

RCULO
ATERNID

Por el Progreso



Edición Especial

Empleabilidad y Discapacidad

Fotografía cortesía de SC Producciones.
Fotógrafo: Mario Lacayo

CENAREC PARA TODOS

Otto Padilla funcionario del CENAREC

Con 50 años
vamos
Uno a Uno
por tus metas



Nuestra trayectoria nos permite hoy reinventarnos con visión y liderazgo.
Todo por vos que trabajás en educación.

Son 50 años de ayudarte con tus metas... y lo mejor está por venir.

¡Únete a más personas como vos!



2243-0303 • www.coopeande1.com •



Coope Ande

Número uno del sector educación

50
AÑOS

Contenidos

Editorial.....	3
Programa Incluir Fundación MECO.....	9
Inclusión laboral para enriquecer la cultura organizacional.....	14
Empléate Inclusivo.....	20
Iniciativa de capacitación del Ministerio de Trabajo.....	23
Formando habilidades blandas para las exigencias del mercado laboral....	24
Compilación de artículos de Leyes sobre empleabilidad y discapacidad....	29
Protocolo de coordinación interinstitucional MTSS-MEP-INA.....	41

Créditos

Supervisión Editorial

Eduardo Valenzuela Elizondo, Área de Información.

Ana Patricia Vásquez Chaves. Directora Ejecutiva del CENAREC.

Redacción

- Víctor Morales Mora. Ministro de Trabajo y Seguridad Social
- Ana Patricia Vásquez Chaves. Directora Ejecutiva del CENAREC.
- Eduardo Valenzuela Elizondo, Área de Información y Orientación CENAREC.
- María Fournier Zumbado. Educadora Especial y Especialista en Diversidad, Fundación MECO, Costa Rica
- Geovanny Díaz Jiménez. Oficina de Prensa, MTSS
- Iris Obando. Oficina de Prensa, MTSS
- Cynthia Araya Zúñiga, Graciela Navarro Arrieta, Rocío López Masis, Docentes del curso Habilidades Blandas.

Editorial



Desde el Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Economía Industria y Comercio, el pasado 14 de agosto, con la participación del presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, presentamos la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, una herramienta que pone el tema del empleo como un eje central de la administración Solís Rivera, estableciendo un política económica con objetivos de empleo;

En el capítulo de “Fortalecimiento y articulación de programas y servicios públicos para el empleo”, lanzamos EMPLÉATE Inklusivo, parte de la Estrategia público-privada EMPLÉATE, pero con la diferencia que aumenta el rango de edad de las personas que puedan acceder a ella, estableciéndolo entre los 17 a 35 años.

Gracias a este programa, hoy hemos logrado la contratación de casi 150 personas con discapacidad tras la referencia de alrededor de 170 personas, esto entre agosto 2014 y marzo 2015. EMPLÉATE Inklusivo ha capacitado a más de 60 personas gestoras de empleo. Estos gestores y gestoras tienen hoy una visión de igualdad y equidad en cuanto a la mediación laboral de las personas con discapacidad.

El acto de presentación de la ENEP sirvió como marco, además, para la firma de un importante convenio de cooperación entre el MTSS y la Universidad Santa Paula, este convenio permitirá generar estrategias conjuntas que brindarán mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

De igual forma, hemos establecido un protocolo de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje para atender las necesidades de formación básica e inserción laboral de las personas con discapacidad en Costa Rica.

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, no debe limitarse a la gestión de darle un trabajo, de contratarle o de ayudarlo para que se realice como profesional y como persona, no debe ser solo un trámite de responsabilidad social, debe considerarse como un acto en igualdad, en donde la empresa enriquece sus procesos internos y engrandece su estructura organizacional, incluyendo a personas con capacidades y habilidades que aportan de manera significativa al crecimiento de la organización.

Un proceso inclusivo en el ámbito laboral, no puede obviar la particularidad de cada caso, de cada persona, debe considerar los intereses, las habilidades y las capacidades de cada quien, así como la formación académica, técnica e incluso el conocimiento obtenido a través de la experiencia, aunque no precisamente ésta esté basada en procesos educativos. Así también debe tener en cuenta el impacto que este empleo va a causar tanto a nivel personal, como en el ámbito familiar.

Un(a) joven con discapacidad que ha tocado muchas puertas en búsqueda de un empleo y es “rechazado” por ser una persona con discapacidad, es un(a) joven que va perdiendo la esperanza en la sociedad y en los procesos equitativos, en donde se evidencia la gran necesidad de educación y capacitación en materia de discapacidad que requieren los empleadores, tanto del sector privado como del sector público. No obstante, estas personas jóvenes siguen luchando por obtener ese trabajo deseado, en donde puedan aportar sus conocimientos, engrandecer la organización y aportar a sus hogares y a la sociedad.

Estamos, definitivamente, haciendo nuestro mayor esfuerzo por brindar a la población con discapacidad las opciones laborales suficientes que permitan bajar la tasa de desempleo de este sector.

Hemos colocado al empleo en el corazón del desarrollo y creemos en la igualdad de oportunidades para todos y todas. Trabajamos día a día articulando esfuerzos con los diferentes sectores para generar cada vez más empleos de calidad que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, así como lograr la concientización suficiente en el sector empleador para que se respeten las condiciones de trabajo mínimas, al menos, para que los y las trabajadoras con discapacidad realicen su trabajo en las mejores condiciones, y por supuesto, con sus derechos laborales intactos.

Coopesuperación

Estabilidad y desarrollo por medio del empleo

Fotografía cortesía de Coopesuperación



En la fotografía se observa a un grupo de personas en las instalaciones del CENAREC al finalizar una capacitación de Coopesuperación.

Coopesuperación nace con la fiel ilusión de mejorar la calidad de vida de sus asociados; su objetivo principal es el de servir de fuente de trabajo a personas que por razones de su discapacidad les sea difícil la inserción laboral, dando oportunidades desarrollo tanto integral y social.

En el año 2008, un grupo de personas con discapacidad, entre ellas cuatro de sus fundadores, los señores Leonardo Rodríguez, Emiliano Solano, Luis Núñez, Enrique Contreras, y Elkins Suarez Mazo, se encontraban buscando oportunidades laborales para esta población; considerando las pocas posibilidades que se daban en el campo laboral pensaron conformar una empresa cooperativa del modelo de autogestión, tomando en cuenta que en el modelo autogestionario los asociados son dueños de la empresa y toman propiedad de los medios de producción, aportando su trabajo en forma personal y directa.

Después de todos los trámites correspondientes y las asesorías emitidas por el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) nació la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L con siglas COOPESUPERACION R.L en su primera Asamblea constitutiva el 30 de marzo del 2008.

COOPESUPERACION R.L plantea inicialmente los proyectos de un Centro de Ensamblaje y un Centro de Soporte Telefónico, con el fin de aminorar la dificultad de la inserción laboral, y así brindar un mejor desarrollo económico, social y personal para sus asociados.

Inicialmente la cooperativa empezó con un proyecto de maquila con la extinta empresa Atlas Eléctrica, actualmente llamada Mabe; este proyecto que pretendía dar capacitación en manufactura o maquila, no se logró por la recesión económica, aunado al cambio de dueños que no permitió continuar con el contrato.



Instalaciones de Coopesuperación

Desde el año 2009 y hasta la actualidad, se cuenta con una contratación directa con el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), dando servicio de asistencia de telefonía fija, telefonía celular e Internet, conocidos popularmente como los servicios del 1115 y 1193.

El centro de soporte telefónico, se establece gracias a una oportunidad brindada por el ICE para las personas con discapacidad, siguiendo a su vez lo estipulado en la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que manifiesta “Garantizar la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad”



En la fotografía tres usuarios de sillas de ruedas laborando en Call Center.

Cómo funciona

De acuerdo con Hadit Sibaja, del equipo administrativo de COOPESUPERACIÓN, existe una cultura corporativa basada en los valores y principios cooperativos, con la creencia de que la discapacidad no es ningún límite para la realización tanto en el ámbito empresarial, económico como social de las personas; se trabaja con la filosofía de que la discapacidad solo significa hacer las cosas en forma diferente según las condiciones propias de cada individuo. COOPESUPERACIÓN ofrece a sus asociados, instalaciones accesibles, un agradable clima organizacional y lo más importante, superación personal.

Busca entre las empresas del sector público y privado la contratación de servicios, brindando soluciones integrales a sus clientes en tecnologías de información y comunicación, fortaleciendo el cumplimiento de las leyes

COOPESUPERACIÓN pretende fortalecer el cumplimiento de las leyes 7600 y 8862 (Inclusión y Protección laboral de las Personas con Discapacidad), con el fin de que sus clientes midan sus objetivos empresariales asegurando la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales, que garanticen su cumplimiento efectivo, sin dilaciones u obstáculos indebidos, coadyuvando de ese modo a facilitar la plena integración de las

personas con discapacidad en la sociedad y luchando contra el desempleo que enfrenta dicha población.

