cargo ocupado y la entidad, pública o privada, de procedencia. No obstante, la información completa y detallada recopilada podrá ser objeto de consulta en los cuadros adjuntos a este informe, así mismo la entrevista complete correspondiente al anexo 5.

1. Exp 1: EVR, abogado y asesor presidencial, entidad pública.
2. Exp 2: LJVZ, abogado laboral, entidad privada.
3. Exp 3: AQF, terapeuta físico, entidad pública

Los resultados que se detallan a continuación se estructuran conforme a los cuatro objetivos específicos de la presente investigación, los cuales representan un aporte fundamental para la posterior elaboración de las conclusiones y recomendaciones dirigidas a fortalecer y garantizar una adecuada protección en el Código de Trabajo.

A continuación, se detalla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, estructurado en correspondencia con los objetivos específicos definidos en el marco del presente estudio. En las secciones subsiguientes, se exponen la valoración y los hallazgos encontrados.

a. Trabajadores

Objetivo 1:

Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.

Interrogante de la entrevista	Sector Privado (4 casos)	Sector Público (2 casos)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de resultados
<p><u>Vínculo laboral</u></p> <p>Pregunta 2:</p> <p>- Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?</p>	<p>- Modificado: 2 casos</p> <p>- T1 - T5</p> <hr/> <p>- Terminado: 2 casos</p> <p>- T4 - T6</p>	<p>- Modificado: 2 casos</p> <p>- T2 - T3</p>	<p>Diferencia</p> <p>En el sector público, la conservación del empleo y la aplicación del principio de continuidad laboral se manifiestan como efectivas y exitosas. Por el contrario, en el sector privado, esta aplicación resulta inconsistente, lo que se refleja en modificaciones contractuales y en un riesgo significativo de terminación del vínculo laboral.</p>	<p>El análisis comparativo de los casos revela una disparidad significativa en la gestión de la continuidad laboral tras el surgimiento de una discapacidad, evidenciada por el contraste entre los sectores.</p> <p>En el sector público, hay 2 casos, por lo que el 100% de los vínculos laborales fueron modificados para asegurar su continuidad, lo que confirma la efectividad y el éxito en la aplicación del principio de continuidad laboral.</p> <p>Por el contrario, en el sector privado, hay 4 casos, donde la gestión fue inconsistente: un 50% de los casos resultó en Modificación contractual, mientras que el otro 50% culminó en la Terminación del vínculo laboral.</p> <p>Esta diferencia, refleja un riesgo significativo de desvinculación, ya que sugiere una implementación débil, fallida o nula del marco jurídico pertinente en el sector privado para la conservación del empleo y la no discriminación.</p>

<p><u>Seguimiento y verificación de ajustes</u></p> <p>Pregunta 11:</p> <p>- ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?</p>	<p>- Sí:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T5</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T3</p>	<p>Patrón</p> <p>La secuencia general existente es la inconsistencia en la aplicación del seguimiento.</p> <p>Diferencia</p> <p>La principal diferencia sectorial no es un contraste absoluto, como un sector que siempre cumple y otro que nunca lo hace, sino que ambos sectores público y privado demuestran una falta de uniformidad en la aplicación del seguimiento. Sin embargo, en el sector privado el número de casos analizados es mayor, y la mitad de ellos reporta la omisión</p>	<p>La evaluación de la pregunta revela una notoria inconsistencia en el proceso de seguimiento y verificación de la efectividad de los ajustes laborales en ambos sectores.</p> <p>Tanto el sector público como el privado exhiben una falta de estandarización: la mitad de los casos del sector público recibieron seguimiento (T3), mientras que la otra mitad no (T2).</p> <p>De igual manera, el sector privado muestra una división equitativa, donde la mitad de los empleados reportó recibir evaluaciones periódicas (T1, T5) y la otra mitad reportó una ausencia total de seguimiento (T4, T6).</p> <p>Esta orientación general a la aplicación intermitente sugiere la ausencia de un seguimiento riguroso u obligatorio, lo que potencialmente compromete la sostenibilidad y la efectividad de los ajustes a largo plazo en ambos ámbitos laborales.</p>
<p>Pregunta 12:</p> <p>- En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?</p>	<p>- Sí:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1: (semanalmente)</p> <p>- T5: (semestral)</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T3: (al cierre del curso lectivo)</p>	<p>Diferencia</p> <p>Mientras que el sector público dispone de un procedimiento de seguimiento formal y periódico, de carácter anual, el sector privado, por el contrario muestra</p>	<p>El estudio de la frecuencia de las evaluaciones de seguimiento confirma la desigualdad y la falta de estandarización en la gestión post-ajuste entre los sectores.</p> <p>En el sector público (T1) es un caso afirmativo, ya que el</p>

	<p>- N/A:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>	<p>- No:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T2</p>	<p>una debilidad considerable, debido a la ausencia o la falta de aplicación del seguimiento evidencian una alta deficiencia, lo cual compromete gravemente la efectividad y sostenibilidad de los ajustes laborales implementados.</p>	<p>seguimiento se realiza bajo un mecanismo formal y periódico, de carácter anual, al cierre del curso lectivo, lo que indica la existencia de pautas establecidas y predecibles.</p> <p>En contraste, en el sector privado, existen 2 casos afirmativos, los cuales muestran una variación de resultados y falta de formalidad, dado que las frecuencias reportadas van desde un seguimiento semanal (T1) hasta uno semestral (T5).</p> <p>Con respecto a los casos que los trabajadores indicaron que no tenían seguimiento reflejada en las respuestas (T4, T6) evidencian una alta deficiencia en la aplicación del procedimiento, lo que compromete gravemente la efectividad, la perdurabilidad y la sostenibilidad de los ajustes laborales implementados.</p>
<p><u>Conocimiento de un protocolo</u></p> <p>Pregunta 19:</p> <p>- ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- No:</p> <p>4 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T4</p> <p>- T5</p> <p>- T6</p>	<p>- No:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T2</p> <p>- T3</p>	<p>Patrón</p> <p>La interpretación de los hallazgos revela un fallo en la divulgación y la formalización de los protocolos como un instrumento de conocimiento práctico y directo de reincorporación para los trabajadores de ambos sectores.</p>	<p>El resultado observado de la pregunta establece un modelo de ausencia total de conocimiento sobre la existencia de un protocolo formal documentado para la reincorporación de trabajadores con discapacidad sobrevenida.</p> <p>En ambos sectores tanto el público como el privado, la totalidad de los entrevistados reportó un desconocimiento de dicho protocolo.</p> <p>Esta evidencia subraya una falla sistémica en la divulgación y formalización de estos protocolos en ambos sectores.</p>

				Esto indica que, aun existiendo normativa legal aplicable, no se ha implementado un instrumento empresarial de conocimiento práctico y directo que esté a disposición de los trabajadores, afectando potencialmente sus derechos a una reincorporación informada.
<p><u>Satisfacción con la reincorporación</u></p> <p>Pregunta 24:</p> <p>- En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T5</p>	<p>- Algo de acuerdo</p> <p>1 caso:</p> <p>- T2</p>	<p>Tendencia</p> <p>La satisfacción del trabajador está directamente ligada a la conservación efectiva del empleo.</p>	<p>La interpretación de la satisfacción con la reincorporación revela una correlación directa entre la conservación efectiva del empleo y el nivel de satisfacción del trabajador.</p>
	<p>- Muy en desacuerdo</p> <p>2 casos:</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>1 caso:</p> <p>- T3</p>	<p>Diferencia</p> <p>La diferencia crucial es que la terminación del vínculo laboral en el sector privado es el factor más recurrente que impulsa la insatisfacción extrema, en cambio en el sector público, la situación es más delimitada.</p>	<p>La tendencia indica que, la terminación del vínculo laboral es el motivo principal de causal del descontento</p> <p>Esta situación se manifiesta con mayor fuerza en el sector privado, donde los casos de terminación (T4, T6) coincidieron con una calificación de "Muy en desacuerdo". Por el contrario, los casos en este mismo sector, donde se mantuvo el empleo (T1, T5) reportaron "Muy de acuerdo".</p> <p>La diferencia crucial reside en que la terminación en el sector privado, es el factor más</p>

				<p>recurrente que impulsa la insatisfacción extrema.</p> <p>En el sector público, la situación es más desarrollada si bien existe satisfacción "Muy de acuerdo" en (T3), el caso de satisfacción, también se sitúa "Algo de acuerdo" (T2), lo que sugiere que la conservación del empleo, aunque eleva la satisfacción, no siempre alcanza el nivel de conformidad total.</p>
--	--	--	--	---

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 2:

Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de continuidad laboral en el ámbito del sector privado.

Interrogante de la entrevista	Sector Privado (4 casos)	Sector Público (2 casos)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de resultados
<p><u>Vínculo laboral</u></p> <p>Pregunta 2:</p> <p>- Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?</p>	<p>- Modificado:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T5</p>	<p>- Modificado:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T2</p> <p>- T3</p>	<p>Patrón</p> <p>Se demuestra que existe un riesgo general para el trabajador con discapacidad dentro del sector privado, ya que al sumar los resultados totales: 6 casos en la muestra: 4 casos modificados (T1, T2, T3, T5) y 2 casos terminados (T4, T6)</p> <p>En el 33.3% de los casos analizados, la discapacidad resultó en la pérdida del empleo.</p> <p>Tendencia</p> <p>Existe una tendencia clara de vulnerabilidad laboral para la persona que adquiere una discapacidad, en vista de que, incluso con políticas de protección, hay un riesgo considerable de que su relación</p>	<p>El examen crítico del sector privado representa un riesgo significativo y una vulnerabilidad acentuada para la continuidad laboral de los trabajadores que adquieren una discapacidad, afectando directamente el principio de continuidad.</p> <p>Esta conclusión se basa en que el sector privado fue el único impulsor de la dirección negativa de terminación del vínculo laboral de pérdida de empleo en la muestra total.</p> <p>Adicionalmente, las medidas de adaptación del sector privado resultaron ser limitadas, lo que evidencia que la normativa existente no se materializa en un respaldo humano ni en una reubicación efectiva, comprometiendo así la retención del talento con discapacidad, en sentido inverso con las acciones integrales del sector público.</p> <p>Finalmente, debería aplicarse como una tendencia retención del trabajador con discapacidad en el mercado laboral, influenciada por la existencia de normativas nacionales e internacionales, como es el caso de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que</p>
	<p>- Terminado:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>			

			<p>laboral se vea terminada.</p> <p>Y en estos casos se evidencia que el Sector Privado es el único impulsor de esta tendencia negativa.</p>	<p>promueven la continuidad laboral y prohíben la discriminación.</p>
<p><u>Reglamento de ascensos y movilidad interna, en casos de discapacidad sobrevenida</u></p> <p>Pregunta 8:</p> <p>- ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?</p>	<p>- 4 Trabajadores:</p>	<p>- 2 trabajadores:</p>	<p>Diferencia</p> <p>El sector público implementa una gama más amplia de ajustes que involucran tanto la infraestructura como el recurso humano especializado, demostrando un compromiso más profundo con la accesibilidad integral. Esta aproximación contrasta con la del sector privado, que se limita a ajustes de la carga de trabajo o flexibilidad horaria.</p>	<p>En la revisión de las acciones de adaptación, se revela que el sector privado evidencia un incumplimiento notorio de la obligación de proporcionar ajustes razonables, según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y de la finalidad de Mantenimiento del Empleo de la OIT (Convenio 159). :</p> <p><i>“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. (Art 27).</i></p> <p>La calidad y la garantía de la adaptación positiva, es mucho mayor en el sector público, lo que respalda la hipótesis de que las normativas y reglamentos, incluyendo los de movilidad</p>
	<p>- T1: Me quitaron trabajo pesado y cambio de puesto</p>	<p>- T2: consultorios amplios y buena iluminación.</p>		
	<p>- T4: No hubo</p>			
	<p>-T5: Medio tiempo por terapias en las mañanas</p>	<p>- T3: El MEP está consciente del uso de intérprete para la población sorda docente y administrativa</p>		
	<p>- T6: No tuve ninguna</p>			

				<p>interna, tienen una afectación más profunda y efectiva en este ámbito que en el sector privado, donde la respuesta es un factor directamente ligado a la terminación laboral y a la afectación del principio de continuidad laboral.</p> <p>Demostrando que las políticas y normativas internacionales de reubicación y ajuste, no se traducen en la obligatoriedad ni la integridad necesaria en el ámbito privado para asegurar la permanencia del trabajador con discapacidad sobrevenida.</p>
<p><u>Regulación del proceso de reubicación</u></p> <p>Pregunta 23:</p> <p>- ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T5</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T2</p>	<p>Tendencia</p> <p>En un enfoque comparativo, el fallo percibido en la aplicación de las regulaciones de apoyo y reubicación es mayor en el sector privado (75%) que en el sector público (50%).</p> <p>Este dato sugiere que, a pesar de la existencia formal de la normativa en el sector público, su implementación práctica en términos de trato humano y respaldo a los colaboradores presenta deficiencias. No obstante, se evidencia que estas deficiencias son más severas y</p>	<p>El estudio sobre el trato y apoyo diferente, es un componente clave de la regulación del proceso de reubicación, en el cual se confirma que el sector privado presenta las deficiencias más severas y generalizadas en la implementación práctica, lo cual compromete el principio de continuidad laboral.</p> <p>Al reportar una falla observada en el sector privado en la aplicación de las normativas de apoyo, cuestiona la existencia o aplicación práctica de políticas que promuevan la inclusión y el trato justo post-condición de salud en ese sector, frente al sector público.</p> <p>Se determina que, el ámbito privado es notoriamente más deficiente en traducir las regulaciones, y, en garantizar la Igualdad de Trato, de conformidad con la recomendación del convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el</p>
	<p>- No:</p> <p>3 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>	<p>- No:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T3</p>		

			<p>generalizadas en el ámbito privado.</p>	<p>desempleo, (1988) N.º 168 de la OIT:</p> <p><i>“Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo”. (Art. 2)</i></p> <p>Esta deficiencia de respaldo, es una discriminación por omisión, que intensifica la vulnerabilidad del trabajador y contradice la obligación de la OIT, en el Convenio 159, para facilitar la conservación y reintegración al empleo.</p>
--	--	--	--	---

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 3:

Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.

Interrogante de la entrevista	Sector Privado (4 casos)	Sector Público (2 casos)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de resultados
<p><u>Acceso a un apoyo profesional interno</u></p> <p>Pregunta 9:</p> <p>- ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T5</p>	<p>Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T2</p> <p>- T3</p>	<p>Diferencia</p> <p>El sector público ofrece un apoyo profesional comprometido en el 100% de los casos. En contraste con el sector público, el sector privado es altamente deficiente ya que el 75% no lo recibe.</p> <p>Tendencia</p> <p>La percepción del trabajador sobre el trato es abrumadoramente negativa en el sector privado y crucial, pues indica que las normativas no solo fallan en la implementación formal, sino también en la esfera humana y cultural de la empresa, creando un ambiente de aislamiento y falta de apoyo al empleado.</p>	<p>La normativa que promueve el apoyo profesional interno es significativamente ineficaz en el sector privado, donde la mayoría de los trabajadores con discapacidad sobrevenida es dejado sin el soporte especializado que podría facilitar una reincorporación exitosa.</p> <p>Asimismo, el acceso a un apoyo profesional interno es el punto más débil en la aplicación de las normativas dentro del sector privado, evidenciando una falta de inversión o de una estructura especializada para manejar la discapacidad sobrevenida.</p> <p>La falta de conciencia sobre la importancia de contar con un apoyo profesional, corrobora la tendencia general de inacción e incumplimiento de las políticas de inclusión y los ajustes razonables en dicho ámbito.</p> <p>Por lo tanto, en términos de enfoque, el sector privado se basa predominantemente en la responsabilidad individual, mientras que el sector público demuestra una clara responsabilidad institucional.</p>
	<p>- No:</p> <p>3 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>			

<p><u>Seguimiento y verificación de ajustes</u></p> <p>Pregunta 11:</p> <p>- ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?</p>	<p>- Sí:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T5</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T3</p>	<p style="text-align: center;">Patrón</p> <p>La práctica de realizar seguimiento y evaluación periódica de los ajustes no es un procedimiento estandarizado ni universal en el sector privado, observándose una división equitativa entre los trabajadores lo reciben y cuáles de ellos no.</p> <p style="text-align: center;">Diferencia</p> <p>Aunque la muestra es pequeña, el desafío de la falta de seguimiento parece ser más pronunciado, o al menos igual de importante en el sector privado, ya que existen 2 casos, (T1, T5) a diferencia del sector público, donde solo hay 1 caso visible (T3).</p> <p>Este hallazgo subraya la necesidad de desarrollar estrategias de estandarización del seguimiento dirigidas específicamente a las organizaciones privadas, con el fin de asegurar la efectividad sostenida de los ajustes laborales implementados.</p>	<p>La práctica de realizar seguimiento y evaluación periódica de los ajustes no es un procedimiento estandarizado ni universal en el sector privado, observándose una división equitativa entre los trabajadores que reciben seguimiento, existen 2 casos (T1, T5) y los que no, hay 2 casos (T4, T6).</p> <p>El desafío de la falta de seguimiento parece ser más pronunciado o, al menos, igual de importante en el sector privado, donde hay 2 casos que no recibieron seguimiento (T4, T6), en contraste con el sector público, donde solo se registra 1 caso sin seguimiento (T2).</p> <p>Este hallazgo subraya la necesidad de desarrollar estrategias de estandarización del seguimiento dirigidas específicamente a las organizaciones privadas, con el objetivo de asegurar la efectividad sostenida de los ajustes laborales implementados.</p>
<p><u>Grado de participación en decisiones de ajuste</u></p> <p>Pregunta 13:</p> <p>- ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las</p>	<p>- Bastante involucrados:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T5</p>	<p>- Moderadamente involucrados:</p> <p>2 casos:</p>	<p style="text-align: center;">Diferencia</p> <p>La principal diferencia radica en el extremo de la participación, en vista de que el sector privado, se observa una diferencia significativa, presentando dos extremos, por un lado, la opinión de 2 casos, al sentirse</p>	<p>El análisis comparativo evidencia que el sector público demuestra un compromiso más profundo con la accesibilidad integral, implementando una gama de ajustes más amplia que abarca tanto la infraestructura, como la implementación de</p>

<p>adaptaciones necesarias?</p>	<p>- Nada involucrados: 2 casos: - T4 - T6</p>	<p>- T2 - T3</p>	<p>'Bastante involucrados' (T1, T5) y, por otro, 2 casos que indican "Nada involucrados" (T4, T6). Esto refleja una inconsistencia o una marcada desigualdad en la gestión del involucramiento del personal en las decisiones de adaptación.</p> <p>Frente al sector público que muestra una participación más consistente y moderada, con 2 casos que indican sentirse "Moderadamente involucrados" (T2, T3), sugiriendo un proceso más estandarizado o intermedio para incluir al personal en las decisiones de adaptación.</p>	<p>recursos humanos especializados.</p> <p>Esta aproximación contrasta con la del sector privado, que tiende a restringirse a ajustes de menor alcance, limitándose principalmente a la adaptación de la carga de trabajo o a la flexibilidad horaria. Esta diferencia subraya una distinción fundamental, dado que el sector público opera bajo una clara responsabilidad institucional, mientras que el sector privado se fundamenta predominantemente en la responsabilidad individual.</p> <p>En relación con el seguimiento y la evaluación de los ajustes, esta práctica no constituye un procedimiento estandarizado ni universal en el sector privado, observándose una división equitativa entre los trabajadores que sí lo reciben y quienes no.</p> <p>El desafío de la ausencia de seguimiento se manifiesta como igual de relevante o más pronunciado en el sector privado que en el público, lo que acentúa la necesidad de desarrollar estrategias de estandarización dirigidas a las organizaciones privadas para asegurar la efectividad sostenida de los ajustes.</p>
--	--	----------------------	---	---

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 4:

Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

Interrogante de la entrevista	Sector Privado (4 casos)	Sector Público (2 casos)	Síntesis resultados	Planteamientos de ajustes al marco legal
<p><u>Falta de apoyo profesional</u></p> <p>Pregunta 9:</p> <p>- ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- T5</p> <hr/> <p>- No:</p> <p>3 casos:</p> <p>- T1</p> <p>- T4</p> <p>- T6</p>	<p>- Sí:</p> <p>2 casos:</p> <p>- T2</p> <p>- T3</p>	<p>Se observa una clara inconsistencia en el proceso de seguimiento, evidenciada, en primera instancia, por la notable diferencia en el acceso al apoyo profesional entre el sector privado y el sector público.</p> <p>Esta desigualdad a nivel sectorial tiene como consecuencia directa que la efectividad de las medidas de inclusión, tales como los ajustes razonables al puesto de trabajo, quede condicionada a la naturaleza del sector de empleo de la persona trabajadora, por lo que dicha situación constituye un patrón sistemático que vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades.</p>	<p>1. Incorporar al Código de Trabajo la obligatoriedad de un proceso de seguimiento formal y periódico que integre la asistencia técnica y profesional.</p> <p>Existe una evidente falta de formalidad y continuidad en el seguimiento para los trabajadores, así como la ausencia de un proceso estandarizado y obligatorio de evaluación continua.</p> <p>Debido a que, no existe un estándar uniforme para verificar la efectividad de los ajustes, y, la comodidad del colaborador que garantice que los trabajadores con discapacidad física reciban el apoyo profesional necesario de manera continua, formal y obligatoria en el mercado laboral.</p> <p>Lo cual resulta necesario, en vista de que estos ajustes, buscan directamente mejorar la conservación del empleo, y, la igualdad de oportunidades para trabajadores con discapacidad sobrevenida en el sector privado.</p>

				Asimismo, se debe contar con el apoyo de profesionales de salud ocupacional, RRHH, medicina laboral, área técnica, supervisor, ergónomos para verificar la efectividad de los ajustes.
--	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia, 2025

b. Representantes y Empleadores

Objetivo 1:

Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.

Interrogante de la entrevista	Empresa 1	Empresa 2	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de resultados
<p><u>Protocolo de continuidad laboral por discapacidad sobrevenida</u></p> <p>Pregunta 1:</p> <p>- ¿La empresa cuenta con un protocolo o política escrita que regule la continuidad laboral de personas con discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>Patrón</p> <p>Se identifica una ausencia de formalización en ambas empresas del sector privado, dado que no disponen de un protocolo específico o política escrita que regule la continuidad laboral en situaciones de discapacidad sobrevenida. Por consiguiente, la gestión se realiza de manera informal.</p>	<p>La evaluación del marco de continuidad laboral en el sector privado, en el contexto de la discapacidad sobrevenida, revela un patrón consistente de informalidad en las empresas analizadas, en este caso, (E1, E2).</p> <p>El hallazgo principal radica en la ausencia de un protocolo específico o política escrita que regule la permanencia y adaptación del personal que adquiere una discapacidad durante su relación laboral.</p> <p>Lo cual genera una brecha de formalización entre los principios jurídicos que rigen la continuidad laboral, y, su implementación práctica a nivel corporativo, resultando en que la gestión de estos casos se realice de manera informal y casuística.</p> <p>Si bien (E2). reportó haber manejado, al menos, un caso, la falta de una normativa interna clara indica una vulnerabilidad sistémica en la protección de los derechos de conservación del empleo, y, oportunidades de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida en este segmento del sector privado.</p>

<p><u>Previsión o experiencia práctica</u></p> <p>Pregunta 4:</p> <p>- ¿Dentro de su área de trabajo ha existido la previsión o presencia de una persona con discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- N/A:</p> <p>1 caso</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso</p>	<p>Diferencia</p> <p>Los datos recopilados reflejan una disparidad significativa en la experiencia de las dos empresas privadas.</p> <p>Específicamente, en el caso (E2) se reporta la existencia de un trabajador con discapacidad sobrevenida, lo cual constituye una experiencia práctica. En comparación, (E1) carece de dicha experiencia.</p> <p>Esta discrepancia establece un patrón de contraste en la gestión y experiencia de la discapacidad sobrevenida dentro de esta pequeña muestra del sector privado.</p>	<p>Las respuestas obtenidas de la pregunta, evidencian una disparidad significativa en la experiencia práctica con casos de discapacidad sobrevenida dentro de la muestra del sector privado.</p> <p>En el caso (E2) se reporta afirmativamente la existencia de un trabajador con discapacidad sobrevenida, lo que le confiere una experiencia directa en la gestión de esta condición.</p> <p>Por el contrario, (E1) carece de dicha experiencia, indicando que, al momento, no ha enfrentado la situación.</p> <p>Por lo tanto, esto impacta directamente en su capacidad de previsión y en el desarrollo de mecanismos de respuesta.</p>
<p>Pregunta 5:</p> <p>- Si la respuesta es "Sí", ¿Podría compartir, de forma general, algún caso o ejemplo en el que se haya aplicado el protocolo para mantener la relación laboral de la persona trabajadora?</p>	<p>- N/A:</p> <p>1 caso</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- Sí. Caso de caída de altura y reincorporación con discapacidad permanente del brazo izquierdo.</p>	<p>Diferencia</p> <p>El caso (E2) documenta el manejo de una situación real derivada de un accidente laboral grave, cuya gestión se activó de forma obligatoria conforme a los mecanismos legales de seguridad social y reincorporación laboral, en lugar de estar impulsada por una política interna de prevención o un protocolo formal de</p>	<p>La indagación sobre la aplicación de un protocolo para la continuidad laboral, revela una disparidad en la experiencia de gestión entre las empresas privadas.</p> <p>La (E2) documenta una situación específica de manejo de la relación laboral post-incidente, detallando un caso de caída de altura que resultó en una discapacidad permanente del brazo izquierdo, y, su consecuente reincorporación.</p> <p>Sin embargo, se destaca que la gestión de esta reincorporación fue activada de forma obligatoria conforme a mecanismos legales de seguridad social, y no impulsada por una política</p>

			<p>continuidad preestablecido.</p> <p>Esta experiencia contrasta con el caso (E1), que carece de antecedentes en este tipo de gestión.</p>	<p>interna de prevención o un protocolo de continuidad formal preestablecido.</p> <p>Este hallazgo subraya que la continuidad laboral se logra como resultado de la normativa externa obligatoria y no por una iniciativa proactiva o planificada de la empresa.</p> <p>En contraste, (E1) indica una ausencia de antecedentes o experiencia en la aplicación de un protocolo de continuidad laboral, lo que refuerza la conclusión previa sobre la falta de formalización en el sector.</p>
<p><u>Percepción sobre el sector en políticas de inclusión</u></p> <p>Pregunta 7:</p> <p>- En su experiencia, ¿Cree que el sector (privado / público, según corresponda) está avanzando en políticas inclusivas para personas con discapacidad?</p>	<p>-Se mantiene: 1 caso</p>	<p>- Avanza: 1 caso</p>	<p>Diferencia</p> <p>Se ha identificado una distinción en la perspectiva empresarial, ya que la experiencia práctica de (E2) con un caso de discapacidad sobrevenida en un trabajador le confiere una visión más optimista respecto a la evolución del sector.</p>	<p>La recopilación de datos sobre la percepción sobre el sector en políticas de inclusión revela una distinción en la perspectiva empresarial entre las entidades privadas.</p> <p>Para el caso (E1) sostiene que el sector "se mantiene" en su ritmo de avance, indicando un estancamiento o una evolución limitada en las políticas inclusivas para personas con discapacidad.</p> <p>En contraposición, (E2) tiene una visión más optimista, afirmando que el sector "Avanza".</p> <p>Por ello, se atribuye esta oposición a la experiencia práctica previa de (E2) al haber manejado un caso real de discapacidad sobrevenida, y se concluye que haber tenido contacto directo con la situación le confiere a la empresa una perspectiva más favorable respecto a la evolución, y, la implementación de políticas de inclusión en el sector, mientras que la falta de experiencia directa en (E1) podría influir en una percepción más cautelosa o estática.</p>

<p><u>Reglamento de ascensos y movilidad interna, en casos de discapacidad sobrevenida</u></p> <p>Pregunta 8:</p> <p>- ¿La empresa cuenta con un reglamento o política escrita sobre ascensos o movilidad interna en casos de discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p style="text-align: center;">Patrón</p> <p>Se constata que ninguna de las empresas privadas dispone de una política o reglamento escrito para gestionar los ascensos o la movilidad interna en casos de discapacidad sobrevenida.</p> <p>Esta falta de regulación formal y específica obstaculiza la adaptación de los mecanismos de desarrollo profesional.</p> <p>La gestión de ascenso del trabajador con discapacidad sobrevenida queda, por lo tanto, a la voluntad de decisiones puntuales e informales, y no se integra en una política de recursos humanos inclusiva.</p>	<p>El análisis de la pregunta revela un patrón uniforme de desregulación en las empresas privadas con respecto a la gestión del desarrollo profesional de trabajadores con discapacidad sobrevenida.</p> <p>Se constata que ninguna de las dos empresas dispone de una política o reglamento escrito que aborde específicamente los ascensos o la movilidad interna para estos trabajadores.</p> <p>Siendo así que, esta carencia de regulación formal y específica, obstaculiza la adaptación y la garantía de acceso a los mecanismos de desarrollo profesional para los colaboradores que adquieren una discapacidad.</p> <p>En consecuencia, la gestión de ascensos o cambios de posición para el trabajador con discapacidad sobrevenida queda sujeta a la voluntad de decisiones puntuales e informales, en lugar de integrarse como un componente estructurado dentro de una política de recursos humanos inclusiva y equitativa.</p>
--	-------------------------	-------------------------	--	--

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 2:

Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de continuidad laboral en el ámbito del sector privado.

Interrogante de la entrevista	Empresa 1	Empresa 2	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de resultados
<p><u>Política escrita de ascensos y movilidad interna</u></p> <p>Pregunta 8:</p> <p>- ¿La empresa cuenta con un reglamento o política escrita sobre ascensos o movilidad interna en casos de discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>Patrón</p> <p>Se identifica principalmente la ausencia de reglamentos internos explícitos para gestionar la movilidad, y, el ascenso de trabajadores con discapacidad sobrevenida, particularmente, en el ámbito privado.</p> <p>Tendencia</p> <p>La orientación es que, incluso sin un reglamento interno específico, ambos sectores, tanto el público como el privado, requieren la observancia y aplicación adecuada del marco legislativo nacional e internacional, para gestionar estos casos, incluyendo la reubicación como parte del derecho a la continuidad laboral.</p>	<p>La valoración sobre la política escrita de ascensos y movilidad interna, refleja que ambos sectores, no cuentan con un reglamento interno explícito para gestionar la discapacidad sobrevenida.</p> <p>Esta ausencia es una afectación al principio de continuidad laboral, y, un indicio del incumplimiento del mandato estatal de tomar "medidas adecuadas" para garantizar el Derecho al Trabajo, tal como se indica en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)(1966):</p> <p><i>“2-Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de las persona humana”.</i> (Art. 6).</p> <p>En última instancia, la falta de una política interna clara, aumenta la discrecionalidad y la vulnerabilidad de la persona trabajadora, contemplando la seguridad en el</p>

				empleo, para los casos de discapacidad sobrevenida.
<p><u>Ajustes en el proceso de ascenso</u></p> <p>Pregunta 11:</p> <p>- ¿El proceso contempla ajustes o adaptaciones para personas con discapacidad u otras condiciones?</p>	- No: 1 caso	- No: 1 caso	<p>Patrón</p> <p>Se observa en ambos casos una marcada resistencia a la planificación efectiva de la inclusión. El desafío no se limita a la preservación del puesto de trabajo, sino a la eficacia de la continuidad laboral, puesto que la falta de implementación de ajustes constituye un obstáculo implícito para el ejercicio del derecho a la promoción y a la igualdad de oportunidades</p> <p>Tendencia</p> <p>Esto se traduce en un riesgo mayor de despido bajo el argumento de “imposibilidad de reubicación”, afectando directamente el principio de continuidad laboral, debido a la ausencia de mecanismos formalmente establecidos para</p>	<p>La falta de ajuste en el proceso de ascenso, en el sector privado, es una violación del deber de no discriminar y una afectación al principio de continuidad laboral en su grado de expansión.</p> <p>Esta omisión, que constituye una discriminación indirecta por omisión, en contravención del Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958) N.º 111 de la OIT:</p> <p><i>“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”</i> (Art.2).</p> <p>Así mismo, se configura como un obstáculo institucional al progreso, prohibido por la Regla 7 de las Normas Uniformes de la ONU (1993), I. Requisitos para la igualdad de participación:</p> <p>2. <i>“Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante</i></p>

			prevenir dicha situación.	<p><i>diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad.”(Art.7) .</i></p> <p>Al no contemplar la promoción como parte de su estrategia de reubicación, en ambos casos, no se agotan todas las alternativas posibles para el mantenimiento del empleo.</p> <p>Esto aumenta la probabilidad de que el empleador recurra al argumento de "imposibilidad de reubicación" para justificar el despido, en lugar de adaptar sus procesos para facilitar el progreso laboral del colaborador con discapacidad.</p>
<p><u>Cultura de diversidad, equidad e inclusión</u></p> <p>Pregunta 15:</p> <p>-¿Cómo describiría la cultura de la empresa en términos de diversidad, equidad e inclusión?</p>	- No interesa	- El sector construcción ha mejorado drásticamente el respeto por la diversidad, equidad e inclusión al incorporar al área de campo mujeres.	<p>Diferencia</p> <p>Para el sector privado, la falta de interés cultural en la diversidad, equidad e inclusión, maximiza el riesgo de que, la débil presencia de políticas de carácter formal, se utilicen para justificar la terminación laboral, contraviniendo el espíritu de no discriminación de las normativas nacionales e internacionales, que buscan garantizar la continuidad laboral.</p>	<p>Sobre la Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se evidencia que la falta de interés cultural en el sector privado representa la amenaza más profunda al principio de continuidad laboral.</p> <p>Esta apatía empresarial, convierte la obligación de reubicación o promoción en una plena formalidad legal, infringiendo el espíritu de igualdad de oportunidades.</p> <p>El sector privado demuestra una ausencia en la gestión del riesgo de discriminación, al no poseer una cultura inclusiva que le permita identificar y contrarrestar eficazmente la vulnerabilidad a los derechos humanos de las personas trabajadoras que adquieren una</p>

			<p>Por otro lado, (E2), refleja un patrón de reconocimiento, y existe una voluntad de mejorar el respeto por la diversidad, lo que se alinea mejor con la obligación de inclusión, pero esto puede ser parcial, ya que su foco está limitado en la diversidad del género.</p> <p>Siendo así que, si la cultura empresarial no valora la diversidad, incluyendo la discapacidad, el principio de continuidad laboral, que implica mantener, reubicar o promover a un empleado con una discapacidad sobrevenida, se convierte en una simple obligación legal, en lugar de un proceso natural de gestión de talento. Lo que aumenta drásticamente el riesgo de despido o discriminación por omisión.</p>	<p>discapacidad en el transcurso de su vida laboral.</p> <p>Aunado, con la debida diligencia exigida por los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas,:</p> <p><i>1.El deber del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar incluyen la obligación de proporcionar los remedios adecuados para hacer frente a las consecuencias negativas ocasionadas por las empresas sobre los derechos humanos.</i></p> <p><i>2.La expectativa de un comportamiento responsable implica que las empresas procedan con la “debida diligencia” con el fin de identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.</i></p> <p><i>3.La responsabilidad de respetar implica que las empresas “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación”.</i>(Organización Internacional de trabajo (OIT) p.3, 2023)</p> <p>Al no existir una cultura que valore la discapacidad como parte de la diversidad, la ausencia de políticas claras se utiliza para justificar la terminación laboral, maximizando el riesgo de despido o discriminación por omisión, al no contar con la voluntad interna para buscar soluciones activas de reubicación y ajuste de puesto.</p>
--	--	--	---	--

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 3:

Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.