Educación, formación y capacitación: Características para el acceso al empleo

La educación y formación son el principal reto a nivel social para que las personas con discapacidad puedan acceder a un buen empleo. Por ejemplo actualmente se la cooperativa trabaja con un proveedor, a través de una contratación directa con el Instituto ICE. Allí se da soporte a los canales de atención 1115-1193 en un centro de llamadas; para reclutar a 20 personas para este servicio se necesita alrededor de un año de capacitación por parte de los asociados, ya que se debe seguir un perfil, un protocolo de atención y los procedimientos establecidos para dar el servicio, según lo establecido con el cliente.

Por si fuera poco, hay que adicionar las trabas que presenta el mercado laboral costarricense; para Hadit Sibaja las más importantes son la infraestructura inaccesible, donde son muy pocas las empresas e instituciones las que se encuentran adaptadas para recibir personas con discapacidad, así como la falta de Información y conocimiento sobre esta población, ya que se tiende a pensar que no son candidatos por su condición de discapacidad, incurriendo en discriminación, sea o no intencional.

A futuro

Como meta principal, Coopesuperación pretende abrir en 2016 un centro de contactos en la zona de Pérez Zeledón; se espera que para mediados de este año se inicie el proceso de capacitación en cómputo, servicio al cliente y mercadeo para cerca de 60 asociados, que darán el banderazo de salida para la apertura de nuevas oportunidades laborales en el Sur. Igualmente, se desea consolidar la Empresa Cooperativa dentro del mercado de los Centros de Atención de Llamadas, de forma que puedan brindar más oportunidades laborales a las personas con discapacidad, y así, ofrecerles un ingreso digno que les dé estabilidad y desarrollo a sus asociados y a sus familias.

Para más información, visite: www.coopesuperacionrl.com, o comuníquese por el teléfono: **2236-7627**.

EL PROGRAMA INCLUIR DE FUNDACIÓN MECO Y LA EXPERIENCIA VIVIDA DESDE LA PRÁCTICA



Funcionarios de MECO en capacitación: "El valor de la diferencia".

Este artículo-ensayo es un espacio para la reflexión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y el Programa Incluir de Fundación MECO, realizado en Constructora MECO desde el 2012. Partiendo de un Enfoque Social de Derechos Humanos, que promueve el empleo como un derecho y a la vez como fuente de otras oportunidades y alternativas que mejoren la calidad de vida.

En una sociedad de derechos todos deberíamos de acceder a las mismas oportunidades, sin embargo debido a los cambios y crisis sufridas en los últimos años, se ha visto una amplitud de la brecha, siendo en gran medida afectada la población más vulnerable y específicamente, las personas con discapacidad.

La sociedad presenta mecanismos sistemáticos de exclusión social que dejan al margen de las relaciones, espacios y procesos de desarrollo a determinadas poblaciones, particularmente a las personas con discapacidad.

El empleo dignifica y cambia la vida, ya que las personas se ven realizadas como seres humanos de forma integral y equitativa. Un gran porcentaje de personas con discapacidad vivencian el desempleo y sumado a esto se agrava su situación de pobreza.

Cada vez son más las personas que nacen o adquieren una discapacidad alrededor del mundo y nadie está exento a enfrentarla.

A nivel nacional e internacional la sociedad ha tomado conciencia de la importancia de enfocar esfuerzos hacia la población con discapacidad. Es por ello que empresarialmente se ha instaurado una visión social que implica que se responda a la población con discapacidad. En Costa Rica, actualmente muchas empresas están realizando procesos inclusivos en donde participan personas con discapacidad. Dicha apertura se ha venido dando en los últimos años como respuesta a políticas fundamentadas en el respeto de los Derechos Humanos.



En las fotografías se observa a funcionarios de la Fundación en actividades cotidianas en su trabajo

Cada persona con discapacidad que adquiere un empleo representa un avance social muy importante porque históricamente han estado excluidos de esta posibilidad. (Fundación MECO, 2015)

Partiendo de una iniciativa institucional, diversas empresas inician el camino hacia la inclusión, tomando los retos y dejando los miedos atrás, para vivir el cambio desde la acción.

Un proyecto interesante ha sido El Programa Incluir, el cual surgió en la Fundación MECO, y fue implementado en Constructora MECO a mediados del año 2012. Este programa se fundamenta en el Paradigma Social y de Derechos Humanos, en donde la discapacidad se entiende como el resultado entre la interacción de la condición particular de cada persona, el entorno y sus barreras.

Se parte de contribuir con el incremento de la participación laboral y permanencia de las personas con discapacidad en empleos de calidad; mediante la optimización de condiciones empresariales, mejorando desde un carácter inclusivo, los procesos de fortalecimiento, asesoría y ajustes razonables de la Empresa.

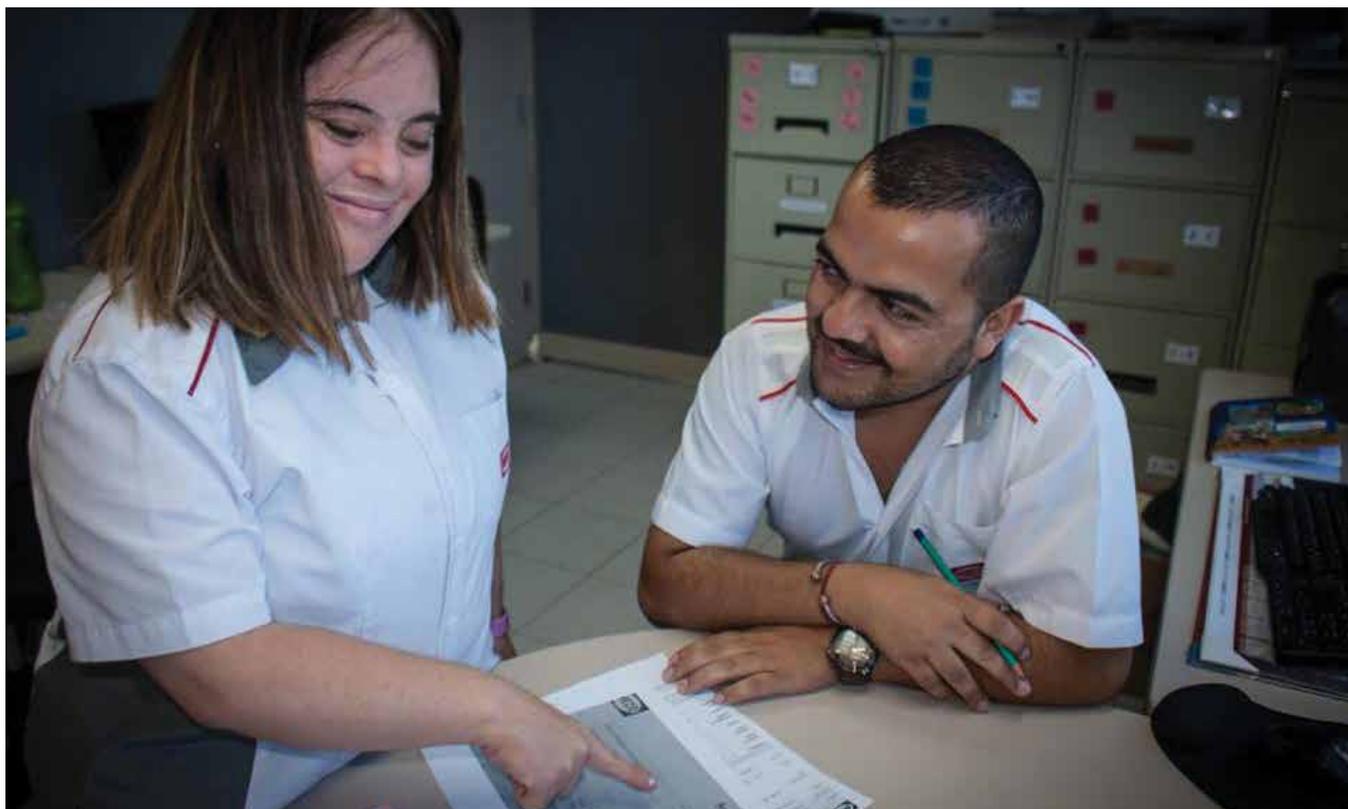
Cuando una persona trabaja se incrementan significativamente sus competencias, expectativas, formas de relacionarse, calidad de vida; y, muy importante otras formas de participación (cultural, ciudadana, familiar; etc.) (Fundación MECO, 2014)

El reto del programa no ha sido fácil, debido a que es una transformación social y esto lleva su tiempo, sin embargo, la capacitación y sensibilización han sido las mejores herramientas, esto se ha realizado mediante el taller denominado “El Valor de la Diferencia”, en donde se trabajan diversos temas como: La diferencia como fortaleza y los Paradigmas en Discapacidad, entre otros. Cabe destacar que uno de los grandes logros del programa, ha sido la incidencia en la visión, misión y valores de la Constructora Meco, como parte de su filosofía y política empresarial.