Interrogante de la entrevista	Empresa 1	Empresa 2	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis de Resultados
<p><u>Resistencias para la inclusión</u></p> <p>Pregunta 6:</p> <p>-¿Qué dificultades o resistencias podrían presentarse para la inclusión de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida, tanto a nivel de jefaturas como de trabajadores?</p>	<p>- N/A:</p> <p>1 caso</p>	<p>- Sí:</p> <p>1 caso:</p> <p>- Desde la jefatura, la posición de la limitación de rendimiento y productividad</p>	<p>Tendencia</p> <p>Se identifica un desafío fundamental, en la medida en que la principal resistencia radica en la percepción de la discapacidad como una 'limitación de rendimiento y productividad' por parte de las jefaturas, quien lo considera un factor de impacto negativo en el potencial y desarrollo.</p>	<p>El análisis de las dificultades y resistencias a la inclusión de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida revela una crítica en el sector privado, enfocada principalmente en la percepción gerencial.</p> <p>En el caso (E2), identifica que la principal resistencia desde el nivel de jefatura, radica en la visión de la discapacidad como una limitación de rendimiento y productividad. Esto sugiere que, para los líderes, la discapacidad es percibida como un factor de impacto negativo directo en el potencial y desarrollo del trabajador.</p> <p>En sentido opuesto, (E1) clasifica la respuesta, indicando que no identifica una dificultad o resistencia específica o que no ha enfrentado la situación directamente.</p> <p>Esto señala que el desafío no es solo la falta de políticas, sino una barrera cultural y de gestión.</p>

<p><u>Seguimiento post-reubicación</u></p> <p>Pregunta 26:</p> <p>-¿Existe seguimiento posterior para verificar y evaluar que la persona trabajadora se sienta cómoda en su nuevo puesto o área?</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- Sí: 1 caso</p>	<p>Diferencia</p> <p>Se observa que solo (E2) lleva a cabo un proceso de seguimiento que facilita la expresión de inquietudes por parte del trabajador, garantizando así que, la reubicación se desarrolle bajo condiciones óptimas y con resultados satisfactorios.</p> <p>La ausencia de seguimiento y soporte en la organización (E1) implica que, la conservación del empleo puede darse en condiciones desfavorables o inadecuación, lo que incrementa la probabilidad de una ruptura de la relación laboral.</p>	<p>El planteamiento revela una disparidad significativa en las prácticas de gestión post-incidente en el sector privado.</p> <p>En el caso (E2) se implementa un proceso de seguimiento, facilitando que el trabajador exprese sus inquietudes, lo cual es fundamental para asegurar que la reubicación se desarrolle bajo condiciones óptimas y con resultados satisfactorios.</p> <p>Esta práctica demuestra una gestión más integral y proactiva, orientada no solo a la conservación del empleo, sino también, al bienestar y la adecuación al nuevo puesto.</p> <p>A diferencia del caso (E1) se reporta la ausencia de dicho seguimiento, por ello, esta falta de soporte post-reubicación implica un riesgo considerable, ya que, la conservación del empleo puede darse en condiciones desfavorables o inadecuación para el trabajador, lo cual, a su vez, incrementa la probabilidad de una eventual ruptura de la relación laboral.</p>
<p><u>Beneficios y apoyos post-reubicación</u></p> <p>Pregunta 28:</p> <p>- ¿La empresa ofrece beneficios o apoyos especiales para las personas reubicadas? (por ejemplo: flexibilidad de horario, recursos de bienestar, acompañamiento psicológico)</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>Patrón</p> <p>Se constata que ninguna de las empresas ofrece beneficios o apoyos especiales post-reubicación, ni cuenta con mecanismos en áreas claves para el trabajador con capacidad física disminuida, tales como flexibilidad</p>	<p>La interpretación revela un patrón de carencia en la muestra del sector privado.</p> <p>Se constata que ninguna de las dos empresas (E1, E2) ofrece beneficios o apoyos especiales a las personas reubicadas.</p> <p>Esta ausencia se extiende a mecanismos clave necesarios para un trabajador con capacidad física disminuida, y esta falta de estos apoyos representa una vulnerabilidad</p>

			<p>de horario, recursos de bienestar, acompañamiento psicológico.</p>	<p>en la política de recursos humanos y puede obstaculizar la plena rehabilitación y productividad del colaborador.</p> <p>Este hallazgo resalta una gestión en la reubicación de manera incompleta, limitada únicamente a la conservación del puesto de trabajo sin la implementación de las medidas de soporte y adaptación necesarias para garantizar una integración exitosa y el bienestar del empleado en su nueva condición y puesto.</p>
--	--	--	---	--

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 4:

Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

Interrogante de la entrevista	Empresa 1	Empresa 2	Síntesis de resultados	Planteamientos de ajustes al marco legal
<p><u>Beneficios y apoyos post-reubicación</u></p> <p>Pregunta 28:</p> <p>-¿La empresa ofrece beneficios o apoyos especiales para las personas reubicadas? (por ejemplo: flexibilidad de horario, recursos de bienestar, acompañamiento psicológico)</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>- No: 1 caso</p>	<p>La valoración de los beneficios y apoyos especiales post-reubicación para trabajadores con discapacidad sobrevinida revela un patrón uniforme de carencia en la muestra del sector privado.</p> <p>Por lo que en los resultados indica que ninguna de las dos empresas (E1, E2) ofrece beneficios o apoyos especiales a las personas reubicadas.</p> <p>Esta ausencia se extiende a mecanismos clave de soporte como la flexibilidad de horario, los recursos de bienestar, o el acompañamiento psicológico.</p> <p>Este hallazgo concluye que la gestión de la reubicación en este segmento empresarial se limita a la plena conservación del</p>	<p>1. Establecer disposiciones específicas en relación con la necesidad de apoyo y beneficios especiales, tales, como horarios, carga de trabajo, flexibilidad, recursos de bienestar, teletrabajo, ergonomía, y de este modo brindar más atención y acompañamiento para los trabajadores con disminución física con la finalidad de que sean reubicados aplicando estas condiciones en el sector privado.</p> <p>De esta forma la conservación del empleo, no se limita solo a mantener el puesto, sino que, incluye medidas de soporte y adaptación necesarias para garantizar una integración exitosa y el bienestar del empleado en su nueva condición y puesto.</p> <p>Asegurando que la reubicación garantice la igualdad de oportunidades y no implique un detrimento en la calidad de vida laboral del trabajador con discapacidad.</p>

			puesto de trabajo, sin complementar esta acción con las medidas de soporte y adaptación necesarias para garantizar una integración exitosa y el bienestar del empleado en su nueva condición y puesto.	
--	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia, 2025

c. Expertos

Objetivo 1:

Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.

Interrogante de la entrevista	Experto 1 (Abogado - Consultor Presidencial)	Experto 2 (Abogado laboral)	Experto 3 (Terapeuta Físico)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis resultados
<p><u>Marco legal sobre despido y discapacidad</u></p> <p>Pregunta 1:</p> <p>- ¿Qué normas nacionales regulan el despido de trabajadores con discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- Código de Trabajo</p> <p>- Ley 7600</p>	<p>- Código de Trabajo</p> <p>- Ley 7600</p> <p>- Convenios internacionales</p> <p>- Otros: Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad</p>	<p>- Ley 7600</p> <p>- Convenios internacionales</p> <p>- Otros: Convenio de derechos de la persona con discapacidad Ley 8661</p>	<p>Patrón</p> <p>Se ha identificado un consenso total entre los expertos en cuanto a que, la Ley 7600 y el Código de Trabajo constituyen la base normativa esencial.</p> <p>Tendencia</p> <p>Los expertos demuestran una marcada orientación a considerar que el marco legal es un modelo jerárquico, en el cual, las normativas nacionales pueden ser complementadas mediante el recurso al Derecho Internacional.</p> <p>Esto se realiza con el propósito de subsanar los vacíos jurídicos existentes o de reforzar la</p>	<p>El estudio de las regulaciones que rigen el despido de trabajadores con discapacidad sobrevenida revela un consenso total entre los expertos, respecto a la base normativa esencial, la cual está compuesta por el Código de Trabajo y la Ley 7600.</p> <p>No obstante, la tendencia identificada apunta hacia un modelo jerárquico y complementario de protección, donde la legislación nacional debe integrarse estratégicamente con el Derecho Internacional (Exp 2, Exp 3), a través de convenios como la Convención Interamericana y la Ley 8661.</p> <p>Este recurso en la normativa internacional no es simplemente accesorio, sino que se considera crucial para subsanar vacíos</p>

				<p>protección ofrecida por las leyes nacionales primarias, garantizando así, una protección integral contra el despido.</p> <p>Diferencia</p> <p>Más que una contradicción, en el caso de (Exp 2, Exp 3) se destaca la trascendencia de integrar la normativa internacional, con el fin de ampliar el alcance de la protección para los trabajadores con capacidad física disminuida.</p>	<p>jurídicos o reforzar el alcance de la protección ofrecida por las leyes nacionales primarias, asegurando de esta manera una defensa integral y sólida contra el despido de los trabajadores que han adquirido una discapacidad.</p>
<p><u>Requisitos legales aplicables antes del cese laboral</u></p> <p>Pregunta 2:</p> <p>-¿Qué requisitos legales deben cumplirse antes de que un empleador pueda considerar la terminación de un contrato por motivos de discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- Cuando se hayan agotado las opciones de ajustes razonables y reubicación interna.</p>	<p>- Demostración de imposibilidad de continuar la relación y observancia de proceso justo y no discriminatorio</p>	<p>- Agotar todas las opciones de readaptación del puesto que pueda ofrecer en cualquier área de trabajo pertinente a la funciones de colaborador siempre y cuando el colaborador pueda cumplir las funciones que amerita su nuevo puesto de trabajo.</p> <p>Y si aun así hay un cese de</p>	<p>Tendencia</p> <p>La orientación del marco legal es evidente con respecto a la conservación del empleo, siendo esta la regla, y el despido es un último recurso que requiere demostrar el agotamiento de todas las vías de ajuste razonable.</p> <p>Patrón</p> <p>El proceso legal debe ser exhaustivo, documentado y enfocado en la no</p>	<p>El examen crítico de los requisitos legales que anteceden la terminación de un contrato, por motivos de discapacidad sobrevenida, revela una inclinación legal clara hacia la conservación del empleo como principio fundamental.</p> <p>Por esta razón, entre los expertos enfatizan que el cese laboral debe ser un último recurso y que solo puede considerarse cuando el empleador haya agotado todas las opciones de ajuste razonable y reubicación interna.</p>

			contrato se deben de pagar todas las prestaciones.	discriminación, asegurando de esta forma que el empleador demuestre objetivamente que ha cumplido con su deber de adaptación, antes de terminar el contrato.	En esencia, la ley exige que el empleador demuestre objetivamente, la imposibilidad de mantener la relación laboral, probando que ha cumplido con su deber de adaptación, incluyendo la readaptación del puesto en cualquier área de trabajo pertinente a las funciones del colaborador, antes de considerar la finalización del contrato. En el eventual caso de que se proceda con el cese, los expertos concuerdan en la obligación de pagar todas las prestaciones correspondientes.
<p><u>Procedimientos para demostrar agotamiento de opciones</u></p> <p>Pregunta 3:</p> <p>-¿Qué procedimientos legales debe seguir una empresa para demostrar que ha agotado las opciones de "reubicación" o "adaptación" al puesto antes de un posible despido?</p>	<p>- El patrono debe armar un expediente de pruebas, documentales, visuales, tecnología.</p> <p>- Diría que los pasos resumidos serían dictamen médico, estudio del puesto, ajustes razonables, intento de reubicación,</p>	<p>- Evaluación médica y funcional con buen detalle, análisis de puestos disponibles y adaptables, documentación de esfuerzos de reubicación y adaptación, otros</p>	<p>- Todos los establecidos por la ley 7600.</p> <p>- Determinar la discapacidad médica, reubicación, adaptación del espacio, apoyo según lo establecido por ley durante la incapacidad y sin aun así la persona no puede desempeñar su</p>	<p>Tendencia</p> <p>Existe una coincidencia total entre todos los expertos respecto a la obligación corporativa de implementar un proceso de evaluación riguroso, médico-legal y exhaustivamente documentado.</p> <p>Dicho proceso debe incluir las pruebas y el detalle de todos los esfuerzos</p>	<p>La revisión de los procedimientos requeridos para demostrar el agotamiento de las opciones de adaptación y reubicación, previo a un despido por discapacidad sobrenvenida, evidencia una coincidencia total entre los expertos en cuanto a la necesidad de un proceso exhaustivamente documentado.</p> <p>La disposición establece la obligación de la empresa de armar un expediente de pruebas</p>

	informe final, carta de despido fundamentada.		trabajo cese del mismo con sus debidas prestaciones	realizados, estableciendo la terminación de la relación laboral como la opción de última ratio.	<p>que siga una secuencia lógica y probatoria.</p> <p>Y en este proceso debe incluir, esencialmente: la obtención de un dictamen médico y funcional detallado; un análisis de los puestos disponibles y adaptables; la documentación de los ajustes razonables implementados y los esfuerzos de reubicación realizados; y, finalmente, un informe final que demuestre de manera objetiva la imposibilidad de que el colaborador desempeñe sus funciones.</p> <p>En consecuencia la terminación del contrato debe ser una última opción, probando que el empleador ha cumplido con su deber de adaptación conforme a la normativa vigente.</p>
--	---	--	---	---	---

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 2:

Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de continuidad laboral en el ámbito del sector privado.

Interrogante de la entrevista	Experto 1 (Abogado - Consultor Presidencial)	Experto 2 (Abogado laboral)	Experto 3 (Terapeuta Físico)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis resultados
<p>Pregunta 7:</p> <p>-¿Qué criterios considera más importantes para mantener a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Oportunidad y conveniencia para ambas partes.</p>	<p>- Adaptación razonable al puesto de trabajo</p>	<p>- El derecho a la independencia e igualdad de condiciones</p>	<p>Patrón</p> <p>Conforme a los puntos de vista de los expertos, se establece una secuencia que promueve un entorno laboral justo, eficiente y equitativo, donde los intereses de empleadores y trabajadoras, se integran sin comprometer los derechos fundamentales.</p> <p>Tendencia</p> <p>La información refleja una clara disposición por los expertos, a reconocer la importancia de la adaptación razonable al puesto de trabajo, como mecanismo principal para garantizar la continuidad laboral.</p> <p>No obstante, (Exp 1) reconoce que, si bien el derecho a la continuidad es fundamental, su</p>	<p>En la revisión acerca de los criterios de continuidad laboral, se establece la adaptación razonable como la regla principal, respaldando el derecho al trabajo digno y a la seguridad social consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (1948):</p> <p>“1. <i>Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</i></p> <p>2. <i>Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual</i>”. (Art. 23).</p> <p>“1. <i>Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar</i>”. (Art. 25).</p> <p>El establecimiento de prioridades en la adaptación, junto con el señalamiento del derecho a</p>

				<p>aplicación práctica debe evitar una "carga desproporcionada" para el empleador.</p> <p>El criterio busca asegurar la permanencia siempre que resulte viable y productivo, un punto clave que el sector privado prioriza para moderar los riesgos legales y económicos.</p>	<p>la independencia e igualdad de condiciones, es la manifestación práctica de la acción positiva.</p> <p>De este modo, la única excepción legal para suspender la continuidad, sólo puede invocarse después de que la empresa haya demostrado que ha agotado todas las medidas de adaptación razonables para cumplir con la obligación de garantizar un trabajo en condiciones equitativas y la protección en caso de invalidez.</p>
<p>Pregunta 19:</p> <p>¿Qué prácticas de rediseño de tareas o reubicación al puesto han sido más adecuadas para mantener la continuidad laboral?</p>	<p>- Readecuación de acuerdo con el comité de salud ocupacional</p>	<p>- Evaluación de funciones esenciales, modificación de métodos de trabajo, otros</p>	<p>- Las más frecuentes es que si tienes un trabajo que demanda mucho la parte física. Te reubican en alguna parte más administrativa.</p>	<p>Patrón</p> <p>Existe un acuerdo entre los expertos sobre la necesidad de adaptación y el enfoque en los derechos para garantizar la continuidad laboral.</p> <p>La modalidad más frecuente, es el traslado de funciones con una menor demanda física, lo que constituye una medida y solución alternativa, para asegurar la continuidad del empleo.</p> <p>Tendencia</p> <p>Existe una clara inclinación a formalizar el proceso de adaptación razonable bajo en el</p>	<p>La revisión de las prácticas de rediseño y reubicación confirma que, la adaptación razonable debe ser un mecanismo activo empresarial para la continuidad laboral, implementando la readecuación de funciones y readaptación al puesto como una modalidad exitosa.</p> <p>Por tal motivo, la estrategia clave sería formalizar este proceso, mediante el comité de salud ocupacional, lo cual se alinea con el Convenio N.º 161 de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (1985):</p> <p><i>“(a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los</i></p>

				<p>marco de la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud ocupacional, integrándose como pilares fundamentales necesarios para que la readecuación se implemente de manera segura y documentada.</p>	<p><i>trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:</i></p> <p>(i) <i>los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;</i></p> <p>(ii) <i>la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;".</i> (Art. 1)</p> <p>Asimismo, la práctica de evaluar funciones esenciales y reubicar al trabajador, cumple con el derecho a la "eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación", reconocido como un principio fundamental por la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), conforme a lo señalado en apartados anteriores</p> <p>Este enfoque técnico y estructurado, al documentar el agotamiento de opciones, dificulta que el sector empresarial pueda invocar la "imposibilidad de reubicación" para justificar el despido, reforzando sustancialmente el principio de continuidad laboral.</p>
--	--	--	--	--	---

Objetivo 3:

Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.

Interrogante de la entrevista	Experto 1 (Abogado - Consultor Presidencial)	Experto 2 (Abogado laboral)	Experto 3 (Terapeuta Físico)	Patrones Tendencias Diferencias	Síntesis resultados
<p><u>Principales desafíos para la estabilidad laboral</u></p> <p>Pregunta 15:</p> <p>- Según su experiencia, ¿Cuáles son los principales desafíos de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida para mantener un empleo estable en el sector privado?</p>	<p>- La adaptación a un nuevo puesto.</p> <p>- La frustración de su propia condición.</p>	<p>- Barreras actitudinales y culturales</p> <p>- Dificultades en la implementación de ajustes razonables, entre otros.</p>	<p>- Dependiendo el caso o el tipo de discapacidad que la persona tenga, la empresa no quiere realizar los ajustes internos necesarios para que la persona siga laborando.</p>	<p>Tendencia</p> <p>La orientación dominante es que, la principal amenaza a la estabilidad laboral proviene de la resistencia interna de la empresa a implementar ajustes razonables, a menudo manifestada como barreras actitudinales o falta de voluntad de inversión.</p> <p>Diferencia</p> <p>La diferencia clave reside en que uno de los abogados (Exp 1) también resalta el desafío psicológico y de adaptación personal que enfrenta el trabajador.</p>	<p>El análisis de los desafíos, para la estabilidad laboral de un trabajador con discapacidad sobrevenida en el sector privado, revela una dirección dominante que sitúa el riesgo prioritario en las barreras organizacionales internas.</p> <p>Específicamente, los expertos coinciden en que el mayor desafío, es la resistencia de la empresa a implementar los ajustes razonables necesarios, lo cual, se manifiesta a través de barreras actitudinales y culturales o la simple falta de voluntad de inversión.</p>

					<p>Esta indiferencia empresarial impide que la persona siga laborando bajo condiciones adaptadas y estables.</p> <p>De tal forma que, la orientación general concluye que el factor crítico para la inestabilidad es la falta de proactividad y adaptación por parte del empleador.</p>
<p><u>Criterios de evaluación para la adaptación y ajustes razonables</u></p> <p>Pregunta 16:</p> <p>-¿Cuáles son los criterios clave para decidir si un puesto requiere adaptación cuando una persona trabajadora adquiere una discapacidad sobrevenida?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación funcional y limitaciones. - Viabilidad técnica de la adaptación. - Costos y recursos 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación funcional y limitaciones, - Viabilidad técnica de la adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación funcional y limitaciones. - Demanda del puesto. - Viabilidad técnica de la adaptación. - Impacto en seguridad. - Costos y recursos. - Capacidades propias de la persona 	<p>Tendencia</p> <p>La inclinación es que la decisión de adaptación debe basarse en un equilibrio tripartito, entre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.La evaluación de la Persona (funcionalidad y limitaciones). 2.La evaluación técnica (viabilidad de la adaptación). 3.La evaluación económica (costos). <p>Diferencia</p> <p>La distinción fundamental radica en que el enfoque del (Exp 3) incrementa el nivel de complejidad y precisión del proceso, al incorporar la evaluación de la demanda del puesto de trabajo, los aspectos de seguridad y un análisis más exhaustivo de las capacidades residuales de</p>	<p>La evaluación de los criterios clave para la adaptación de un puesto de trabajo, tras una discapacidad sobrevenida, revela un rumbo dominante que establece un equilibrio tripartito.</p> <p>Basado en la observación correspondiente al ámbito de ciencia de la salud (Exp 3) sugiere la necesidad de incorporar criterios adicionales como: la evaluación del análisis</p>

				la persona trabajadora con limitación física contraída.	funcional, el impacto potencial en la seguridad operativa y un estudio más exhaustivo de las capacidades residuales del trabajador. En esencia, para garantizar una decisión de adaptación realmente efectiva y segura, el análisis debe ir más allá de la propia viabilidad técnica y económica para incorporar las variables de desempeño y seguridad en el entorno laboral.
Pregunta 17: - ¿Qué factores deben considerarse antes de definir una medida de ajuste?	- Aspectos legales y derechos del trabajador - Revisión médica y certificaciones - Impacto en el equipo y en la productividad	- Aspectos legales y derechos del trabajador - Revisión médica y certificaciones - Impacto en el equipo y en la productividad - Compatibilidad con políticas internas	- Aspectos legales y derechos del trabajador - Revisión médica y certificaciones - Impacto en el equipo y en la productividad - Compatibilidad con políticas internas	Tendencia Existe un consenso absoluto entre los expertos, respecto a la afinidad principal de un enfoque completo que abarque tres dimensiones: 1. La dimensión legal/ética (derechos) 2. La dimensión técnica/salud (revisión médica) 3. La dimensión operacional/organizacional (impacto en la productividad).	La valoración de los factores que anteceden la determinación de un ajuste razonable, demuestra un acuerdo absoluto entre los expertos, sobre la necesidad de un enfoque tridimensional. Pues se establece que la decisión debe incorporar y evaluar equitativamente la dimensión

					<p>legal en su totalidad.</p> <p>En esencia, la adaptación es un proceso estratégico que trasciende la obligación legal, requiriendo una revisión integral para asegurar que la medida definida sea sostenible, legalmente sólida y funcional para ambas partes.</p>
--	--	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 4:

Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

Interrogante de la entrevista	Experto 1 (Abogado Consultor Presidencial)	Experto 2 (Abogado laboral)	Experto 3 (Terapeuta Físico)	Síntesis resultados	Planteamientos de ajustes al marco legal
<p><u>Vacíos en la legislación y aplicación legal</u></p> <p>Pregunta 14:</p> <p>- ¿Qué vacíos identifica en la legislación o en su correcta aplicación para asegurar la continuidad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?</p>	<p>- Mayor participación del Ministerio de Trabajo en el proceso.</p>	<p>- El vacío es tanto normativo como de aplicación administrativa:</p> <p>1. No existen instrumentos legales ni procedimientos administrativos proactivos que garanticen la continuidad en el empleo para personas con discapacidad sobrevenida.</p> <p>2.La legislación y la práctica se enfocan en evitar el despido por motivos discriminatorios, pero no en asegurar la permanencia laboral mediante ajustes razonables, reubicación o readaptación del puesto de trabajo, lo que contraviene el mandato</p>	<p>- Aunque hay una ley que defiende dichos principios esta misma tiene muchas vacíos, por lo cual la empresa mediante estrategias legales o por su propia infraestructura pueden abogar por el cese de labores de la persona.</p>	<p>Existe una propuesta (Exp 1) de una mayor participación del Ministerio de Trabajo en el proceso, sugiriendo la necesidad de incluir disposiciones en el Código para que el MTSS fiscalice y valide el procedimiento de "agotamiento de opciones" antes de un cese laboral, pasando de un enfoque reactivo (evitar el despido) a uno proactivo (garantizar la permanencia).</p> <p>De acuerdo con (Exp 2) se requiere una creación de procedimientos proactivos y obligatorios en</p>	<p>1.La principal recomendación implícita es crear instrumentos legales o procedimientos administrativos proactivos y vinculantes, que detallen cómo garantizar la continuidad laboral, no solo cómo evitar la discriminación.</p> <p>En vista de que, la legislación solo se enfoca en evitar el despido discriminatorio, pero no en asegurar la permanencia laboral mediante ajustes razonables, reubicación o readaptación del puesto de trabajo.</p>

		<p>constitucional de igualdad material y deja a este grupo en desventaja real frente a la protección de su derecho al trabajo.</p>		<p>el Código de Trabajo, que establezca un procedimiento administrativo proactivo y vinculante que regule la gestión de la discapacidad sobrevenida.</p> <p>Este procedimiento debe tener como fin primordial la conservación del empleo e involucrar la participación obligatoria y activa del Ministerio de Trabajo para fiscalizar y asesorar en el proceso.</p>	
--	--	--	--	---	--

Nota: Elaboración propia, 2025

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El presente apartado de conclusiones que se detallan a continuación, surge de un análisis profundo sobre la aplicabilidad del principio de continuidad laboral, en el sector privado de Costa Rica, y de los principales hallazgos obtenidos, con especial atención a la preservación del empleo, y, a la promoción de igualdad de oportunidades para las personas que enfrentan una discapacidad sobrevenida.

Cada una de las conclusiones, se desarrolla con un enfoque de acuerdo a cada uno de los cuatro objetivos específicos del presente estudio, brindando una respuesta integral, que abarca desde la identificación de los desafíos que enfrentan estas personas trabajadoras, hasta la normativa nacional e internacional, cuyo propósito esencial, es establecer la obligatoriedad y protección a los derechos fundamentales de dichos colaboradores, especialmente, en el sector privado, y que se regule de manera efectiva la implementación de ajustes razonables y agotamiento de medidas para la readaptación al puesto, fortaleciendo de esta manera, la seguridad jurídica e inclusión plena de esta población dentro del mercado laboral.

A partir del análisis realizado, sobre la aplicabilidad del principio de continuidad laboral en el sector privado de Costa Rica, con especial enfoque en la protección del empleo y la promoción de la igualdad para personas con discapacidad sobrevenida, revela una significativa contradicción entre el marco de protección teórico y la vulnerabilidad práctica que enfrentan estos trabajadores.

A pesar de la existencia y sustento legal para la permanencia en el puesto, las realidades operacionales y empresariales, frecuentemente son un obstáculo para materializar de manera efectiva dicha protección, dejando a este grupo en una situación de inestabilidad laboral y riesgo de desigualdad frente al resto de la población trabajadora.

El soporte jurídico brindado al trabajador se sustenta en un alto rango normativo que garantiza su protección, y, este principio garante opera dentro de un marco legal superior, respaldado por los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo. Además, se complementa y refuerza con la Ley N.º 7600 y diversos convenios internacionales. La integración de estos elementos otorga un fundamento legal sólido y coherente a favor de los derechos laborales.

Además, el trabajador cuenta con un firme sustento en la jurisprudencia, ya que los tribunales han dictaminado consistentemente que los despidos realizados por motivos de discapacidad constituyen actos discriminatorios. Por consiguiente, tales actos son declarados

mulos de pleno derecho, lo cual tiene como efecto directo y obligatorio la reinstalación del trabajador en su puesto.

Finalmente, se reconoce como principal necesidad y solución consiste en la prioridad de incorporar en el Código de Trabajo la obligatoriedad para los empleadores de agotar todas las medidas posibles de ajustes razonables, reubicación interna y readaptación del trabajador. Esta acción establece un deber de diligencia enfocado en la conservación del empleo, convirtiéndose en un requisito sine qua non para cualquier terminación contractual, dado que esta obligación no solo garantiza la protección del derecho al trabajo, sino que también confirma la hipótesis de la investigación.

Desde otra perspectiva, se puede mencionar ciertos aspectos por mejorar acerca del estudio refuerzan la necesidad de un cambio normativo y cultural, donde se evidencia una marcada incongruencia normativa que constituye la base del problema y valida la necesidad de la investigación.

El núcleo del conflicto radica en la contradicción entre dos esferas normativas, por un lado, se encuentra el alto rango de protección derivado de los principios constitucionales, como la igualdad, la no discriminación y el derecho al trabajo y las leyes especiales que promueven la inclusión, destacando la Ley N.º 7600. Por otro lado, existe la facultad de despido sin responsabilidad patronal que se otorga al empleador privado conforme al artículo 85, inciso d), del Código de Trabajo.

Esta desigualdad legal entre la protección fundamental y la potestad unilateral del patrono constituye el mayor obstáculo legal directo para la aplicación del principio de continuidad laboral a las personas con discapacidad sobrevenida, y, esto se debe a que dicha facultad permite a los empleadores obviar de forma expedita los principios de equidad e inclusión, a pesar de las claras contradicciones normativas existentes.

A su vez, se ha demostrado un riesgo significativo de despido injustificado que amenaza directamente la continuidad laboral de las personas con discapacidad sobrevenida. El problema central radica en que esta facultad de extinción contractual es frecuentemente utilizada por el empleador privado sin agotar previamente las medidas de inclusión, ajuste razonable o reubicación. Esta implementación insuficiente de ajustes razonables incrementa la vulnerabilidad práctica del trabajador y contraviene directamente los principios establecidos para la conservación del empleo en estas circunstancias, facilitando la extinción del contrato sin cumplir con el deber de diligencia.

Se ha identificado que la principal barrera discriminatoria que obstaculiza la continuidad laboral no es exclusivamente legal, sino perceptual y cultural, y esta barrera se

fundamenta en una concepción social y empresarial errónea que vincula de forma automática e injustificada la adquisición de una discapacidad con una presunta pérdida de competencia o productividad del trabajador. Esta inadecuada percepción se utiliza frecuentemente para justificar la exclusión y la falta de implementación efectiva de medidas de inclusión y ajustes razonables, lo cual contraviene directamente el espíritu de la Ley N.º 7600, por lo que, la persistencia de esta resistencia o inacción empresarial anula la finalidad de la ley vigente y demuestra la necesidad de implementar estrategias específicas de concientización y formación dirigidas a transformar la cultura organizacional.

El acceso a la justicia se transforma, en la práctica, de una garantía en una limitación, convirtiendo un derecho fundamental en una expectativa incierta, sujeta a las deficiencias y los tiempos del sistema judicial. Un factor crítico que vulnera la efectividad de la protección legal es el impacto de la mora judicial, en vista de la prolongación de la resolución de los conflictos laborales durante varios años somete al trabajador, que ya enfrenta una situación de extrema vulnerabilidad e inestabilidad económica, a la necesidad de buscar activamente un nuevo empleo.

El resultado práctico de esta dilación es que, aun cuando la jurisprudencia sea favorable y la sentencia ordene la reinstalación, el trabajador puede haber roto su propio vínculo laboral por imperativo económico antes de que la decisión judicial se ejecute, y, esto menoscaba la esencia del principio de estabilidad y conservación del vínculo, pues la administración de justicia llega demasiado tarde para cumplir su objetivo principal de mantener efectivamente el puesto de trabajo.

Por lo tanto, en atención a la hipótesis planteada, formulada en torno a la pregunta de investigación: ¿Cómo aplica el principio de continuidad laboral en Costa Rica para garantizar el empleo y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras del sector privado que enfrentan una discapacidad física sobrevenida durante la relación laboral?, se evidencia que dicho principio no se cumple de manera efectiva ni garantiza plenamente el ejercicio de los derechos laborales en la práctica del sector privado. Esta conclusión se sustenta en el análisis de los principales aspectos favorables y las limitaciones identificadas a lo largo del estudio, los cuales evidencian tanto avances normativos como vacíos en su aplicación real.

Objetivo 1:

Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.

El hallazgo primordial identifica un riesgo significativo de despido injustificado, y esta situación se origina en el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, disposición legal frecuentemente utilizada por los empleadores del sector privado, para justificar la desvinculación de trabajadores. En el marco del presente estudio, se aborda la aplicación del despido en los casos de colaboradores que adquieren una condición de discapacidad sobrevenida, adquirida durante la relación laboral, aun cuando la empresa no ha implementado las oportunidades de inclusión laboral, ni los ajustes razonables requeridos. Por lo tanto, este proceder pone en grave peligro la continuidad del vínculo laboral del trabajador.

A pesar de la existencia de jurisprudencia que ordena la reinstalación de personas trabajadoras despedidas por motivos de salud, enfermedades o riesgos laborales, al considerar estos actos como discriminatorios y no como causales válidas de despido, la garantía de la continuidad laboral ante una discapacidad sobrevenida depende, inevitablemente, de una orden judicial. Lo que implica que la resolución del conflicto debe llevarse a litigio, lo cual es un proceso que a menudo, se extiende durante años debido a la mora judicial. Como consecuencia, el trabajador afectado podría verse obligado a buscar un nuevo empleo, antes de obtener una sentencia, lo cual menoscaba la esencia del principio de estabilidad y conservación del vínculo laboral.

Objetivo 2:

Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de Continuidad Laboral en el ámbito del sector privado.

Se ha determinado una marcada incongruencia normativa, evidenciando una contradicción fundamental en el marco jurídico costarricense. Esta incompatibilidad se presenta entre, por un lado, los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, establecidos en el artículo 33 y el derecho al trabajo, en el artículo 56, en conjunto con la Ley N.º 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, los cuales prohíben categóricamente la discriminación en sintonía con los convenios internacionales. Por otro lado, la facultad conferida al empleador privado por el propio Código de Trabajo, en su

artículo 85, inciso d), respalda la terminación unilateral del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, y esta disposición resulta ser inequívocamente contradictoria con los principios de equidad e inclusión laboral que promueve el cuerpo normativo vigente.

Objetivo 3:

Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.