El departamento de Recursos Humanos de Constructora MECO, con la asesoría y respaldo de la Fundación MECO desde su Programa Incluir, tiene tres años de trayectoria; los dos primeros se enfocaron en el diagnóstico, capacitación y reestructuración de la política inclusiva de la empresa;

posterior a esos años se han generado acciones desde la participación de personas con discapacidad. En la actualidad cinco personas están incluidas con miras a un aumento en este año 2015.

“Pensar que hace 2 años cuando inicié no sabía cómo iba a ser la aceptación pero todo este tiempo después creo que ha sido la mayor experiencia en mi vida” (Persona con Discapacidad Física, Constructora MECO, 2015).



En las fotografías se observa a funcionarios de la Fundación en actividades cotidianas en su trabajo

La participación de los trabajadores ha sido primordial, en todos los departamentos de la empresa, todos han aprendido y cambiado de visión. Parte de los logros realizados ha sido el desarrollo de una “Guía de Inclusión Laboral”, la cual surge como recomendación, e implica un proceso de validación, reestructuración y puesta en práctica.

Sin duda alguna, la experiencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad vivenciada en Constructora MECO, ha sido enriquecedora y la Fundación tiene como propósito primordial invitar y expandirlo a otras Empresas interesadas en incluir a personas con discapacidad en puestos de calidad, ya que desde el Programa Incluir se pueden informar y vencer miedos sobre la discapacidad, así como aprender los beneficios que trae

la inclusión. Invitamos a que nos contacten y puedan iniciar este proceso tan valioso en su empresa.

Consideramos la participación de la familia como un eje fundamental, para que vean en el acceso al trabajo el apoyo que mejora las condiciones de sus hijos, mirando con amplitud en su autonomía e independencia a futuro. Valoramos el gran potencial de los docentes para que fortalezcan, desde sus espacios educativos, la enseñanza de habilidades para la vida y promoción de valores que les ayuden a las personas con discapacidad a dar lo mejor en el futuro.

Creemos que programas como este pueden trascender en la sociedad, para que las personas transformen sus concepciones, pues es desde el cambio en donde se construye.

Por último, invitamos a las personas con discapacidad a creer en el cambio, que sean capaces de luchar y confiar en sus habilidades, ver que desde su voz la sociedad puede mejorar. Nuestra motivación más grande es ver como las personas con discapacidad alcanzan grandes resultados.

Creemos fielmente que hay que seguir construyendo el cambio y brindando posibilidades; ya no hay más tiempo que esperar y es desde la acción que se puede mejorar la sociedad.

Incluir es responsabilidad de todos, usted como persona, como empresa o como sociedad empiece a realizar un cambio ahora.

“El mayor reto ha sido mantenerme todo este tiempo acá enseñando que las limitaciones solo existen en la mente de aquellos que no quieren comprender que la discapacidad no existe solo existe la capacidad de aceptarnos tal y como Dios nos da la vida a cada uno” (Jeimy González, Constructora MECO, 2015)

BIBLIOGRAFÍA

Constructora MECO (2015). Seminario: Validación y realimentación de la Guía de inclusión laboral. Fundación MECO- Constructora MECO. San José, Costa Rica.

Fournier, M. (2015). Guía de Inclusión laboral para personas con discapacidad. Fundación MECO- Constructora MECO. San José, Costa Rica.

Fotografías cortesía de Fundación MECO.

Inclusión laboral

Para enriquecer la cultura organizacional



Funcionario del CENAREC impartiendo capacitación sobre el Modelo Social de la Discapacidad.

Para poner en perspectiva la situación laboral de las personas con discapacidad en Costa Rica, es necesario conocer la opinión de quienes han venido trabajando junto con ellas. Es un hecho que la cultura organizacional de las empresas se enriquece con la apertura a la diversidad y la inclusión.

Sobre esto conversamos con la señora Soledad Murillo Galindo y el señor Luis Alberto Guzmán Guzmán, facilitadores de la empresa

ASCODI, Asesoría y Consultoría en Discapacidad, quienes tienen amplia experiencia en procesos inclusivos para esta población.

A continuación un extracto de la entrevista que les realizamos:

¿Qué recomendaciones se pueden dar a las instituciones o empresas que desean iniciar procesos de inclusión laboral?

Es conveniente dar a entender que promovemos la inclusión laboral de las personas con discapacidad por su potencial y capacidad laboral y no por ser personas en condición de discapacidad (no por lástima).

Decir que existen estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo y por la Sociedad de Fomento Fabril de Chile, entre otros, que muestran que los trabajadores con discapacidad son: más puntuales, con mayor fidelidad a la empresa, más productivos, más cuidadosos de las medidas de salud y seguridad ocupacional, que el resto de trabajadores sin discapacidad.

La inclusión de trabajadores con discapacidad en una planilla laboral permite enriquecer la cultura organizacional ya que, como personas forman parte de la diversidad humana y los valores corporativos como: solidaridad, esfuerzo, responsabilidad, compromiso y otros, se potencian en el ambiente laboral.

Es recomendable contar con asesoría por parte de entidades especializadas en la orientación y formación profesional de personas con discapacidad, para que puedan ayudar en labores de seguimiento para un proceso de ajuste laboral en la empresa y, cuando se presenten dudas, saber a quién se puede consultar.

Aclarar que es posible que se deban realizar adaptaciones y ajustes en el entorno laboral o en el puesto de trabajo. Sin embargo, cualquier medida que se tome para promover la accesibilidad favorecerá al resto de los trabajadores.

Se vuelve imprescindible preparar el entorno laboral para que los trabajadores nuevos con discapacidad encuentren un ambiente de



Usuaria recibiendo capacitación en informática básica.

aceptación que favorezca su desempeño laboral. En este sentido, el personal de recursos humanos debe ser capacitado para que ejecute los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento y seguimiento con las particularidades propias.

En el caso de empresas privadas, las medidas de adaptación de puestos de trabajo son deducibles del impuesto de renta que debe declarar la empresa. En el caso de entidades públicas se debe actuar conforme a la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad.

¿Es efectiva la legislación actual para defender los derechos de las personas con discapacidad, desde el punto de vista laboral?

Los instrumentos legales existentes en nuestro país para promover y proteger el empleo de personas con discapacidad, ya sea en el sector privado o en el público, abarcan leyes que hacen referencia al derecho al trabajo, facilitan algunos incentivos (sector privado) y definen una



Funcionario del CENAREC haciendo uso de impresora Braille.

cuota de empleo (sector público).

La Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, señala lo que se consideran acciones discriminatorias en el reclutamiento, selección de personal y ascensos, permutas y otros movimientos de personal. Establece sanciones para los actos administrativos contrarios a lo que señala la citada ley. Se hace responder a quienes

dicten los actos administrativos, con su propio patrimonio, por los daños y perjuicios causados.

La misma Ley responsabiliza al Estado para que asesore técnicamente a los empleadores, para que éstos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad que lo requieran; de igual forma señala obligaciones al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que brinde el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad mediante un servicio con profesionales calificados.

Además, existen incentivos para los empleadores privados que contraten personas con discapacidad.

En el caso del sector público, si bien la Ley 8862 constituye una acción afirmativa para facilitar el acceso de personas con discapacidad al sector público, existen directrices del Ministerio de Hacienda para cerrar la contratación de nuevos trabajadores en el empleo público. Estas directrices dificultan la aplicación de esta Ley y su Reglamento.

¿Cuáles son los alcances de la Ley 8862?

Constituye una ley aplicable en todos los poderes del Estado por lo que nadie puede sustraerse a su aplicación y cumplimiento.

Requiere una participación activa de los y las jefes de las entidades públicas para dictar la política de empleo de personas con discapacidad en sus respectivas entidades. Tal participación activa estará en función del nivel de conciencia sobre las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

Se requiere que funcionarios de las unidades de Recursos Humanos entiendan que deben cumplir con la Ley 8862, tengan información objetiva sobre las personas con discapacidad y tengan disposición para dejarse asesorar en aspectos de discapacidad, ya que se ha comprobado que existe temor en los procesos de reclutamiento y selección a la interacción con postulantes con discapacidad y el significado de pruebas adaptadas y los apoyos que se requieran.

Se deben presentar informes semestrales a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, sobre el cumplimiento de la aplicación de la ley con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen necesarias.

Se necesita capacitación en materia de empleo de personas con discapacidad ya que lo que más se conoce, muchas veces de forma muy superficial, es la Ley 7600. Sin embargo, hay mucha legislación vigente en materia de discapacidad, incluyendo lo que corresponde a trabajo.

La normativa no puede verse de manera aislada ya que tiene interacciones y, en el caso de Costa Rica se tienen varias leyes que corresponden a compromisos internacionales (Convenio 159 de la OIT; Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad) y otras son del ámbito nacional.

¿Cuál es la correspondencia que debe existir entre el perfil del puesto y del oferente con discapacidad?

Cualquier trabajador que ingresa a una empresa o institución debe ser una persona idónea para el puesto. Ese término: idoneidad es el que se logra cuando se hace coincidir el perfil del puesto con el perfil del oferente con o sin discapacidad.

Se debe tener cuidado al momento de evaluar la funcionalidad para el trabajo de la persona con discapacidad y apoyar con las adaptaciones o adecuaciones que la persona requiera al momento de realizar las pruebas o someterse a los procesos de selección que la entidad tenga definidos.

La evaluación de la funcionalidad laboral está orientada en el análisis de los ajustes tareas-procesos-trabajador detectando las diferencias entre las capacidades funcionales de la persona y las exigencias necesarias para la ejecución de tales tareas o procesos. Dicha evaluación se realiza a una persona en un contexto y momento determinado y se espera que dará la información requerida para tomar decisiones sobre su idoneidad, si requiere adaptaciones o es inaceptable.

Fotografías por Eduardo Valenzuela Elizondo.

Empléate Inclusivo: Una herramienta para la empleabilidad de las personas con discapacidad



En la fotografía tres usuarios de sillas de ruedas laborando en sus cubículos con computadoras.

En agosto del año anterior, el Ministro de Trabajo, Víctor Morales Mora, anunció, en compañía del Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, la Estrategia Nacional de Empleo y Producción. Esta lleva consigo el programa Empléate Inclusivo, parte de la estrategia público-privada Empléate que ofrece capacitación técnica en carreras con verdaderas opciones de empleo.

Empléate inclusivo aumenta el rango de edad de personas que pueden acceder al programa pasando de 17 a 24 años, en el formato regular y de 17 a 35 años en el formato inclusivo. Estas personas son capacitadas en carreras técnicas así como en habilidades para la vida y temas relacionados con derechos

laborales. Una vez superado este paso, a través de la Dirección Nacional de Empleo se ponen a disposición los servicios de intermediación de empleo para su respectiva colocación en empresas aliadas a Empléate.

Durante este primer año de Gobierno se han referido a empresas alrededor 170 personas con discapacidad, de las cuales hoy se encuentran empleadas casi 150 personas y se mantiene una base de datos de 350 jóvenes con edades entre los 17 y 35 años.

Estas 150 personas con discapacidad empleadas representan verdaderos casos de éxito, no solo para el Ministerio de Trabajo, si no para cada uno de los entes involucrados en esta tarea: Sector empresarial y sector académico.

“Es una responsabilidad del gobierno hacer lo necesario y hasta más que eso en aras de generar el clima ideal para que el sector empleador pueda generar empleos de calidad para las personas con discapacidad. Por supuesto que el compromiso y la responsabilidad de las empresas aliadas a nosotros resultan vitales para ofrecer oportunidades de trabajo para estas personas”, destacó el jerarca de Trabajo, Víctor Morales.

Familia Vega Velázquez

Álvaro Vega y Merlyn Velásquez, son esposos, los dos son personas con discapacidad auditiva y tienen una hija, llamada Tamara, quien es persona oyente. Álvaro tenía mes y medio sin trabajo antes de iniciar con los procesos de apoyo de Empléate Inclusivo en donde se concretó la contratación en Restaurantes Pizza Hut a finales del 2014.

En el momento que se empezó a gestionar la intermediación laboral, la vida de Álvaro y su familia empezó a cambiar. En este proceso también se consideró a Merlyn, su esposa, quien también tiene el curso de Manipulación de Alimentos. La empresa Pizza Hut, les reclutó y, por cuestiones de prioridad y para manejar en aquel momento el cuidado de su hija, ellos decidieron que,

Álvaro y Merlyn en instalaciones de Pizza Hut, Empléate Inclusivo 2014.



para empezar el trabajo, iniciara Álvaro con el entrenamiento respectivo.

Durante el mes de febrero Restaurantes Pizza Hut, contrató a Merlyn, quien tras una semana de haber iniciado el entrenamiento, se manifestó “muy feliz y agradecida con la empresa, pero sobre todo con las personas que desde Empléate Inclusivo han colaborado para que sus casos hoy sean historias de éxito.

Geiner Hernández Alvarado



Geiner en su lugar de trabajo.

Geiner es un joven con discapacidad intelectual. Durante muchos años su familia se abocó en apoyarle con la búsqueda de empleo. Su padre contó que juntos entregaron más de 200 currículos esperando una oportunidad para que Geiner se realizara profesionalmente.

No obstante, con el programa Empléate Inclusivo del MTSS y con el apoyo del programa FACILIDAD de la cooperación alemana GIZ, recibieron el apoyo necesario para lograr el mayor de sus objetivos, un trabajo para Geiner. Hoy se desenvuelve como técnico de soporte en la cooperativa Coopeservidores R.L.

La dinámica familiar ha cambiado para favorecer las relaciones internas, los hábitos y rutinas han mejorado, logrando una alegría contagiosa que se esparce y fundamenta en una inclusión laboral de un joven con discapacidad que recuperó su autoestima, su autonomía y sus esperanzas. Geiner es padre de un niño de casi 2 años, a quien ahora puede brindarle lo necesario para su crecimiento y desarrollo como un papá orgulloso.

Al día de hoy es un joven entusiasta, se siente útil a la sociedad, se siente capaz de colaborar en su entorno de familia y en la comunidad.

Ministerio de Trabajo apoya iniciativa de capacitación para inserción laboral de personas con discapacidad permanente

Por Iris Obando
Oficina de Prensa, MTSS

Gracias a los recursos aportados por el Programa Nacional de Empleo (Pronae) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), un grupo de 16 personas con discapacidad física permanente se encuentra recibiendo capacitación para ser ejecutivos de servicio al cliente, para luego ser incorporados como miembros de Coopesuperación (Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L) y pasar a formar parte del equipo de colaboradores que brindan sus servicios al Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).

Según explicó Hadit Sibaja Montero, Asistente Administrativa, de Coopesuperación, actualmente la Cooperativa tiene un contrato con el ICE que le permite a los asociados ofrecer soporte a los servicios que se dan en el 1115 de telefonía convencional y 1193 atención celular.

A criterio de la representante cooperativa, el apoyo que ofrecen estas instituciones es muy importante, porque han creído y confiado en personas que tienen “una manera diferente de hacer las cosas”. El objetivo de los miembros de Coopesuperación es motivar a más empresas del sector público y privado para que contraten a personas con discapacidad.

Esta cooperativa autogestionaria fue fundada por 13 ciudadanos en el 2008 con la idea de incluir personas con discapacidad física permanente en el mercado laboral, actualmente está integrada por 41 asociados, sin embargo, se espera que aumente a 57 miembros, una vez que el grupo que está recibiendo la capacitación financiada por Pronae concluya exitosamente el proceso.

Como parte de la tarea de expansión en que se encuentran, en el cantón de Pérez Zeledón están promoviendo un programa de reclutamiento para instalar un call center en el 2016 con el apoyo de grupos organizados de la comunidad, puntualizó la Asistente Administrativa de la Cooperativa.

Formando habilidades para las exigencias del mercado laboral

Curso “Formación por Competencias vinculadas con el empleo para jóvenes con discapacidad.

Fotografía cortesía de Coopesuperación



En la fotografía se observa a un grupo de estudiantes en las instalaciones del CENAREC durante la capacitación.

Desde el año 2013 el Consejo de la Persona Joven (CPJ) junto con la Universidad Nacional (UNA) han impartido el curso “Formación por Competencias Vinculadas con el Empleo (Habilidades Blandas) para Jóvenes con Discapacidad”, como respuesta a uno de los propósitos del Plan Nacional de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad y del Objetivo del Milenio, aprobado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para nuestro país.