El principal desafío observado, radica en la constancia de una percepción social y empresarial errónea, que vincula la disminución física con una pérdida de funcionalidad o competencia profesional, lo cual se convierte en una barrera discriminatoria, que justifica la exclusión laboral y la resistencia a la reincorporación y readaptación de los puestos de trabajo para los colaboradores. Consecuentemente, los trabajadores que adquieren una discapacidad sobrevenida enfrentan una situación de alta vulnerabilidad e inestabilidad en su ámbito laboral.

Si bien se encuentra vigente la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (N.º 7600), la implementación efectiva de estrategias como la reubicación, la adaptación del puesto y los ajustes razonables resulta insuficiente en el sector privado. Esta falencia da por concluido el cese injustificado de empleados de alto valor, lo que se traduce directamente en la pérdida de talento humano y experiencia laboral acumulada. Los resultados obtenidos demuestran que existe una clara tendencia en las empresas a cubrir vacantes con candidatos que no requieran ajustes razonables, lo cual dificulta, significativamente el reingreso de los afectados al mercado laboral bajo condiciones de equidad.

Objetivo 4:

Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

La evidencia recolectada nos lleva a concluir que, hay una necesidad de fortalecer el principio de continuidad laboral en el Código de Trabajo. Para lograrlo, resulta imperativo, incorporar disposiciones específicas, que establezcan la obligatoriedad para agotar todas las opciones de readaptación, reubicación interna y ajustes razonables, como requisito previo a la terminación de la relación laboral bajo el artículo 85, inciso d).

Se considera esencial promover activamente un cambio cultural, mediante la implementación de estrategias de conciencia, educación y sensibilización en el sector privado para erradicar la discriminación por discapacidad. Para materializar este cambio, es crucial fomentar el desarrollo de políticas internas y procedimientos legales claros que aseguren la igualdad de oportunidades y la plena participación socioeconómica de los trabajadores con capacidad física disminuida.

RECOMENDACIONES

La culminación de este trabajo investigativo, requiere estructurar formalmente las recomendaciones derivadas a las necesidades identificadas y los resultados obtenidos. En este sentido, cada propuesta se deriva directamente de los resultados concluyentes del estudio, con una doble finalidad, en primer lugar, sugerir líneas de acción concretas, por cada objetivo, para abordar la problemática identificada, y, en segundo lugar, implementar futuras investigaciones que permitan expandir, y, profundizar el conocimiento en esta área específica, en consecuencia, este enfoque, no solo ofrece soluciones prácticas, sino que también contribuye al desarrollo de futuras líneas de investigación y al avance académico.

Objetivo 1

Evaluar del marco jurídico nacional relacionado con el principio de continuidad laboral y su aplicación en el sector privado en relación con la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades.

Recomendación
<p>En aras de alcanzar el objetivo de la continuidad laboral, se requiere la intervención obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), específicamente, del Departamento de Igualdad de Oportunidades para con Discapacidad (DIOPCD) perteneciente a la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS), para que asuman un mayor protagonismo y de carácter vinculante, a través de la creación de un procedimiento técnico-legal estandarizado de ajustes razonables con categoría de requisito de validez “<i>sine qua non</i>”, para cualquier proceso de desvinculación de un trabajador del sector privado que adquiriera una discapacidad sobrevenida.</p> <p>En este proceso se debe detallar las fases y cumplimientos obligatorios, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La presentación de un dictamen médico, emitido por un profesional o entidad de salud autorizada, que determine el grado de afectación y limitación funcional del colaborador, así como su eventual capacidad residual, para desempeñar determinadas tareas. • Un análisis ocupacional, que identifique los posibles riesgos, los ajustes razonables y las medidas de prevención necesarias. Este informe puede incluir, por ejemplo, una

evaluación ergonómica del entorno físico, la revisión de cargas laborales, o la determinación de funciones, que podrían representar un riesgo para la recuperación o estabilidad del trabajador.

- Una propuesta formal de readaptación o reubicación del puesto de trabajo, la cual debe considerar alternativas viables y sostenibles, tanto para la persona trabajadora, como para la empresa. Por ejemplo, se puede considerar la modificación temporal o permanente de tareas, la redistribución de funciones dentro del puesto de trabajo, la asignación a un cargo distinto que se ajuste a las nuevas condiciones de salud, siempre, tomando en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Fundamentalmente, que dicho Departamento juegue un papel activo, fiscalizador, y de acompañamiento técnico en cada una de las etapas, asegurando así, un debido cumplimiento y la correcta protección del principio de continuidad laboral, mediante la intervención estatal, aplicable en ambos sectores, tanto el público como el privado, antes de permitir que la condición de capacidad física disminuida, se convierta en una oculta causa de despido, otorgando de esta forma, seguridad jurídica para las partes involucradas.

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 2

Comparar las políticas y normativas nacionales e internacionales y su posible afectación del principio de continuidad laboral en el ámbito del sector privado.

Recomendación

Los resultados obtenidos justifican la necesidad de la armonización normativa, y el enfoque de esta recomendación es cerrar la brecha entre la Ley de Igualdad de Oportunidades para la persona con Discapacidad N°7600 y el Código de Trabajo.

Se propone modificar lo establecido ante cualquier conducta contraria a la ley, frente al despido de un trabajador con discapacidad sobrevenida, cuando el empleador no demuestra, de manera fehaciente, haber intentado y agotado de buena fe, todas las opciones de ajustes razonables.

Mediante esta acción, se armoniza la legislación nacional con el estándar internacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), y los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que hacen referencia a las prácticas laborales con respecto a la “carga desproporcionada”, entendiendo la omisión de ajustes razonables como actos de discriminación.

De este modo, se garantiza que la adaptación sea la norma y no una discrecionalidad del empleador, impidiendo que la voluntad unilateral, anule el derecho fundamental a conservar el empleo, siendo el mecanismo principal para la continuidad laboral.

La armonización normativa, busca atenuar la incertidumbre que afecta al sector empresarial, que se fundamenta, en gran medida, en doble factor:

- El desconocimiento de la parte patronal, de los criterios técnicos indispensables para llevar a cabo una evaluación adecuada de las capacidades residuales del trabajador, impide determinar con precisión qué ajustes son viables y necesarios.
- La ausencia de una normativa específica, clara y detallada, que funcione como una guía y amparo jurídico para la correcta aplicación de los ajustes razonables.

Al proporcionar esta claridad, la modificación legal, no solo tutela los derechos del trabajador, sino que también confiere al empleador la seguridad jurídica necesaria para actuar de manera correcta. Específicamente, si el empleador demuestra haber agotado las opciones

empresariales para mantener el vínculo laboral. De esta forma, la adaptación se establece como el procedimiento estándar y no como un riesgo jurídico.

La propuesta de esta reforma se abordará con mayor detalle en el apartado de recomendaciones, específicamente dentro del objetivo número cuatro.

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 3

Identificar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física sobrevenida en el sector privado, para desarrollar estrategias de inclusión y protección laboral.

Recomendación

Se recomienda institucionalizar un sistema de evaluación funcional y ocupacional periódica de forma anual enfocado en la empleabilidad de los trabajadores del sector privado con discapacidad sobrevenida.

Se sugiere que la gestión de este sistema recaiga en centros especializados, como Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE) y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Esta evaluación debe culminar con la emisión de un certificado de capacidad funcional vinculante, que detalle de manera objetiva, y actualizada, las habilidades y competencias residuales del colaborador.

El propósito fundamental de este mecanismo es dual:

- Combatir el prejuicio que se asocia con la condición de discapacidad física con la inoperatividad laboral, demostrando la funcionalidad efectiva de la persona dentro del mercado de trabajo.
- Proporcionar a la persona trabajadora una herramienta técnica irrefutable que facilite su continuidad laboral, así como una efectiva readaptación o reubicación en el puesto acorde a sus necesidades. Esto resulta esencial para garantizar su autonomía económica y la satisfacción de sus condiciones requeridas de forma primordial, para confirmar su valía productiva.

Nota: Elaboración propia, 2025

Objetivo 4

Proponer recomendaciones para la inclusión de disposiciones específicas en el Código de Trabajo costarricense que mejoren la conservación del empleo y la igualdad de oportunidades para trabajadores con disminución física en el sector privado.

Recomendación	
<p>Se formula la propuesta de una reforma y limitación en la aplicación del artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, el cual faculta la terminación unilateral del contrato laboral por “la propia voluntad del patrono” mediante el pago de prestaciones de ley.</p> <p>Esta disposición legal se percibe como un mecanismo de riesgo jurídico, que los empleadores del sector privado, utilizan para ejecutar despidos sin justa causa o discriminatorios, omitiendo la obligación de agotar previamente todas las medidas de inclusión necesarias, para los trabajadores que adquieren una capacidad física disminuida.</p> <p>La modificación a este numeral establece explícitamente la tipificación del despido discriminatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reforma debe establecer explícitamente que la terminación de la relación laboral, es contraria a derecho, cuando la causa real subyacente sea la condición de discapacidad sobrevenida del trabajador. Esto prioriza la obligación constitucional e internacional de no discriminación, el derecho fundamental a la conservación del empleo y el principio de continuidad laboral. • Se propone la creación de un procedimiento de fuero especial para esta población, el cual requiere de la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para formalizar la ruptura del vínculo laboral por mutuo acuerdo, tal como se establece para los casos de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia. 	
Artículo Original	Artículo Reformado
ARTÍCULO 85.-Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de	ARTÍCULO 85.-Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el

<p>sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:</p> <p>d. La propia voluntad del patrono. (Código de trabajo, (1943), Art. 85)</p>	<p>pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:</p> <p>d. La propia voluntad del patrono; sin perjuicio de las siguientes limitaciones y procedimientos especiales que deben observarse:</p> <p>1. Limitación especial para trabajadores con discapacidad sobrevenida</p> <p>En el supuesto de la terminación de la relación laboral invocada en este inciso y que afecte a trabajadores que hayan adquirido una discapacidad sobrevenida, dicha desvinculación estará condicionada a la demostración fehaciente por parte del patrono de haber procurado y agotado, de buena fe, todas las opciones de ajustes razonables coherentes con la capacidad funcional residual del trabajador, de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Para la aplicación de esta limitación, el empleador deberá observar rigurosamente las siguientes fases y procedimientos documentados:</p> <p>2. Fases del procedimiento técnico-legal de evaluación y adaptación</p> <p>I. Fase de evaluación y procedimiento técnico-legal</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Presentación de dictamen médico funcional. b) Análisis ocupacional del puesto actual o potencial.
--	--

- c) Formalización de un procedimiento documentado.
- d) Establecimiento de seguimiento periódico anual.

II. Fase de readaptación al puesto, adaptaciones físicas y ergonómicas

- a) Modificación a la infraestructura y accesibilidad.
- b) Facilitación de soporte físico y mobiliario en el área de trabajo.
- c) Implementación de tecnología y herramientas o equipos de trabajo existentes.

III. Fase de reubicación, adaptaciones funcionales y de tareas

- a) Modificación de tareas.
- b) Aplicación de ajustes horarios, flexibilidad de jornadas y modalidad de trabajo.
- c) Reubicación interna.
- d) Capacitación profesional en el nuevo puesto.

3. Requisito de autorización

Adicionalmente, cualquier desvinculación laboral que involucre a un trabajador con discapacidad sobrevenida, invocada bajo este inciso, quedará sujeta a la autorización y formalización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

	(MTSS), conforme al procedimiento establecido para el fuero especial. (Código de trabajo, (1943), Art. 85)
--	---

Nota: Elaboración propia, 2025

REFERENCIAS

- Abarca, A., & Arias, E. (2014). LA POLÍTICA PÚBLICA DE CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(146), 13-25.
- Aguilar Chacón y González Sanahuja (2016) en su tesis de grado para optar por el grado de licenciatura en Derecho “*Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación*”
- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Azuero Azuero, Á. E., (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación . *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Báez Lebrón, M., (2014). IMPACTOS SUBJETIVOS Y SOCIALES DE LA PRECARIEDAD LABORAL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD EN LA ERA DEL POS TRABAJO. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 314-325. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245622010>
- Barra Cisneros, Manuel Alejandro, & González Torres, Lourdes Alicia. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52. Recuperado en 17 de junio de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.
- Bariffi, F. J. (2014). *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y sus relaciones con la regulación actual de los ordenamientos jurídicos internos* (Tesis doctoral). Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, Universidad Carlos III de Madrid. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/1825fc33-722c-416f-8ded-cea7c1a1b445/content>

- Bobbio Norberto, (1990), *Introducción al derecho, El tiempo de los derechos.* pag 14.
- Borjas García, Jorge Edgardo. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Carrero, W., & Petit, E. (2011). Aspectos del desarrollo social para la innovación desde la perspectiva de la corriente del pensamiento creativo y transformador latinoamericano. *Omnia*, 17(1),52-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406004>
- Castejón, H., & Zamora, M. (2005). Orientación laboral:una alternativa para la inclusión social. *Omnia*, 11(2), 108-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711206>
- Castillo Córdova, L., (2012). La relación entre los ámbitos normativos internacional y nacional sobre derechos humanos. *Estudios Constitucionales*, 10(2), 231-279. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82025038005>
- Castillo Cordova Luis, (2018). El Derecho Constitucional sobre Derechos Humanos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793042>
- Canossa Montes de Oca, Héctor Andrés. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. <https://orcid.org/0000-0003-0952-3193>
- Código de Trabajo de Costa Rica, Decreto N° 61 del 22 de mayo de 1943, reformado y actualizado. https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2016, Noviembre) Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Comité sobre derechos de las personas con discapacidad de las naciones unidas, La observación general Núm. 8, sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, 2022, 07 de octubre. <https://docs.un.org/es/CRPD/C/GC/8>

Consejo General del Trabajo Social. (2012). Código Deontológico del Trabajo Social. España: Consejo General del Trabajo Social. https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico#

Constitución Política de Costa Rica [Const]. Art. 56 de noviembre de 1949. (Costa Rica). https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (Gaceta Oficial No. 9460, 1978, del 11 de febrero). https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, 2008.(Costa Rica). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=TC

Córdoba, J, Fallas, E, Ramírez, M y Valerín, G (1996) Constitución Política de la República de Costa Rica concordada y anotada con Jurisprudencia de la Sala Constitucional. Prodel, Programa para el Desarrollo Legislativo. p. 389. Recuperado de: Constitución Política CR concordada y anotada con resoluciones en la sala constitucional.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948, 10 de diciembre) <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decreto N° 9171, Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), 2013, 13 de diciembre. https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76228&nValor3=95069&strTipM=TC

Decreto ejecutivo N° 40635, Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su plan de acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, 2017, 05 de septiembre) https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=85023&nValor3=109769&strTipM=TC&lResultado=1&nValor4=1&strSelect=sel

Decreto N° 41761-MTSS, Crea la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad, 2019, 29 de mayo.
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89192&nValor3=116983&strTipM=TC

Decreto N°41776-MTSS, Creación del Sistema Nacional de Empleo, 2019, 19 de junio.
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89001&nValor3=0&strTipM=TC

Decreto N° 43025-MP-MTSS, Declara de interés público y nacional el programa inserta de la Fundación Once y el Banco Interamericano de Desarrollo, 2021,
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=94499&nValor3=0&strTipM=TC

Decreto 43714, Crea el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL), 2022, 22 de septiembre. https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/SIRESOL/documentos/43714_MTSS_H.pdf

Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-3437202101200002

Dirección Nacional de Seguridad Social, Informe Final de Gestión Mayo 2018- enero 2023, 2022, 20 de enero.
https://mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/informes-gestion/informes-gestion/ericka_alvarez_ramirez.pdf#:~:text=En%20fortalecimiento%20al%20cumplimiento%20de%20la%20Ley,%E2%80%9CRuta%20para%20el%20cumplimiento%20del%20Acuerdo%20de.

ECHEVERRIA, MAGDALENA. (2003). "Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral". *Colección Ideas*, 4, 29, marzo. Chile.

- Fajardo Torres, Anahí (2011) ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Boletín Jurídico Virtual IUSDoctrina Año 4, Volumen 6. Enero – junio 2011. <https://share.google/dvAVksJCw7Lj9ca1E>
- Ferrajoli, L., (2006). Sobre los derechos fundamentales. Cuestiones Constitucionales, (15),113-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88501505>
- FINA, S. LLUIS (2001). El reto del empleo. Madrid: Mc Graw Hill, 367–404.
- García Solano, H., Camelo Pérez, F., & Rodríguez Pinto, L. L. (2017). El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A Encuentros, 15(2), 99-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476655856005>
- Godoy Arcaya, Óscar. (2004). Libertad y consentimiento en el pensamiento político de John Locke. Revista de ciencia política (Santiago), 24(2), 159-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2004000200009>
- González Luna Corvera, T., (2012). Ciudadanía y no discriminación. Intersticios Sociales, (4), 1-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421739496002>
- Ham, R y González, C (2008) Discriminación en las edades avanzadas en México: Papeles de población, pp. 2,6.
- International Labour Organization (ILO)(2024). R168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312506
- Jiménez Rodríguez (Guatemala 2015) en su tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología “*Discriminación laboral hacia los aspirantes a puestos vacantes en el proceso de reclutamiento y selección*”
- Jiménez Eduarte, K., & Víquez Alvarado, P. (2019). Estudio de accesibilidad de condiciones laborales para colaboradores con discapacidad física en las empresas privadas del sector servicios del cantón central de Alajuela. <https://repositorio.utn.ac.cr/server/api/core/bitstreams/b4b4b8bf-7c7a-491c-832a-e93f5db5843c/content>

Ley Creación del Consejo Nacional de la persona con Discapacidad, N° 9303, (2015, 26 de junio).