Al día de hoy, se han impartido tres cursos dirigidos a jóvenes en condición de discapacidad (cognitiva, sensorial, física y mental) en edades entre los 18 y 35 años. El objetivo de estas capacitaciones es que las personas participantes alcancen habilidades acorde a las exigencias del mercado laboral (habilidades blandas), por lo que se ha establecido el siguiente perfil de ingreso: lectoescritura básica funcional, deseos de superación y alcanzar el máximo nivel de independencia de acuerdo a su condición, interés por la formación laboral y por consiguiente en trabajar.

El primer curso se realizó del 14 de setiembre al 19 de diciembre del 2013, en el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC), en la provincia de San José, a un grupo de 30 jóvenes referidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). El mismo contaba con 4 módulos, 32 sesiones de cuatro horas cada una, para un total de 128 horas. A partir de la experiencia, se detectó que los participantes requerían de un periodo práctico donde pudieran aplicar los conocimientos adquiridos, por lo que se recomendó ampliar el curso con un módulo más, el cual fue integrado a partir del segundo curso en el 2014. Además, se determinó que el grupo quedara conformado por 25 personas a fin de lograr un proceso más individualizado, participativo y significativo.

Este segundo curso se ejecutó del 15 de octubre al 16 de diciembre del 2014, en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), en la provincia de Heredia. El grupo de 25 estudiantes referido por MTSS, CNREE, UNA, Instituto de Formación y Rehabilitación Helen Keller, Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), colegios técnicos vocacionales y por las redes de intermediación laboral para personas con discapacidad de los Cantones de Heredia y de Belén. Al incluirse el módulo 5 el curso se quedó conformado por 30 sesiones de 6 horas, para un total de 180 horas.

El tercer curso se impartió del 2 de febrero al 17 de abril del 2015, en el CENAREC. Los participantes fueron referidos por el MTSS, por ex alumnos de cursos anteriores, UNA, CPJ y CENAREC.

La metodología de estos cursos se fundamenta en la formación por competencias y el aprendizaje colaborativo. Entendiéndose por "competencias básicas" a aquellas consideradas esenciales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral, y "aprendizaje colaborativo" como un recurso didáctico centrado en la persona que

promueve actividades de aprendizaje significativo, trabajo en grupo, mejora de actitudes y las relaciones interpersonales, fomenta el reconocimiento de las diferencias individuales y el respeto por las de los demás. Además responde a las características de la población meta, basándose en la educación para adultos, estrategias teórico-prácticas y ajustes razonables de acuerdo a la condición de cada participante.

Como se planteó anteriormente, este curso está conformado por módulos que se van desarrollando de manera progresiva, donde se consignan aprendizajes que se interrelacionan entre sí de manera que la persona fortalezca la comprensión y la acción en los ámbitos personal, social y laboral.

El primer módulo se centra en el reconocimiento personal, derechos y deberes, proyecto de vida, planificación y administración del tiempo, seguridad personal, entre otros.

El segundo se enfoca en el descubrimiento de los recursos personales, familiares y comunitarios; los contenidos que se abordan principalmente son: familias inclusivas, comunidad inmediata, comunicación asertiva y trabajo en equipo.

El tercero se orienta al mundo del trabajo, partiendo del descubrimiento de los intereses vocacionales y su relación con el mercado laboral costarricense, derechos y deberes laborales, conocimiento del perfil ocupacional, laboral y personal, identificación de los ajustes razonables personales, así como herramientas para la búsqueda, mantenimiento y promoción dentro de un empleo.

El cuarto se enfoca en la importancia del autoaprendizaje y la educación permanente, con el fin de que los participantes conozcan las oportunidades educativas, formales y no formales que ofrece el medio, y así mejorar su perfil laboral.

Por último, el quinto módulo se centra en un acercamiento real al mundo del trabajo de acuerdo a los intereses expresados por cada uno de los participantes. El objetivo de este módulo se logra a través de una pasantía en diferentes empresas e instituciones, donde cada joven logra vivenciar el entorno laboral, los requisitos, reglamentos y funciones relacionadas con el puesto de trabajo elegido, así como los ajustes razonables que requiere de acuerdo a su condición.

Resultados obtenidos

Este es un curso formativo que ha logrado demostrar cambios significativos en cada persona participante, ha permitido que crezca como persona y como miembro del grupo. Así también, ha quedado demostrada la evolución entre el perfil de ingreso y egreso de los participantes, en un periodo de 10 semanas. El programa del curso se ha validado en cada una de las actividades formativas, lo que ha promovido que se amplíen algunos contenidos, de manera que actualmente se cuenta con un documento sistematizado y fundamentado.

Vale la pena resaltar que una de las principales riquezas de la experiencia en cada uno de los cursos, es la heterogeneidad del grupo con respecto a la edad, condición de discapacidad, nivel académico y funcional, ya que ha permitido el desarrollo del mismo desde el enfoque de aprendizaje colaborativo y desarrollo de las habilidades blandas.

Debido a lo anterior, las estrategias metodológicas se han adaptado de acuerdo a la condición de los participantes y características de cada grupo. Asimismo se ha logrado una metodología cada vez más participativa e interactiva.

Este curso ha permitido que los participantes conozcan más de cerca las funciones de las principales instituciones estatales, responsables de los procesos de formación e inclusión laboral. Vale la pena recalcar que se ha tenido una apertura por parte de empresas e instituciones para las sesiones del curso y para la pasantía, logrando una mayor oportunidad de conocimiento del mundo del trabajo por parte de los jóvenes y el descubrimiento de sus intereses vocacionales.



En la fotografía se observa a un grupo de estudiantes en las instalaciones del CENAREC durante la capacitación.



Ley 8661 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo

Ley 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad



L

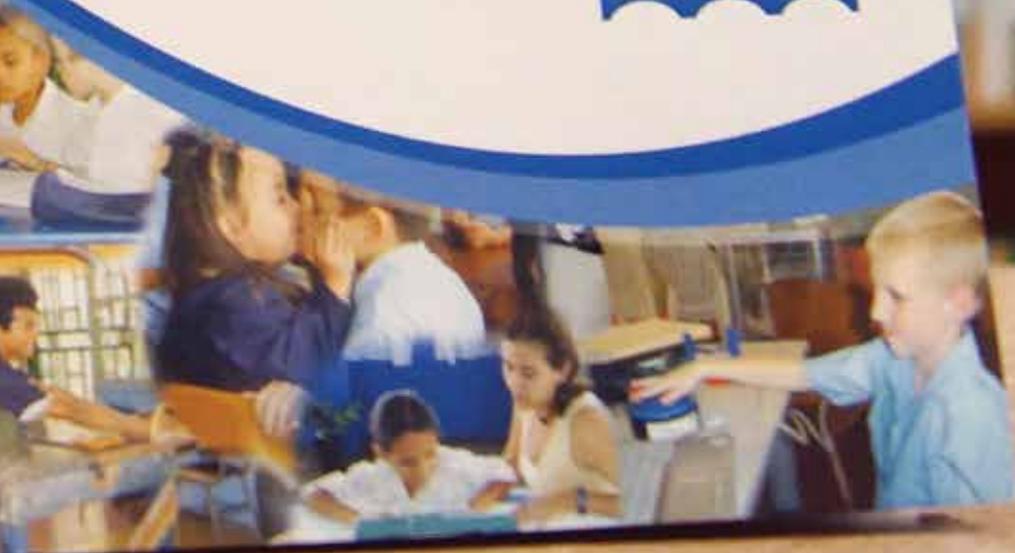
de
pa
con



Compilación de artículos
relacionados con
**empleabilidad de las
personas con
discapacidad,**
contenidos en las
leyes 7600 y 8661

Ley 7600

*Igualdad
de oportunidades
para las personas
con discapacidad y
su reglamento*



Compilación de artículos relacionados con empleabilidad de las personas con discapacidad, contenidos en las leyes 7600 y 8661.

Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 9 Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;

b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

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

a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;

b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;

- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;
- h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo

Artículo 27

Trabajo y empleo

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

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad

no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ley 7600, Igual de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Capítulo II:

Acceso al Trabajo

Artículo 66. - Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad.

Artículo 67. - Acto discriminatorio en el empleo.

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 un acto discriminatorio que, en razón de su discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 68. - Comisión permanente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrará, internamente, una comisión permanente con la participación de todas las direcciones, dicha comisión se encargará de definir estrategias, planes y proyectos para promover la equiparación de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 69. - Readaptación, colocación y reubicación en el empleo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de las instancias correspondientes, organizará y prestará, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y reubicación en el empleo. Tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas.

Artículo 70. - Coordinación interinstitucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinará con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Artículo 71. - Funciones de la Dirección Nacional de Empleo

Corresponderá a la Dirección Nacional de empleo las siguientes funciones:

- a. Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b. Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.
- c. Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.
- d. Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e. Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.
- f. Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral.

g. Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral.

h. Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

i. Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 72. - Inspección en el empleo

Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá control por medio de su Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo y su Oficina Central, provinciales, cantonales y regionales.

Artículo 73. - Prevención de la discriminación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá la prevención respectiva al patrono que asuma actitudes discriminatorias en la contratación o que incumpla con los alcances de la Ley 7600 en materia de empleo.

Artículo 74.- Necesidades de formación técnica y profesional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

Artículo 75. - Consultas y reclamos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Asuntos Laborales, brindará y prestará sus servicios de manera accesible, adecuada, efectiva y oportuna, para atender consultas y reclamos a trabajadores con alguna discapacidad.

L

a Dirección General de Asuntos Laborales, ofrecerá en sus instalaciones todas las facilidades necesarias para la comodidad, seguridad y privacidad de las personas con discapacidad, que requieran de los servicios de atención de reclamos, conciliaciones y otros.

Artículo 76. - Cobertura de la seguridad social

La Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, por medio de su Oficina Central, provinciales, cantonales y regionales, fiscalizará que todos los trabajadores activos con discapacidad, estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

Artículo 77. - Contratación de trabajadores principiantes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Artículo 78. - Asistencia técnica para la colocación

La Dirección Nacional de Empleo ofrecerá asistencia técnica a los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, a efecto de que se promueva la colocación de personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en sus pedimentos de personal, manteniendo un seguimiento y control de tal acción. Asimismo, velará porque los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de cada las persona.

Artículo 79. - Información y asesoría sobre servicios de apoyo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ente rector en discapacidad y las Organizaciones de Personas con Discapacidad, brindará información accesible y asesoría sobre ayudas técnicas, tecnológicas y otros servicios de apoyo, tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de procurar una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 80. - Adaptación al puesto de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurará subvenciones temporales y préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo ayudas técnicas y servicios de apoyo, la eliminación de barreras arquitectónicas y modificación del entorno y otras acciones que promuevan la creación de fuentes de empleo y de ingresos para las personas con discapacidad.

Artículo 81. - Contratos con información accesible

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, garantizará que los contratos de trabajo sean accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 82. - Salario mínimo

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la fijación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna. La prestación de servicios que realice el trabajador con discapacidad será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Artículo 83. - Incorporación al empleo en el Sector Público

La Dirección General de Servicio Civil establecerá un sistema de bases de selección específicas, a efecto de promover la incorporación al empleo en el Sector Público de las personas con discapacidad.

Artículo 84. - Adecuación de pruebas

Cuando alguna persona con discapacidad que reuniendo los requisitos presente Oferta de Servicios, para concursar por un puesto dentro del Régimen de méritos, la Dirección General de Servicio Civil, adecuará los procedimientos y mecanismos de reclutamiento y Selección de Personal a las condiciones particulares del sujeto, a efecto de valorar su idoneidad para el desempeño del cargo.

Artículo 85. - Concurso y elegibilidad

Toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

Artículo 86. - Adaptación al puesto de trabajo en el Régimen del Servicio Civil

La Dirección General de Servicio Civil en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, asesorará a las instituciones cubiertas por su Régimen en la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que así lo solicite. Para cumplir con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil podrá solicitar el criterio que al respecto recomienden las organizaciones de personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las universidades públicas y el ente rector en materia de discapacidad.

Artículo 87. - Información y capacitación

La Dirección General de Servicio Civil, en coordinación con el ente rector en materia de discapacidad, establecerá procesos de capacitación, publicaciones periódicas e información accesible y permanente sobre la discapacidad a efectos de posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad a las diferentes clases de puestos.

Artículo 88. - Superación en el empleo

La Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con las Oficinas de Recursos Humanos de los distintos ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, velarán porque se brinden las condiciones necesarias para que los funcionarios con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el desempeño del cargo y hagan carrera administrativa.

Para ello, todas las instituciones a las que se refiere este artículo, realizarán las gestiones administrativas, técnicas y metodológicas correspondientes, así como las previsiones presupuestarias requeridas.

Artículo 89. - Reinserción laboral

Las Instituciones públicas cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización, dentro de la organización del Estado.

En caso de que exista imposibilidad total de llevar a cabo lo anterior, se procederá con el pago de prestaciones, todo ello tomando en cuenta las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo en lo que sea competente.

EVENTOS INSPIRADORES



mario lacayo
photography



mario lacayo
photography

El **CENAREC** agradece el apoyo y la colaboración de **Comunicación Segura Consultores** en la realización de actividades conjuntas que promueven la inclusión de la población con discapacidad de Costa Rica.

Fotografías de evento producido en conjunto con Comunicación Segura Consultores el pasado 29 de mayo, en celebración del Día Nacional de las Personas con Discapacidad.



Resumen del Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica

MTSS-MEP-INA

**Autores: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
Ministerio de Educación Pública; Instituto Nacional de Aprendizaje.**
Primera Edición, San José, Costa Rica
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014).

Resumen para divulgación CENAREC: Ana Patricia Vázquez Chaves
Departamento de Información y Orientación.

Resumen del Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica

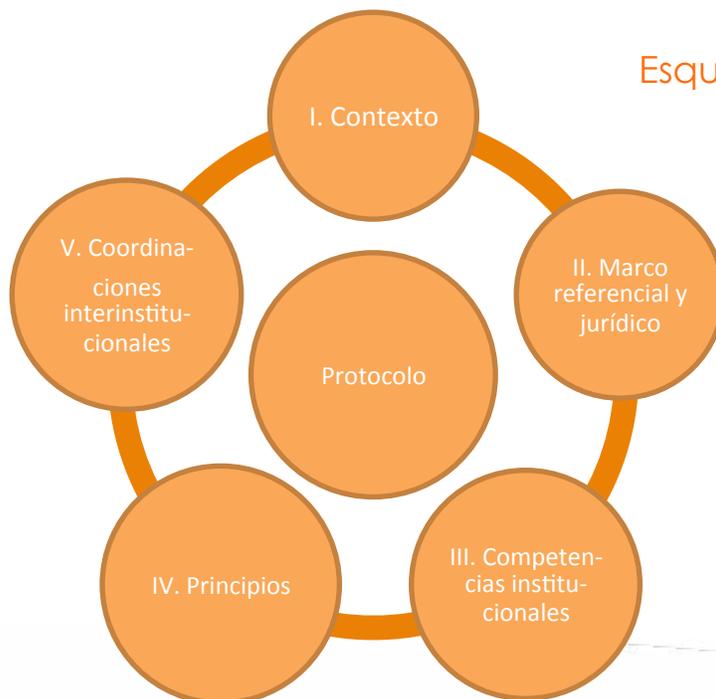
MTSS-MEP-INA

Autores: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Educación Pública; Instituto Nacional de Aprendizaje.
Primera Edición, San José, Costa Rica
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014).

Resumen para divulgación CENAREC: Ana Patricia Vázquez Chaves
Departamento de Información y Orientación.

¿De dónde surge el Protocolo MTSS-MEP-INA?

- Solución a los obstáculos identificados en el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la población con discapacidad en Costa Rica (2012-2015)
- Mejorar y establecer formas de comunicación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)- Ministerio de Educación Pública (MEP)- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)



Esquema general de contenidos del protocolo

I Parte.

1.1. El contexto de este Protocolo

Datos del Censo Nacional del 2011:

- 58% de la población con discapacidad entre los 15 y 35 años de edad carece de empleo (MTSS, 2012: 29)
- Plan Nacional para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad (2012-2015)

Objetivos

- Potenciar el perfil de empleabilidad
- Expandir la demanda laboral
- Fortalecer los servicios de intermediación laboral
- Fomentar el desarrollo de emprendimientos
- Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones

¿Qué es trabajo decente?

(OIT, Trabajo decente, <http://www.ilo.org/global/topics/decentwork/lang-es/index.htm>)

- El trabajo decente, concepto acuñado por la OIT, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral.
- Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y los hombres.

1.2. Proceso de elaboración Protocolo

Instituciones participantes en el proceso de elaboración del protocolo

Instituciones participantes						
MTSS	MEP	INA	CNREE	CCSS	Organizaciones sociedad civil	Academia: UNA

Etapas de la elaboración:

- Revisión documental
- Análisis y sistematización de la información obtenida
- Identificación de buenas prácticas y cuellos de botella en el campo de la coordinación interinstitucional.