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=79686

Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600 (1996, 29 de mayo)

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=23261

Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público N°8862, (2010, 11 de noviembre)

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=TC

Ley de Impuesto sobre la Renta N°7092, (1988, 21 de abril)

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=10969

López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 22 de junio de 2025, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Mercado-García, E., Aizpurúa-González, E., & García- Vicente, L. (2012). Características, percepciones y necesidades sociales de los niños y niñas con discapacidad y sus familias. *Portularia*, XII(2), 69-80. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690006.pdf>

Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero, F. y Vázquez Parra, J. C. (2018): “Inclusión laboral, paz y sostenibilidad”, *methaodos.revista de ciencias sociales*, 6 (2): 174-189. <https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/233/397>

Ministerio de Hacienda, INFORME CONTRATACIONES CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS INSTITUCIONES USUARIAS DEL SICOP, AÑO 2022, SEGÚN MEJORA SICOP COMUNICADA MEDIANTE CIRCULAR

DGABCA-0049-2021, DEL 07-06-2021, 2023, febrero.
<https://www.hacienda.go.cr/docs/InformecontratacionesCPS2022CNCPS.pdf>

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2025, 27 de febrero) Organización del Sector Público Costarricense <https://www.mideplan.go.cr/organizacion-del-sector-publico-costarricense>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Preguntas Frecuentes sobre Asuntos Laborales, (2025, 25 marzo) <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2012), Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>

Molina, M. (2021). Investigación de diseño educativa: un marco metodológico en evolución. En Diago, P. D., Yáñez D. F., González-Astudillo, M. T. y Carrillo, D. (Eds.), Investigación en Educación Matemática XXIV (pp. 83 – 97). Valencia: SEIEM.

Morales Acosta, G. V., (2015). Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral: Una Aproximación Intercultural. *Psicogente*, 18(34), 364-371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551993011>

Normativa de Relaciones Laborales Caja Costarricense Seguro Social (2010), 22 de octubre. https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=53625&strTipM=TC

Orejuela Gómez, Johnny Javier, & Ramírez, Angela. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144. Retrieved September 07, 2025, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100009&lng=en&tlng=es.

Orellana López, D. M., & Sánchez Gómez, M. C. (2006). TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205-222.

Organización Internacional de Normalización o Estandarización 30415 Gestión de recursos humanos: Diversidad e inclusión <https://www.iso.org/standard/71164.html>

Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
file:///C:/Users/Joselyn%20Martinez/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20(1).pdf

Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional de Trabajo, informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 96 Reunión, p 9.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40comm/%40webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf

Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

Organización Internacional de Trabajo OIT (2019) COVID-19: Observatorio de la OIT – 7ª edición OIT: Después de una crisis sin precedentes en el mercado laboral, se espera una recuperación incierta y desigual. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-despu%C3%A9s-de-una-crisis-sin-precedentes-en-el-mercado-laboral-se-espera>

Organización Internacional de Trabajo OIT (2023), 28 de marzo, Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_873982.pdf

Oxford Review (2025). Cultura organizacional adaptativa: definición y explicación
<https://oxford-review.com/the-oxford-review-dei-diversity-equity-and-inclusion-dictionary/adaptive-organisational-culture-definition-and-explanation/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)(1966), 16 de diciembre.

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11190&nValor3=12008&strTipM=TC

Plá Rodríguez, A. (1975). Los principios del derecho del trabajo. Argentina: Depalma.

Poder Judicial, (2024) Diccionario, empresa privada. <https://dictionariosusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/empresa-privada>

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, (14), 5-39.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
 Ramos-Galarza, C. Editorial: Los alcances de una investigación Julio – Diciembre de 2020
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigèsimasegunda edición

Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad N° 26831, 1998, 20 de abril.
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=53160

Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862 N° 36462-MP-MTSS, 2010, 11 de noviembre.
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=0&strTipM=TC

Rivera Santivañez, J. A., (2004). Tribunal constitucional y protección de los derechos humanos. Estudios Constitucionales, 2(1),227-254.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82020110>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 00130 - 1993, 16 de Junio.
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-213438>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 01018 - 2005, 04 de febrero. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-300710>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 16257 – 2007 09 de Noviembre del 2007 <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-396444>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 00310 - 2009, 22 de abril. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-825593>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 11586 - 2009, 24 de Julio del 2009. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-454991>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 00101 - 2012, 10 de Febrero del 2012 a las 09:05. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-535701>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 05197–2017. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-709478>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 02577 – 2021, 17 de Noviembre del 2021 a las 10:25. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1061435>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 32293 – 2024, 30 de Octubre del 2024 a las 09:20) <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1260505> Sala Segunda de la Corte, Riesgo del trabajo (riesgo laboral), Despido discriminatorio. Resolución N° 00527 - 2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842651>

Salazar Ugarte, Pedro. (2008). Nota sobre democracia y constitución en la obra de Hans Kelsen. Isonomía, (28), 187-197. Recuperado en 04 de julio de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182008000100009&lng=es&tlng=es. Sampedro-Palacios,

Sampedro-Palacios, C. B., & Pérez-Villar, J. (2019). Innovación Social como herramienta en la transformación de una sociedad inclusiva. Accesibilidad e Innovación Social.

- PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e intervención social, (28), 93-119.
<https://www.redalyc.org/journal/5742/574262595009/>
- Talento Latinoamericano (2025), ¿Con quién trabajamos?.
https://mailchi.mp/servimedia/portalentolatinoamerica?fbclid=PAZXh0bgNhZW0CMTEAAaepXXi5zxvVHpuw-M-Wh4I9hNae9Oa65Z0VKE2d50AD1DxnFSdgAmCENDZPdA_aem_ftel0aKitH9er2vgRY49eQ
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. Semestre Económico, 4(7). Universidad de Medellín <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Ventura-León, J. L., (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4), 648-649.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Victoria Maldonado, Jorge A.. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. Boletín mexicano de derecho comparado, 46(138), 1093-1109.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008&lng=es&tlng=es.
- Viloria Cedeño, N. E. (2016). *Metodología para investigaciones aplicadas con enfoque transdisciplinario: sociales y tecnológicas*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://upel.edu.ve/wp-content/uploads/2024/05/019-Metodologia-para-investigaciones-aplicadas-con-enfoque-transdisciplinario-sociales-y-tecnologicas.pdf>
- Viramontes Anaya, E. (2024). Análisis cualitativo en la investigación. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 15, e2074.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2074
- Von Bogdandy, Armin, Fix-Fierro, Héctor y Morales Antoniazzi, Mariela, (2014) IUS CONSTITUTIONALE COMMUNE en América Latina RASGOS, POTENCIALIDADES Y DESAFÍOS.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3655/22.pdf>
- World Vision Costa Rica (2022, 8 septiembre). Que es la responsabilidad empresarial y cuáles son sus beneficios. <https://www.worldvision.cr/blog/que-es-la-responsabilidad-social-empresarial-y-cuales-son-sus-beneficios>

- Zambrano Álvarez, D., (2016). Acción por incumplimiento y bloque de constitucionalidad. Estado & comunes, 1(2),91-109. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=684275751002>
- Zanetti, C. B., & de Avila, F. (2009). LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS PAÍSES DEL MERCOSUR EN SUS CONSTITUCIONES NACIONALES Y EN SU PROCESO DE INTEGRACIÓN. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 1(1),189-202 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751797012>
- Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López, R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. Trascender, contabilidad y gestión, 7(19), 16-36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

ANEXOS

ANEXO 1

CORREOS DE CENARE CONSULTA 01:



Joselyn Martínez Picado <jossm27@gmail.com>

ATENCIÓN Dirección General CENARE Dr. Roberto Aguilar Tassara, y/o Jefatura de Terapia Dra. Patricia Vargas Avila

Joselyn Martínez Picado <jossm27@gmail.com>
Para: he_cnr@ccss.sa.cr
Cc: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

25 de agosto de 2025, 12:30

Buena tarde Estimados,

Reciban un cordial saludo, por medio de la presente solicitamos su colaboración con la nota adjunta, quedo atenta a sus comentarios.

Cordialmente,

Joselyn Martínez Picado
Cédula 116250272
Celular 84627733

 **Solicitud de información.pdf**
382K

NOTA ADJUNTA

Lunes 25 de agosto de 2025

Dirección General CENARE
Dr. Roberto Aguilar Tassara
Jefatura de Terapia
Dra. Patricia Vargas Avila

Estimados:

Espero que se encuentren bien. Me dirijo a ustedes para solicitar su valiosa colaboración en el marco de mi tesis universitaria. ¿Sería posible facilitarme información sobre el departamento de la institución denominado "PENRED" y su funcionamiento?

Quedo atenta a ampliar cualquier detalle que necesiten.

Cordialmente,

JOSELYN DE LOS ANGELES MARTINEZ PICADO (FIRMA)
Firmado digitalmente por
JOSELYN DE LOS ANGELES
MARTINEZ PICADO (FIRMA)
Fecha: 2025.08.25 12:23:35
-06'00'

Joselyn Martínez Picado

Cédula 1-1625-0272

Correo electrónico: jossm27@gmail.com / moni.7lsc@gmail.com

Celular: 8462-7733

RESPUESTA 01



Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>

SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

Patricia María Vargas Avila <pmvargasa@ccss.sa.cr> 26 de agosto de 2025, 13:23
 Para: "jossm27@gmail.com" <jossm27@gmail.com>, "moni.71sc@gmail.com" <moni.71sc@gmail.com>
 Cc: Roberto Aguilar Tassara <raguilart@ccss.sa.cr>, Milton Antonio Chamorro Flores <machamor@ccss.sa.cr>

Buenas tardes.
 Espero se encuentren muy bien.

En relación con lo solicitado en nota enviada vía correo electrónico, le informo:

PENREP: Programas de enlace para la Rehabilitación Profesional.

Se encuentra conformado por un equipo multidisciplinario: Terapeuta Ocupacional, Médico de Trabajo, Médico Fisiatra, Trabajadora Social y Psicóloga.

Objetivo: Contribuir a la rehabilitación profesional de los usuarios atendidos en el CENARE, en lo relacionado a orientación, inserción o reinserción laboral y otras actividades coadyuvantes.

Además, en caso de que se requiera, brinda recomendaciones al empleador sobre los procesos descritos en el objetivo, considerando las capacidades y necesidades del trabajador (usuario).

Atentamente,



MSc. Patricia Vargas Ávila
 Jefatura Servicio de Terapia
 CENARE

Teléfono: 2232-8233 | Central: 2232-8233 Ext. 8738
 Correo: pmvargasa@ccss.sa.cr

CONSULTA 02



Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>

Re: SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com> 28 de agosto de 2025, 12:16
 Para: Patricia María Vargas Avila <pmvargasa@ccss.sa.cr>
 Cc: Roberto Aguilar Tassara <raguilart@ccss.sa.cr>, Milton Antonio Chamorro Flores <machamor@ccss.sa.cr>, Mónica Sánchez <moni.71sc@gmail.com>

Buena tarde Máster Patricia,

Espero se encuentre muy bien, le agradezco su pronta respuesta, con base a lo descrito en relación con las recomendaciones que el departamento puede brindar a los empleadores quisiera saber si teniendo en cuenta las capacidades y necesidades de los trabajadores, ¿son estas recomendaciones vinculantes para las empresas del sector privado? quedo atenta a sus comentarios.

Cordialmente,

Joselyn Martínez Picado

RESPUESTA 02

Joselyn Martínez Picado <jossm27@gmail.com>

RE: SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

Patricia María Vargas Avila <pmvargasa@ccss.sa.cr>

8 de septiembre de 2025, 15:37

Para: Joselyn Martínez Picado <jossm27@gmail.com>

Cc: Roberto Aguilar Tassara <raguilart@ccss.sa.cr>, Milton Antonio Chamorro Flores <machamor@ccss.sa.cr>, Mónica Sánchez <moni.7isc@gmail.com>

Buenas tardes.

Claro que si, las recomendaciones son vinculantes tanto para el sector público como privado.

En ocasiones se trabaja de la mano con el Ministerio de Trabajo.

Saludos cordiales.

**MSc. Patricia Vargas Ávila**Jefatura Servicio de Terapia
CENARETeléfono: 2232-8233 | Central: 2232-8233 Ext. 8738
Correo: pmvargasa@ccss.sa.cr

CONSULTA 03



Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>

Re: SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

16 de septiembre de 2025, 12:37

Para: Patricia María Vargas Avila <pmvargasa@ccss.sa.cr>

Cc: Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>, Roberto Aguilar Tassara <raguilar@ccss.sa.cr>, Milton Antonio Chamorro Flores <machamor@ccss.sa.cr>

Buenos días, estimada Patricia

Conforme al informe emitido por el Departamento PENREP: Programa de Enlace para la Rehabilitación Profesional, fechado el 31 de octubre de 2024, y adjunto al presente correo, se desprende con claridad en la parte final del documento, en la cual el equipo multidisciplinario que integra el Departamento emite la siguiente recomendación:



RECOMENDACIONES

Cabe destacar que el Programa de Enlace para Rehabilitación Profesional (PENREP) es un ente recomendador, por lo que el acatamiento y aplicación de las siguientes indicaciones corre por cuenta del empleador, tomando en consideración las leyes que regulan y respaldan a personas con discapacidad en ámbitos laborales.

Elaborado por:


 Licda. Naddia Boza Pérez
 Terapeuta Ocupacional
 Código TO0036




 M. Ps. C Wendy Rivera Méndez
 Psicóloga Clínica
 Código 7571


 Dra. Chary González Álvarez
 Médico especialista en Medicina del Trabajo
 Código 10341

De acuerdo con lo consultado previamente y la respuesta recibida de su parte en el correo anterior, surgen dudas al respecto a lo evaluado y finalmente recomendado por el Departamento "PENREP" con respecto a que tiene carácter vinculante ante el sector público o privado, según sea el caso, para el trabajador, o bien, que existe intervención del MTSS como lo indica, ya que el informe no contiene esa información.

Por lo anterior, solicitamos de forma respetuosa su aclaración al respecto, con la finalidad de obtener una comprensión clara de cómo es su aplicación, y si lo emitido por el Departamento "PENREP" tiene carácter "facultativo" o "vinculante" para el empleador.

Quedamos a su disposición para ampliar cualquier información necesaria, y a la espera de su respuesta.

Mónica Sánchez C.

RESPUESTA 03



Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>

RE: SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

Patricia María Vargas Avila <pmvargasa@ccss.sa.cr>

17 de septiembre de 2025, 8:17

Para: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Cc: Joselyn Martinez Picado <jossm27@gmail.com>, Roberto Aguilar Tassara <raguilart@ccss.sa.cr>, Milton Antonio Chamorro Flores <machamor@ccss.sa.cr>

Buenos días.

Espero se encuentre muy bien. En relación a la consulta realizada, aclaro que el correo anterior lo interpreté erróneamente. Las disculpas del caso.

PENREP brinda recomendaciones a las empresas del sector público y privado. Si el equipo necesita en algún momento asesoría del Ministerio de Trabajo, se cuenta con el apoyo.

Como lo indica el informe: El Programa de Enlace para Rehabilitación Profesional, es un ente recomendador, por lo que el acatamiento y aplicación de las indicaciones corre por cuenta del empleador, tomando en consideración las leyes que regulan y respaldan a personas con discapacidad en ámbitos laborales. De esta forma las recomendaciones son de carácter facultativo para el empleador.

¡Saludos cordiales!

**MSc. Patricia Vargas Ávila**Jefatura Servicio de Terapia
CENARE

Teléfono: 2232-8233 | Central: 2232-8233 Ext. 8738

Correo: pmvargasa@ccss.sa.cr

ANEXO 2

CORREO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSULTA 01



Mónica Sánchez <moni.7isc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Mónica Sánchez <moni.7isc@gmail.com>

3 de julio de 2025, 1:39 p.m.

Para: Acceso Información MTSS <acceso.informacion@mtss.go.cr>

Buenas tardes estimados

Espero se encuentren bien, les escribo para solicitarle su valiosa colaboración, en vista que me encuentro trabajando en mi tesis universitaria y me gustaría que me pudieran facilitar la información acerca de las empresas privadas que cuenten con una regulación inclusiva, sea un reglamento interno o general, para el caso de trabajadores que cuenten con alguna discapacidad física sobrevenida aprobada por parte del MTSS.

Quedo a su disposición para ampliar cualquier información necesaria.

Mónica Sánchez C

Quedo a su disposición para ampliar cualquier información necesaria.

Mónica Sánchez

[Texto citado oculto]



RESPUESTA 01



Mónica Sánchez <moni.7isc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Andrés Montenegro Gómez <andres.montenegro@mtss.go.cr>

4 de julio de 2025, 4:10 p.m.

Para: Mónica Sánchez <moni.7isc@gmail.com>

CC: Yanina Solís Vargas <yanina.solis@mtss.go.cr>

Buenas tardes doña Mónica. En respuesta a su solicitud concreta le informamos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no cuenta con una lista de empresas privadas que cuenten con una regulación inclusiva, según los términos en los que nos plantea la solicitud. Recomendamos dirigir su consulta al [CONAPDIS](#).

[Texto citado oculto]

—

Saludos cordiales,

MBA. ANDRÉS MONTENEGRO GÓMEZ

Controlador

Controloría de Servicios

☎ 2542-5754 Ext. 7300

✉ andres.montenegro@mtss.g


**MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**
**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

RESPUESTA 02



Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Acceso Información MTSS <acceso.informacion@mtss.go.cr>

14 de agosto de 2025, 8:36 a.m.

Para: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>, Alberto David Guzmán Pérez <alberto.guzman@mtss.go.cr>

Buen día Alberto

Reciba un cordial saludo. Por favor indicar y de acuerdo con los correos anteriores si es posible darle respuesta a la petición de información.