1.3. Objetivo, alcance y limitaciones del Protocolo

Objetivo	Alcance	Limitaciones
<ul style="list-style-type: none">• Establecer los mecanismos de coordinación entre el MTSS, el MEP y el INA para atender las necesidades de formación básica y de inserción laboral de las personas con discapacidad (PcD) en Costa Rica	<ul style="list-style-type: none">• Guía que les suministre información a las personas responsables de las entidades competentes (MTSS, INA y MEP) sobre los mecanismos de referencia, contra referencia y comunicaciones	<ul style="list-style-type: none">• No debe entenderse como un instrumento “acabado” pues el carácter dinámico de la coordinación intra/interinstitucional durante su aplicación hará necesaria su revisión periódica para ser enriquecido, ampliado o complementado

¿A quiénes va dirigido este Protocolo?

- Funcionarios del MTSS, el MEP, el INA y personal responsable de sus servicios y recursos
- Personas usuarias con discapacidad a partir de los 15 años, con un énfasis en:
 - Diferentes servicios educativos del MEP: III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, III y IV Ciclo de Centros de Educación Especial, Instituto Hellen Keller y CAIPAD.
 - La población con discapacidad usuaria de los servicios de intermediación laboral del MTSS.
 - La población con discapacidad usuaria de los servicios del INA.

II PARTE

2. Marco referencial y jurídico

Discapacidad

- Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”
- Fuente: Párrafo e, Preámbulo, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006

El derecho a la educación y a la formación profesional

- La formación profesional son las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica.
- Fuente: OIT, Tesouro, <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

El derecho al trabajo

- Ley 7600 artículos:
 - 23: Empleo adecuado a condiciones
 - 26: Ajustes al entorno
 - 27: Negación de ajustes es discriminación
 - 25: Formación PcD
- Reglamento
 - 74: Colocación y reubicación
 - 26: Asesorar empleadores

III PARTE

3. Competencias institucionales en educación, formación y trabajo

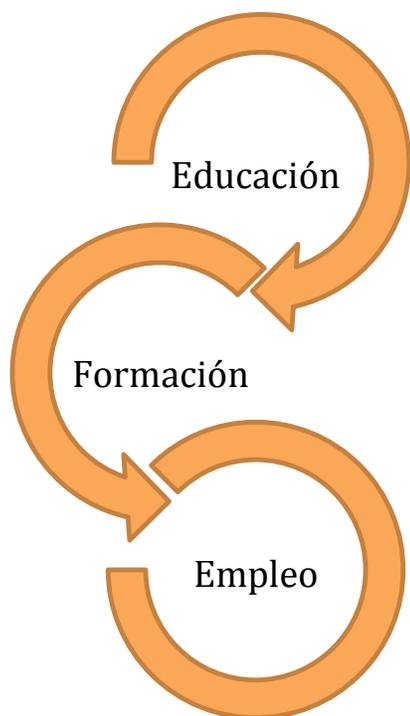
En su artículo 1, la Ley 7600 declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad y el artículo 4 se refiere a algunas de las obligaciones generales del Estado para el cumplimiento de los objetivos de la Ley.

Definición jurídica de competencia

Desde el punto de vista del derecho administrativo la competencia es el conjunto de potestades y funciones que, en relación con un ámbito determinado de la acción u organización pública, se reconocen a un órgano o entidad. (Quadra-Salcedo Fernández, 2012)

Principios e instituciones clave en la formación e inserción laboral de personas con discapacidad

- Asegurar acceso a educación superior, formación profesional, educación para adultos y aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones (derecho a ajustes razonables) (CDPCD, art. 24.)
- Derecho a trabajar en igualdad de condiciones (art. 27, CDPCD)



Principios claves en el protocolo

3.1. Competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Competencias MTSS

El MTSS es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales.

La Dirección Nacional de Empleo (DNE), una de las siete direcciones sustantivas del MTSS, cumple una función clave en la promoción de la inserción laboral de las PcD.

Su objetivo es promover la empleabilidad de la fuerza de trabajo costarricense por medio de la prestación de servicios de calidad en las áreas de intermediación y orientación laboral.
Cuenta con el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), el Departamento de Intermediación y Prospección de Empleo y el Departamento de Migraciones Laborales.

MTSS cuenta con la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (UEOPCD)

Creada mediante Decreto 30391 del 30 de abril de 2002.
Se ubica en la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) y su objetivo general es "garantizar la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, su mantenimiento y promoción para las PcD, por medio de la asesoría técnica a las autoridades superiores y las dependencias del ministerio; dirigida a la gestión de la política pública en materia de atención a PcD, en ocasión de las relaciones laborales y el acceso a los servicios de la institución" (artículo 3, Decreto 30391)

3.2. Competencias del Ministerio de Educación Pública

Ley 7600:

- Estado de garantizar el acceso oportuno a la educación de las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la educación superior.

Educación especial:

- Una educación para un grupo específico de estudiantes a un conjunto de apoyos y servicios temporales o permanentes para estudiantes con necesidades educativas específicas
- Normativa para el Acceso de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales" (MEP, 1997).
- Departamento de Educación Especial de la Dirección de Desarrollo Curricular
- Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC) y sus cuatro sedes: Limón, San Carlos. Coto y Liberia

Existen 27 Direcciones Regionales de Educación

- Se subdividen en circuitos educativos (artículo 32, Decreto N° 35513-MEP del 25 setiembre de 2009)

En el centro educativo se concreta la atención educativa de la población estudiantil

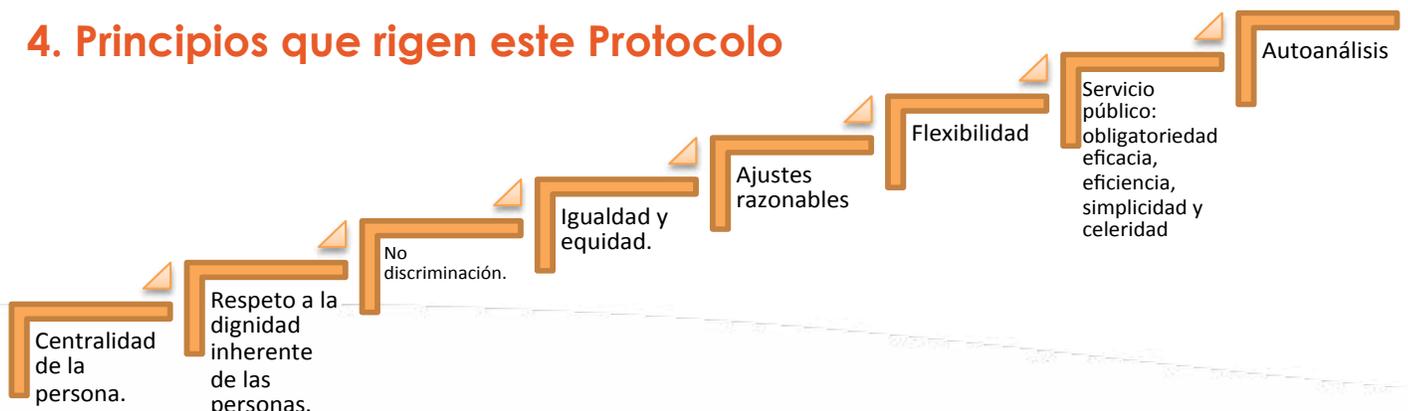
- Servicios de atención directa:
- Centros de Educación Especial, el Instituto de Rehabilitación y Formación Helen Keller, el servicio educativo para sordos adultos (SESA) y los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD).
- Servicios de atención directa ubicados en centros educativos de la Educación General Básica y Educación Diversificada
- Aulas integradas y los servicios de III y IV Ciclos de Educación Especial (Plan de Estudio 1993) y los servicios de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional (Plan de Estudio 2009), ubicados en colegios técnicos o académicos y en los Institutos Profesionales y de Educación Continua (IPEC)

- Servicios de apoyo educativo
- Apoyo fijo
- Apoyo Itinerante

3.3. Competencias del Instituto Nacional de Aprendizaje

- Según su Ley Orgánica (N° 6868 del 6 de mayo de 1983), el Instituto Nacional de Aprendizaje es un ente de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio (artículo 1). Su finalidad principal es “promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense” (artículo
 - La misión del INA es brindar “servicios de capacitación y formación profesional a las personas mayores de 15 años y personas jurídicas, fomentando el trabajo productivo en todos los sectores de la economía, para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico-social del país”. Su visión es “ser la institución educativa de calidad, accesible, flexible, oportuna e innovadora que contribuya al desarrollo de las personas y al progreso del país” (INA, 2013)
 - Ley 7600 y su Reglamento, algunas atribuciones que posee el INA en la temática de discapacidad incluyen:
 - Tomar medidas presupuestarias para adquirir ayudas técnicas y prestar servicios de apoyo.
 - Adecuación de los requisitos de ingreso
 - Provisión de servicios de apoyo.
 - Adaptaciones de puestos de trabajo
 - Desarrollo de programas de extensión para capacitación.