Quedo pendiente de su respuesta. Saludos

[Texto citado oculto]

HANNIA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

Oficial de Acceso a la Información

✉ acceso.informacion@mtss.go.cr



**MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

RESPUESTA 03



Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Alberto David Guzmán Pérez <alberto.guzman@mtss.go.cr>

14 de agosto de 2025, 10:49 a.m.

Para: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

CC: María Luisa Ureña Chinchilla <maria.urena@mtss.go.cr>, Ana Yancy Cordero Araya <anayancy.cordero@mtss.go.cr>, Igualdad de Oportunidades <discapacidad.mtss@mtss.go.cr>, Acceso Información MTSS <acceso.informacion@mtss.go.cr>

Estimada Mónica,

Reciba un cordial saludo de nuestra parte como Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD) perteneciente a la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Por este medio, en atención a su consulta, la cual señala: "(...) me pudieran facilitar la información acerca de las empresas privadas que cuenten con una regulación inclusiva, sea un reglamento interno o general, para el caso de trabajadores que cuenten con alguna discapacidad física sobrevenida aprobada por parte del MTSS." nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no tiene competencia para aprobar reglamentos generales o específicos de las empresas privadas que aborden aspectos "inclusivos", que comúnmente se refiere a la inclusión laboral de personas con discapacidad. En cambio, el MTSS tiene la facultad de revisar y aprobar los reglamentos internos de trabajo aprobados por la Dirección de Asuntos Jurídicos. Puede conocer más detalles al respecto en el siguiente enlace: <https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/reglamentaciones.html>

Ahora bien, ante la consulta específica sobre la "inclusión" de personas con discapacidad, conviene recordar que la normativa laboral costarricense establece la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo por lo que una empresa privada está obligada a garantizar un trato igual y evitar cualquier tipo de discriminación en el trabajo y el empleo por motivos de, entre otros, discapacidad por lo que la contratación de personas con discapacidad no es una medida "inclusiva" sino una garantía legal de igualdad y no discriminación para las personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo.

Esperando que esta información sea de utilidad, quedamos a la disposición para cualquier requerimiento informativo adicional. Se da por atendida su consulta. Cordialmente,

ALBERTO DAVID GUZMÁN PÉREZ

Departamento de Igualdad de Oportunidades para las
Personas con Discapacidad
Dirección Nacional de Seguridad Social

☎ 2542-0074 Ext. 4105
✉ alberto.guzman@mtss.go.cr



**MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

RESPUESTA 04



Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Acceso Información MTSS <acceso.informacion@mtss.go.cr> 14 de agosto de 2025, 11:00 a.m.
 Para: Alberto David Guzmán Pérez <alberto.guzman@mtss.go.cr>
 CC: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>, María Luisa Ureña Chinchilla <maria.urena@mtss.go.cr>, Ana Yancy Cordero Araya <anayancy.cordero@mtss.go.cr>, Igualdad de Oportunidades <discapacidad.mtss@mtss.go.cr>

Buen día

Gracias Alberto.

Doña Mónica, hasta donde tengo entendido y tal como lo dice Alberto los reglamentos internos deben ser de igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, no obstante si existe un apartado en dichos reglamentos por Acoso Sexual, no así de discapacidad.

Pero para tener una respuesta más exacta, voy a consultar a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Le estaré informado al respecto. Saludos

[Texto citado oculto]

--

HANNIA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
 Oficial de Acceso a la Información

✉ acceso.informacion@mtss.go.cr



**MINISTERIO DE
 TRABAJO Y
 SEGURIDAD SOCIAL**

**GOBIERNO
 DE COSTA RICA**

RESPUESTA 05



Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Información sobre el servicio de Petición de Información Ciudadana

Acceso Información MTSS <acceso.informacion@mtss.go.cr> 14 de agosto de 2025, 12:44 p.m.
 Para: Mónica Sánchez <moni.7lsc@gmail.com>

Buenas tardes

Me indican de la Dirección de Asuntos Jurídicos lo siguiente

No llevamos registro que detalle si incluyen temas de discapacidad, de modo que pudiera ser que alguna empresa lo haya contemplado, pero no lo registramos como tal.

Además, que se puede implementar como una política, pero en ese caso no se registra en el Ministerio.

Espero que con este correo, le hayamos dado respuesta a su consulta y a la vez pedirle disculpas por no ser atendida en tiempo estipulado. Si la podemos ayudar con algo más, estamos para servirle. Saludos

[Texto citado oculto]

--

HANNIA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
 Oficial de Acceso a la Información

✉ acceso.informacion@mtss.go.cr



**MINISTERIO DE
 TRABAJO Y
 SEGURIDAD SOCIAL**

**GOBIERNO
 DE COSTA RICA**

ANEXO 3

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 1

Nombre y Apellidos	Christian Murcia Rojas
Fecha de realización	24/09/2025 21:33:05
1. ¿Qué significa para usted el concepto de "continuidad laboral"? Por favor, explique en sus palabras.	Un largo periodo de relación laboral con el mismo jefe
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Se ha modificado
3. Si respondió "Se ha mantenido" o "Se ha modificado", puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	Me cambiaron de puesto, para cuidar mi estado de salud
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	No
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	N/A
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	Sí
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	Horarios y Carga de trabajo
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	Me quitaron trabajo pesado y Cambio de puesto
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	No
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	Ninguna
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	Sí
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	Cada semana
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	4 = Bastante involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	1 = Muy en desacuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	No
2.1 Comentarios (Opcional)	N/A
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	4 = Algo de acuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	No
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	No
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No
20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	Reubicación del puesto

21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	Una semana
22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	No
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	No
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	5 = Muy de acuerdo

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 2

Nombre y Apellidos	Christian Chinchilla Fallas
Fecha de realización	26/09/2025 8:39:37
1. ¿Qué significa para usted el concepto de “continuidad laboral”? Por favor, explique en sus palabras.	significa que después de adquirir una discapacidad que continúe con su puesto de trabajo.
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Se ha modificado
3. Si respondió “Se ha mantenido” o “Se ha modificado”, puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	los cambios fueron para bien, se ajustaron las condiciones a mi nueva condición.
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	Sí
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	discapacidad 2 veces al año.
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	Sí
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	Ergonomía
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	consultorios amplios y buena iluminación.
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	Sí
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	salud ocupacional.
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	No
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	Nunca
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	4 = Moderadamente involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	5 = Algo de acuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	No
2.1 Comentarios (Opcional)	
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	5 = Algo de acuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	Sí
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	Sí
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No
20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	Ajustes razonables
21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	sí, sufrió atrasos.

22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	sí, confusiones.
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	un poco.
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	5 = Algo de acuerdo

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 3

Nombre y Apellidos	Gabriela González Chacón
Fecha de realización	25/09/2025 17:23:04
1. ¿Qué significa para usted el concepto de “continuidad laboral”? Por favor, explique en sus palabras.	El trabajo es permanente, estable, responsabilidad y bienestar económicamente
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Se ha mantenido
3. Si respondió “Se ha mantenido” o “Se ha modificado”, puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	Trabajo para el gobierno
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	No
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	N/A
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	Sí
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	Brindar más atención y uso de intérpretes de LESCO
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	El MEP está consciente del uso de intérprete para la población sorda docente y administrativa
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	Sí
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	Mis compañeros de trabajo interpretan LESCO en las reuniones
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	Sí
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	Siempre al final del cierre de curso lectivo
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	3 = Moderadamente involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	4 = Algo de acuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	Sí
2.1 Comentarios (Opcional)	
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	4 = Algo de acuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	No
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	No
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No
20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	Capacitación
21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	No sé

22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	Cuando no hay intérpretes de LESCO
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	No
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	5 = Muy de acuerdo

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 4

Nombre y Apellidos	Katherine Tatiana Quesada Angulo
Fecha de realización	26/09/2025 17:42:45
1. ¿Qué significa para usted el concepto de “continuidad laboral”? Por favor, explique en sus palabras.	Para mí continuidad laboral es seguir trabajando en el mismo lugar sin interrupciones, con los apoyos necesarios. Esto protege mis derechos, como la antigüedad y beneficios laborales. Tomando en cuenta que se pueden perder si hay una causa legal, como renuncia, despido justificado o jubilación. (Se toma en cuenta con base al trabajo anterior al actual)
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Ha terminado
3. Si respondió “Se ha mantenido” o “Se ha modificado”, puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	N/A
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	No
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	N/A
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	No
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	N/A
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	N/A
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	No
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	N/A
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	No
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	N/A
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	1 = Nada involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	1 = Muy en desacuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	No
2.1 Comentarios (Opcional)	
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	1 = Muy en desacuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	No
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	No
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No

20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	N/A
21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	No
22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	Si
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	No
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	1 = Muy en desacuerdo

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 5

Nombre y Apellidos	Gerardo Calvo Torres
Fecha de realización	27/09/2025 10:25:53
1. ¿Qué significa para usted el concepto de “continuidad laboral”? Por favor, explique en sus palabras.	Venir de un periodo de tiempo determinado y seguir trabajando en la empresa
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Se ha modificado
3. Si respondió “Se ha mantenido” o “Se ha modificado”, puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	Trabajo menos horas al día, medio tiempo
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	No
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	N/A
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	Sí
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	Horarios
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	Medio tiempo por terapias en las mañanas
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	Sí
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	Seguimiento del caso
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	Sí
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	Cada 6 meses, ya estoy recuperado
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	4 = Bastante involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	5 = Muy de acuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	Sí
2.1 Comentarios (Opcional)	N/A
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	4 = Algo de acuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	No
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	Sí
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No
20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	N/A
21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	Si

22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	No
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	Si
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	5 = Muy de acuerdo

ENTREVISTA REALIZADA TRABAJADOR 6

Nombre y Apellidos	Ariel Figueroa Claudel
Fecha de realización	04/10/2025 21:47:10
1. ¿Qué significa para usted el concepto de “continuidad laboral”? Por favor, explique en sus palabras.	Es el derecho que tengo como trabajador a conservar mi trabajo aún y en el periodo en el que no puede ejercer mis labores
2. Desde que surgió su discapacidad, ¿Su vínculo laboral se ha mantenido, cambiado o terminado?	Ha terminado
3. Si respondió “Se ha mantenido” o “Se ha modificado”, puede describir qué cambios se realizaron y cómo afectaron su desempeño.	N/A
4. ¿La empresa brinda capacitaciones internas sobre inclusión y continuidad laboral?	No
5. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Qué temas cubrieron y con qué frecuencia se ofrecen?	N/A
6. ¿Experimentó cambios en su puesto de trabajo o en las medidas de adaptación desde la aparición de su discapacidad?	No
7. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué cambios se implementaron? Marque todas las que apliquen	N/A
8. ¿Podría brindar un ejemplo específico de una acción de adaptación que haya marcado una diferencia positiva en la permanencia o proceso de reincorporación laboral?	No tuve ninguna
9. ¿Ha contado con el apoyo de profesionales dentro de la empresa?	No
10. Si la respuesta es afirmativa, describa la naturaleza del apoyo recibido, ¿Quiénes y qué hicieron? (por ejemplo: medicina laboral, RRHH., área técnica, supervisor, ergónomos)	N/A
11. ¿Recibió seguimiento o evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de los ajustes?	No
12. En caso afirmativo, ¿Con qué frecuencia se realizan estas evaluaciones?	N/A
13. ¿Qué tan involucrado se sintió en la toma de decisiones sobre las adaptaciones necesarias?	1 = Nada involucrado
14. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan adecuadamente comunica la empresa las opciones de capacitación disponibles?	1 = Muy en desacuerdo
15. ¿Existen recursos formativos específicos para su área de trabajo o sus necesidades de desarrollo profesional?	No
2.1 Comentarios (Opcional)	N/A
16. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa el acceso a la capacitación sobre inclusión para los demás colaboradores?	1 = Muy en desacuerdo
17. ¿Las limitaciones físicas o tecnológicas afectan su capacidad para acceder a recursos formativos?	Sí
18. ¿Existe acceso a la capacitación en aspectos de inclusión para los demás colaboradores de la empresa?	No
19. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo formal documentado de reincorporación para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No
20. ¿Qué áreas cubre el protocolo? Marque todas las que apliquen	N/A

21. ¿El tiempo de adaptación para reintegrarse al puesto tras la ausencia fue adecuado y progresivo, sin interrupciones en su productividad?	Seguí laboral aún y con mi problema lumbar
22. ¿Experimentó alguna barrera durante la reincorporación, como falta de información o confusión sobre sus responsabilidades?	N/A
23. ¿Recibió un trato o apoyo diferente por parte de la empresa o de otros colaboradores debido a su condición de salud?	No en realidad, solamente una jefa me intentó ayudar, pero el proceso no pudo continuar
24. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría su satisfacción general con la reincorporación?	1 = Muy en desacuerdo

ANEXO 4

ENTREVISTA REALIZADA EMPLEADOR O REPRESENTANTES 1

Nombre y Apellidos	Marco Rodríguez Ferlini
Nombre de la empresa	Tiara SA
Sector	Privado
Fecha de realización	24/09/2025 14:56:08
1. ¿La empresa cuenta con un protocolo o política escrita que regule la continuidad laboral de personas con discapacidad sobrevenida? Marque con equis	No
2. En caso de que la respuesta sea afirmativa, Indique:	N/A
a. Fecha de implementación:	N/A
b. Documento interno donde se encuentra:	N/A
c. Comentarios adicionales (opcional)	N/A
3. ¿Qué áreas o cargos participaron en la redacción o aprobación del protocolo? Marque todas las que apliquen	N/A
4. ¿Dentro de su área de trabajo ha existido la previsión o presencia de una persona con discapacidad sobrevenida?	N/A
5. Si la respuesta es "Sí", ¿Podría compartir, de forma general, algún caso o ejemplo en el que se haya aplicado el protocolo para mantener la relación laboral de la persona trabajadora?	N/A
6. ¿Qué dificultades o resistencias podrían presentarse para la inclusión de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida, tanto a nivel de jefaturas como de trabajadores?	N/A
7. En su experiencia, ¿Cree que el sector (privado / público, según corresponda) está avanzando en políticas inclusivas para personas con discapacidad?	Se mantiene
8. ¿La empresa cuenta con un reglamento o política escrita sobre ascensos o movilidad interna en casos de discapacidad sobrevenida?	No
9. Si la respuesta es afirmativa, indique, ¿En qué documento se encuentra y desde cuándo está vigente?	N/A
a. Fecha de Vigencia:	N/A
b. Documento interno donde se encuentra:	N/A
c. Comentarios adicionales (opcional):	N/A
10. ¿Cuáles son los principales requisitos para postularse a una vacante interna? Marque todas las que apliquen	Desempeño, Formación
11. ¿El proceso contempla ajustes o adaptaciones para personas con discapacidad u otras condiciones?	No
12. En caso afirmativo, describa brevemente qué ajustes se han considerado o aplicado	N/A
13. ¿Qué mecanismos o prácticas garantizan la igualdad de oportunidades en ascensos / movilidad interna? Marque todas las que apliquen	Ninguno
14. ¿Qué mecanismos utiliza la empresa para identificar desigualdades en las condiciones de trabajo?	Ninguno
15. ¿Cómo describiría la cultura de la empresa en términos de diversidad, equidad e inclusión?	No interesa
16. ¿Qué valores o prácticas de la empresa considera que la representan mejor?	Ninguna
17. ¿La empresa ofrece capacitaciones, talleres o programas de sensibilización sobre diversidad, equidad e inclusión?	No

18. En caso de que la respuesta sea afirmativa, Indique: ¿Con qué frecuencia se realizan y quiénes participan? a. Frecuencia:	N/A
b. Participantes:	N/A
19. Desde su experiencia, ¿Qué acciones o iniciativas considera prioritarias para fortalecer el compromiso con la no discriminación?	Ninguna
20. ¿Qué criterios o factores considera la empresa al ofrecer un puesto alternativo a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida que necesita ser reubicada?	Ninguna
21. ¿Cómo se determina cuál es el puesto más adecuado para la persona trabajadora que debe ser reubicada?	No hay
22. ¿Qué elementos se toman en cuenta? (por ejemplo: ¿habilidades, experiencia, intereses)?	Ninguno
23. ¿El proceso de reubicación incluye formación, capacitación o apoyo adicional para las personas trabajadoras?	No
24. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué tipo de formación o apoyo se proporciona y con qué frecuencia?	N/A
25. ¿En qué medida el puesto ofrecido refleja las habilidades, conocimientos y experiencia previa de la persona trabajadora reubicada?	Ninguna
26. ¿Existe seguimiento posterior para verificar y evaluar que la persona trabajadora se sienta cómoda en su nuevo puesto o área?	No
27. ¿La persona tiene oportunidad de expresar inquietudes respecto a la nueva área o puesto? ¿Cómo se gestionan esas inquietudes?	No aplica
28. ¿La empresa ofrece beneficios o apoyos especiales para las personas reubicadas? (por ejemplo: flexibilidad de horario, recursos de bienestar, acompañamiento psicológico)	No
29. En caso afirmativo, ¿Cuáles puede mencionar?	N/A