4. Principios que rigen este Protocolo



- Son los enunciados generales que se deducen de los instrumentos de Derecho Internacional, muy en particular de la CDPCD, que sirven de fundamento para este Protocolo y cumplen una triple función:
- Orientar la interpretación de este Protocolo
- Complementar los vacíos que pueda haber dejado este Protocolo
- Establecer el camino por seguir para mejorar los servicios de cada institución y el objetivo de la coordinación interinstitucional.

5. Coordinaciones interinstitucionales

Flujograma Coordinación Interinstitucional MTSS-MEP-INA

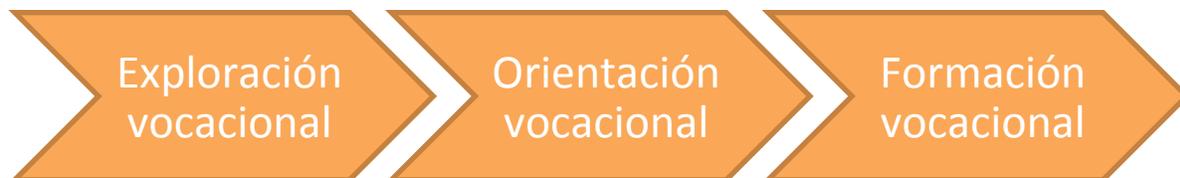
Podría encontrarse en alguno de los siguientes servicios que ofrece el MEP:

a) III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, III y IV Ciclos de Centros de Educación Especial, Instituto Helen Keller y CAIPAD.

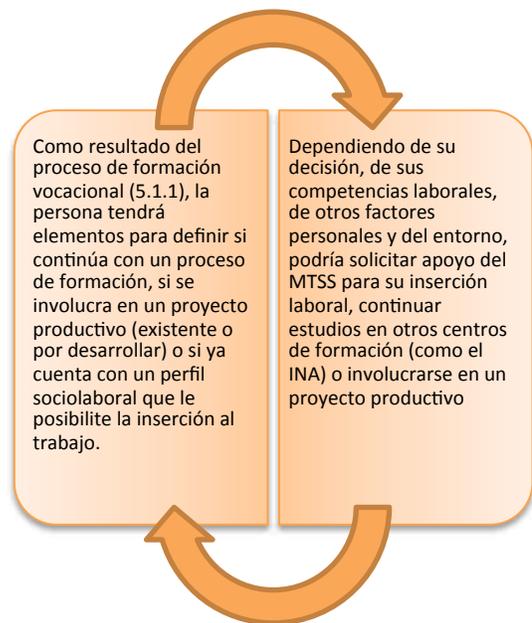
b) Ajustes pertinentes a los Programas de estudio de la Educación General Básica y Diversificada para que los objetivos sean accesibles a la población estudiantil con discapacidad. (arts. 33, 35 y 36 del Reglamento de Ley 7600).

c) Opciones y modalidades de la Educación del Departamento de Educación de Personas Jóvenes y Adultas.

5.1.1. Proceso de formación y orientación vocacional



5.1.2. Egreso del sistema educativo



5.1.3. Referencia al MTSS desde los centros educativos para inserción laboral	5.1.4. Continuación del proceso de formación profesional	5.1.5. Involucramiento en un proyecto productivo
El MEP entrega a los estudiantes que concluyen el proceso de formación, el respectivo certificado y un informe de salida (Anexo 2). Informe de Salida de Ciclo o Informe de Salida CAIPAD para su referencia a los servicios del MTSS según corresponda (sección 5.2.3. Proceso de intermediación laboral del MTSS)	Se realiza una referencia al INA; para ello, se siguen los procedimientos establecidos en el mecanismo de coordinación interinstitucional MEP-INA (Anexo 2). En la sección 5.2.1, se detallan los procedimientos que sigue el INA.	Quienes finalizan el proceso de formación. Iniciativa personal, grupal o familiar, ya sea mediante la formación de cooperativas, MIPYMES o cualquier otro tipo de emprendimiento similar. El MTSS puede brindar asesoría en estos temas mediante PRONAMYPE (sección 5.2.4. Apoyo para desarrollar proyectos productivos).

5.2. Condición inicial de la persona con discapacidad: no está inserta en el sistema educativo

La persona con discapacidad puede llegar a requerir los servicios de las instituciones en materia de formación e inserción laboral, ya sea por iniciativa propia o referida por alguna institución (MEP, INA, MTSS, CNREE, OPCD, INAMU, CCSS y otros).

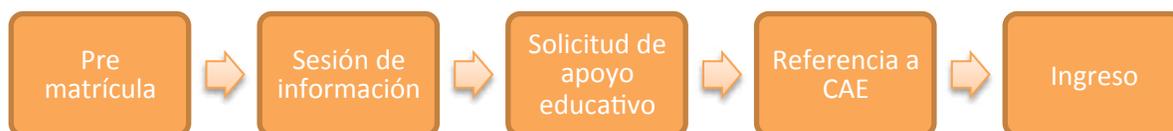
Dos formas de hacerlo:

- Ingreso a servicios de capacitación y formación que requieran proceso de selección
- Ingreso a servicios de capacitación y formación que no requieran proceso de selección

5.2.1.1. Ingreso a servicios de capacitación y formación que requieran proceso de selección



5.2.1.2. Ingreso a servicios de capacitación y formación que no requieran proceso de selección



5.2.2. Intermediación laboral para las personas egresadas del INA

•Cualquier persona interesada en la búsqueda de empleo, puede ingresar sus datos en la plataforma del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOE) (www.buscoempleo.go.cr).

•A las personas egresadas de programas de formación del INA, inscritas en dicha plataforma, la Unidad de Intermediación de Empleo les brinda un proceso de seguimiento.

5.2.3. Proceso de intermediación laboral por parte del MTS

5.2.3.1. Referencias individuales y grupales a servicios del MTSS	5.3.1.2. Referencias del MTSS a servicios educativos del MEP u otros centros de formación técnica
Programa “Empléate	El MTSS, por medio de la DNE y la UEOPCD, referirá a las personas usuarias con discapacidad que así lo requieran, a los servicios educativos del MEP y a otros centros de formación técnica mediante el Programa “Empléate” para potenciar su perfil de empleabilidad y sus habilidades académicas, blandas y duras. La referencia se realizará a través de las “Fichas de Referencia de atención a servicios de personas con discapacidad Ministerio de Educación Pública” y “Referencia de atención a servicios de personas con discapacidad Centros de Formación Técnica” (Anexo III).
Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) y servicios locales de intermediación de empleo	
Programa Nacional de Empleo (PRONAE)	

5.2.4. Apoyo para desarrollar proyectos productivos



5.2.5. Seguimiento

El MTSS realizará el monitoreo y seguimiento a los procesos de inserción laboral y de apoyo para desarrollar proyectos productivos. (Anexo 3: Mecanismo de Coordinación intrainstitucional del MTSS).

5.3. Referencias e información

Referencias
por escrito

Se abrirá un expediente con el control de seguimiento para cada persona o grupo que sea referido a cada institución

Esa información será archivada y monitoreada por cada institución, según sus reglamentos y procedimientos internos

5.3.1. Revisión del Protocolo

- Este Protocolo será evaluado y revisado, anualmente, mediante una reunión de trabajo interinstitucional que será convocada por la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad



Modelo Individual

- Cambiar a la persona
- La Discapacidad esta en la persona
- Se evita en la falta de Involucramiento físico y mental

Teléfono: (506) 2528-1900 / Correo-e: info@cenarec.org
www.cenarec.org

Dirección: Del Cementerio de Guadalupe 100 metros este.
Apartado Postal: 285-2100 Guadalupe,
Goicoechea, San José, Costa Rica.

Fotografía cortesía de SC Producciones.
Fotógrafo: Mario Lacayo.



**Síguenos en
redes sociales**

Esta publicación es posible gracias al apoyo de



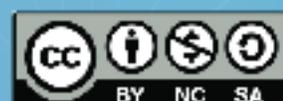
50
AÑOS

unoauno
RIKARZAS • CONEXIONES • AMBIENTES



CENAREC PARA TODOS por el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva de Costa Rica se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-SinDerivar 4.0 Internacional. Es permitido copiar y redistribuir este material siempre y cuando se dé el (los) crédito(s) de autoría (s) y sea para fines no comerciales. No se autoriza la generación de obras derivadas a partir de este contenido sin permiso expreso por parte del Centro.

Contacto: www.cenarec.org / 2225-3976



Ejemplar Número 5

Junio, 2015.