ENTREVISTA REALIZADA EMPLEADOR O REPRESENTANTE 2

Nombre y Apellidos	María González C
Nombre de la empresa	Bilco Costa Rica S.A.
Sector	Privado
Fecha de realización	29/09/2025 16:19:52
1. ¿La empresa cuenta con un protocolo o política escrita que regule la continuidad laboral de personas con discapacidad sobrevenida? Marque con equis	No
2. En caso de que la respuesta sea afirmativa, Indique:	N/A
a. Fecha de implementación:	N/A
b. Documento interno donde se encuentra:	N/A
c. Comentarios adicionales (opcional)	
3. ¿Qué áreas o cargos participaron en la redacción o aprobación del protocolo? Marque todas las que apliquen	N/A
4. ¿Dentro de su área de trabajo ha existido la previsión o presencia de una persona con discapacidad sobrevenida?	Sí
5. Si la respuesta es "Sí", ¿Podría compartir, de forma general, algún caso o ejemplo en el que se haya aplicado el protocolo para mantener la relación laboral de la persona trabajadora?	Caída de altura en promedio 15 metros, internamiento de 9 meses y reincorporación con discapacidad permanente del brazo izquierdo (límite de movilidad)
6. ¿Qué dificultades o resistencias podrían presentarse para la inclusión de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida, tanto a nivel de jefaturas como de trabajadores?	Desde la jefatura, la posición de la limitación de rendimiento y productividad
7. En su experiencia, ¿Cree que el sector (privado / público, según corresponda) está avanzando en políticas inclusivas para personas con discapacidad?	Avanza
8. ¿La empresa cuenta con un reglamento o política escrita sobre ascensos o movilidad interna en casos de discapacidad sobrevenida?	No
9. Si la respuesta es afirmativa, indique, ¿En qué documento se encuentra y desde cuándo está vigente?	N/A
a. Fecha de Vigencia:	N/A
b. Documento interno donde se encuentra:	N/A
c. Comentarios adicionales (opcional):	N/A
10. ¿Cuáles son los principales requisitos para postularse a una vacante interna? Marque todas las que apliquen	Desempeño, Formación
11. ¿El proceso contempla ajustes o adaptaciones para personas con discapacidad u otras condiciones?	No
12. En caso afirmativo, describa brevemente qué ajustes se han considerado o aplicado	N/A
13. ¿Qué mecanismos o prácticas garantizan la igualdad de oportunidades en ascensos / movilidad interna? Marque todas las que apliquen	Política de no discriminación
14. ¿Qué mecanismos utiliza la empresa para identificar desigualdades en las condiciones de trabajo?	Encuestas de clima laboral por población
15. ¿Cómo describiría la cultura de la empresa en términos de diversidad, equidad e inclusión?	El sector construcción ha mejorado drásticamente el respeto por la diversidad, equidad e inclusión al incorporar al área de campo mujeres.
16. ¿Qué valores o prácticas de la empresa considera que la representan mejor?	Incorporar mujeres
17. ¿La empresa ofrece capacitaciones, talleres o programas de sensibilización sobre diversidad, equidad e inclusión?	Sí

18. En caso de que la respuesta sea afirmativa, Indique: ¿Con qué frecuencia se realizan y quiénes participan? a. Frecuencia:	Sesiones con líderes en reuniones cortas
b. Participantes:	En contratación de construcción: 1. MO (mano de obra directa, básica u operativa) 2. MO II (mano de obra calificada o especializada)
19. Desde su experiencia, ¿Qué acciones o iniciativas considera prioritarias para fortalecer el compromiso con la no discriminación?	Política interna avalada por la alta gerencia, reforzamiento en campo
20. ¿Qué criterios o factores considera la empresa al ofrecer un puesto alternativo a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida que necesita ser reubicada?	Perfil académico, competencias y/o habilidades
21. ¿Cómo se determina cuál es el puesto más adecuado para la persona trabajadora que debe ser reubicada?	Competencias y/o habilidades
22. ¿Qué elementos se toman en cuenta? (por ejemplo: ¿habilidades, experiencia, intereses)?	Perfil académico vinculado a estudio de puestos
23. ¿El proceso de reubicación incluye formación, capacitación o apoyo adicional para las personas trabajadoras?	Sí
24. Si la respuesta es "Sí", ¿Qué tipo de formación o apoyo se proporciona y con qué frecuencia?	N/A
25. ¿En qué medida el puesto ofrecido refleja las habilidades, conocimientos y experiencia previa de la persona trabajadora reubicada?	N/A
26. ¿Existe seguimiento posterior para verificar y evaluar que la persona trabajadora se sienta cómoda en su nuevo puesto o área?	Sí
27. ¿La persona tiene oportunidad de expresar inquietudes respecto a la nueva área o puesto? ¿Cómo se gestionan esas inquietudes?	SI
28. ¿La empresa ofrece beneficios o apoyos especiales para las personas reubicadas? (por ejemplo: flexibilidad de horario, recursos de bienestar, acompañamiento psicológico)	No
29. En caso afirmativo, ¿Cuáles puede mencionar?	N/A

ANEXO 5

ENTREVISTA REALIZADA EXPERTO 1

Nombre y Apellidos	Lic. Edgardo Vargas Rodríguez
Área Profesional que desempeña	Consultor Presidencial Profesional
Fecha de realización	24/09/2025 13:17:53
1. ¿Qué normas nacionales regulan el despido de trabajadores con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Código de Trabajo, Ley 7600
2. ¿Qué requisitos legales deben cumplirse antes de que un empleador pueda considerar la terminación de un contrato por motivos de discapacidad sobrevenida?	Cuando se hayan agotado las opciones de ajustes razonables y reubicación interna.
3. ¿Qué procedimientos legales debe seguir una empresa para demostrar que ha agotado las opciones de "reubicación" o "adaptación" al puesto antes de un posible despido?	El patrono debe armar un expediente de pruebas, documentales, visuales, tecnología. Diría que los pasos resumidos serían dictamen médico, estudio del puesto, ajustes razonables, intento de reubicación, informe final, carta de despido fundamentada.
4. ¿Qué factores influyen en la decisión de invertir en infraestructura accesible? Marque todas las que apliquen	Beneficios para la productividad, Cumplimiento legal, Costos de oportunidad
5. ¿Conoce incentivos legales que faciliten la mejora de competitividad para la inclusión de personas con discapacidad sobrevenida?	Sí
6. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Cuáles son esos incentivos?	Apoyo técnico y capacitación, flexibilidad en jornadas y modalidad de trabajo.
7. ¿Qué criterios considera más importantes para mantener a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida en el puesto de trabajo?	Oportunidad y conveniencia para ambas partes.
8. ¿Cuáles son los elementos de accesibilidad física prioritarios según la normativa vigente? Marque todas las que apliquen	Rampas, Iluminación adecuada, Baños accesibles, Barras de seguridad
9. ¿Podría mencionar ejemplos de empresas que hayan implementado ajustes físicos sobresalientes en sus instalaciones?	DHL
10. En una escala de 1 a 5, ¿Qué tan determinantes son los beneficios laborales para la retención de personas con discapacidad física?	4 = Muy determinantes
11. ¿Qué beneficios laborales considera más influyentes para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Horarios flexibles, Programas de bienestar
12. ¿Puede mencionar ejemplos de buenas prácticas en políticas de incentivos o retención para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Publicidad, boletines informativos, reuniones y capacitación de jefaturas.
13. ¿Cómo se implementan en la práctica los principios de "no discriminación" y "ajustes razonables" para evitar despidos injustificados?	Publicidad, boletines informativos, reuniones y capacitación de jefaturas.
14. ¿Qué vacíos identifica en la legislación o en su correcta aplicación para asegurar la continuidad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Mayor participación del Ministerio de Trabajo en el proceso.
15. Según su experiencia, ¿Cuáles son los principales desafíos de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida para mantener un empleo estable en el sector privado?	La adaptación a un nuevo puesto, la frustración de su propia condición.
16. ¿Cuáles son los criterios clave para decidir si un puesto requiere adaptación cuando una persona trabajadora adquiere una discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Evaluación funcional y limitaciones, Viabilidad técnica de la adaptación, Costos y recursos

17. ¿Qué factores deben considerarse antes de definir una medida de ajuste? Marque todas las que apliquen	Aspectos legales y derechos del trabajador, Revisión médica y certificaciones, Impacto en el equipo y en la productividad
18. ¿Qué ejemplos de adaptaciones de jornada o flexibilidad horaria ha visto que sean efectivas para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Otorgar mayores descansos dentro de la jornada u horario de trabajo
19. ¿Qué prácticas de rediseño de tareas o reubicación al puesto han sido más adecuadas para mantener la continuidad laboral?	Readecuación de acuerdo con el comité de salud ocupacional.
20. ¿Podría mencionar un ejemplo exitoso de reestructuración de funciones para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida?	Teclado, silla y escritorio ergonómicos

ENTREVISTA REALIZADA EXPERTO 2

Nombre y Apellidos	Leonardo Vega
Área Profesional que desempeña	Abogado
Fecha de realización	24/09/2025 14:54:38
1. ¿Qué normas nacionales regulan el despido de trabajadores con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Código de Trabajo, Ley 7600, Convenios internacionales, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
2. ¿Qué requisitos legales deben cumplirse antes de que un empleador pueda considerar la terminación de un contrato por motivos de discapacidad sobrevenida?	La demostración de la imposibilidad de continuar la relación laboral y la observancia de un proceso justo y no discriminatorio
3. ¿Qué procedimientos legales debe seguir una empresa para demostrar que ha agotado las opciones de "reubicación" o "adaptación" al puesto antes de un posible despido?	Evaluación médica y funcional con buen detalle, análisis de puestos disponibles y adaptables, documentación de esfuerzos de reubicación y adaptación, otros
4. ¿Qué factores influyen en la decisión de invertir en infraestructura accesible? Marque todas las que apliquen	Beneficios para la productividad, Cumplimiento legal, Reputación y responsabilidad social, Costos de oportunidad, Demanda de empleados/clientes
5. ¿Conoce incentivos legales que faciliten la mejora de competitividad para la inclusión de personas con discapacidad sobrevenida?	Sí
6. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Cuáles son esos incentivos?	Exoneración parcial de impuestos
7. ¿Qué criterios considera más importantes para mantener a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida en el puesto de trabajo?	Adaptación razonable al puesto de trabajo
8. ¿Cuáles son los elementos de accesibilidad física prioritarios según la normativa vigente? Marque todas las que apliquen	Rampas, Ascensores, Baños accesibles
9. ¿Podría mencionar ejemplos de empresas que hayan implementado ajustes físicos sobresalientes en sus instalaciones?	Taco Bell, El Lagar
10. En una escala de 1 a 5, ¿Qué tan determinantes son los beneficios laborales para la retención de personas con discapacidad física?	3 = Moderadamente determinantes
11. ¿Qué beneficios laborales considera más influyentes para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Seguro médico, Programas de bienestar
12. ¿Puede mencionar ejemplos de buenas prácticas en políticas de incentivos o retención para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Programas de desarrollo profesional y capacitación continua adaptada
13. ¿Cómo se implementan en la práctica los principios de "no discriminación" y "ajustes razonables" para evitar despidos injustificados?	Evaluaciones objetivas, ajustes razonables a su dinámica de trabajo, prohibición de trato desfavorable y entre otros, una evaluación objetiva del desempeño
14. ¿Qué vacíos identifica en la legislación o en su correcta aplicación para asegurar la continuidad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	El vacío es tanto normativo como de aplicación administrativa: no existen instrumentos legales ni procedimientos administrativos proactivos que garanticen la continuidad en el empleo para personas con discapacidad sobrevenida. La legislación y la práctica se enfocan en evitar el despido por motivos discriminatorios, pero no en asegurar la permanencia laboral mediante ajustes razonables, reubicación o readaptación del puesto de trabajo, lo que contraviene el mandato constitucional de igualdad material y deja a este grupo en desventaja real frente a la protección de su derecho al trabajo

15. Según su experiencia, ¿Cuáles son los principales desafíos de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida para mantener un empleo estable en el sector privado?	Barreras actitudinales y culturales, dificultades en la implementación de ajustes razonables, entre otros.
16. ¿Cuáles son los criterios clave para decidir si un puesto requiere adaptación cuando una persona trabajadora adquiere una discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Evaluación funcional y limitaciones, Viabilidad técnica de la adaptación
17. ¿Qué factores deben considerarse antes de definir una medida de ajuste? Marque todas las que apliquen	Aspectos legales y derechos del trabajador, Revisión médica y certificaciones, Impacto en el equipo y en la productividad, Compatibilidad con políticas internas
18. ¿Qué ejemplos de adaptaciones de jornada o flexibilidad horaria ha visto que sean efectivas para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Media jornada diurna de trabajo
19. ¿Qué prácticas de rediseño de tareas o reubicación al puesto han sido más adecuadas para mantener la continuidad laboral?	Evaluación de funciones esenciales, modificación de métodos de trabajo, otros
20. ¿Podría mencionar un ejemplo exitoso de reestructuración de funciones para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida?	No

ENTREVISTA REALIZADA EXPERTO 3

Nombre y Apellidos	Alfonso Quirós Fernández
Área Profesional que desempeña	Terapia física
Fecha de realización	25/09/2025 22:28:28
1. ¿Qué normas nacionales regulan el despido de trabajadores con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Ley 7600, Convenios internacionales, Convenio de derechos de la persona con discapacidad ley 8661
2. ¿Qué requisitos legales deben cumplirse antes de que un empleador pueda considerar la terminación de un contrato por motivos de discapacidad sobrevenida?	Agotar todas las opciones de readaptación del puesto que pueda ofrecer en cualquier área de trabajo pertinente a las funciones de colaborador. Siempre y cuando el colaborador pueda cumplir las funciones que amerita su nuevo puesto de trabajo. Y si aun así hay un cese de contrato se deben de pagar todas las prestaciones.
3. ¿Qué procedimientos legales debe seguir una empresa para demostrar que ha agotado las opciones de "reubicación" o "adaptación" al puesto antes de un posible despido?	Todos los establecidos por la ley 7600. Determinar la discapacidad médica, reubicación, adaptación del espacio, apoyo según lo establecido por ley durante la incapacidad y sin aun así la persona no puede desempeñar su trabajo cese del mismo con sus debidas prestaciones
4. ¿Qué factores influyen en la decisión de invertir en infraestructura accesible? Marque todas las que apliquen	Cumplimiento legal, Reputación y responsabilidad social, Costos de oportunidad, Demanda de empleados/clientes
5. ¿Conoce incentivos legales que faciliten la mejora de competitividad para la inclusión de personas con discapacidad sobrevenida?	Sí
6. En caso de respuesta afirmativa, indique, ¿Cuáles son esos incentivos?	Deducción de renta. Programas de capacitación reinserción y empleo inclusivo
7. ¿Qué criterios considera más importantes para mantener a una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida en el puesto de trabajo?	El derecho a la independencia y igualdad de condiciones
8. ¿Cuáles son los elementos de accesibilidad física prioritarios según la normativa vigente? Marque todas las que apliquen	Rampas, Ascensores, Iluminación adecuada, Baños accesibles, Barras de seguridad, Mobiliario y área de trabajo adaptado
9. ¿Podría mencionar ejemplos de empresas que hayan implementado ajustes físicos sobresalientes en sus instalaciones?	Realmente no. Conozco lugares que tienen colaboradores con discapacidad congénita o adquirida mientras la persona se encuentra laborando. Pero que realicen ajustes sobresalientes no sabría decirlo
10. En una escala de 1 a 5, ¿Qué tan determinantes son los beneficios laborales para la retención de personas con discapacidad física?	3 = Moderadamente determinantes
11. ¿Qué beneficios laborales considera más influyentes para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Salario competitivo, Seguro médico, Horarios flexibles, Programas de bienestar, Independencia económica y igualdad
12. ¿Puede mencionar ejemplos de buenas prácticas en políticas de incentivos o retención para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Programas de capacitación para realizar las funciones de sus nuevas labores.
13. ¿Cómo se implementan en la práctica los principios de "no discriminación" y "ajustes razonables" para evitar despidos injustificados?	Mediante las políticas implementadas por la ley 7600. También se deben agotar todas las posibilidades de reinserción o reubicación laboral.
14. ¿Qué vacíos identifica en la legislación o en su correcta aplicación para asegurar la continuidad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	Aunque hay una ley que defiende dichos principios esta misma tiene muchos vacíos por lo cual la empresa mediante estrategias legales o por su propia infraestructura pueden abogar por el cese de labores de la persona.

15. Según su experiencia, ¿Cuáles son los principales desafíos de una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida para mantener un empleo estable en el sector privado?	Dependiendo el caso o al tipo de discapacidad que la persona tenga La empresa no quiere realizar los ajustes internos necesarios para que la persona diga laborando.
16. ¿Cuáles son los criterios clave para decidir si un puesto requiere adaptación cuando una persona trabajadora adquiere una discapacidad sobrevenida? Marque todas las que apliquen	Evaluación funcional y limitaciones, Demanda del puesto, Viabilidad técnica de la adaptación, Impacto en seguridad, Costos y recursos, Capacidades propias de la persona
17. ¿Qué factores deben considerarse antes de definir una medida de ajuste? Marque todas las que apliquen	Aspectos legales y derechos del trabajador, Revisión médica y certificaciones, Impacto en el equipo y en la productividad, Compatibilidad con políticas internas
18. ¿Qué ejemplos de adaptaciones de jornada o flexibilidad horaria ha visto que sean efectivas para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida?	No tengo conocimiento de algunas. Las personas que conozco con discapacidad que laboran cumplen el horario establecido por la empresa contratante
19. ¿Qué prácticas de rediseño de tareas o reubicación al puesto han sido más adecuadas para mantener la continuidad laboral?	Las más frecuentes es que si tienes un trabajo que demanda mucho la parte física. Te reubican en alguna parte más administrativa.
20. ¿Podría mencionar un ejemplo exitoso de reestructuración de funciones para una persona trabajadora con discapacidad sobrevenida?	De trabajador de planta de producción a llevar tareas más administrativas