

[Buscar artículos](#)

<< Artículos >>

[Ficha de la Norma](#)

Recuerde que Control F (si utiliza Explorer) es una opción que le permite buscar en la totalidad del texto

[Ir al final del documento](#)

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

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA,

EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA

Y LA MINISTRA DE TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

Con fundamento en los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, así como los artículos 25, 27, 28, 121, de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas, Ley General de la Administración Pública, publicada en *La Gaceta* N° 203 de 26 de octubre de 1978.

Considerando:

1º—Que mediante la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley N° 8862 de setiembre de 2010) se reservó un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad que corresponda.

2º—Que la Ley N° 8862 es una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, lo cual constituye una política pública que requiere de un conjunto de medidas reglamentarias conducentes a su debida operativización y seguimiento en su aplicación dentro del sector público, con el fin de asegurar 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, luchando contra el desempleo que enfrenta dicha población.

3º—Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 27 promueve que se prohíba 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, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

4º—Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 6 reconoce que las mujeres con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, se debe adoptar medidas e incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones . **Por tanto,**

DECRETAN:

El siguiente,

Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección

Laboral de las Personas con Discapacidad

en el Sector Público, Ley N° 8862

Artículo 1º—**Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indica:

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

b- **Clase:** Título técnico administrativo que en un Manual ocupacional determinado agrupa a un conjunto de puestos de trabajo con requisitos, deberes, responsabilidades y retribución básica que son similares entre sí.

c- **Candidato(a)** del Registro de elegibles paralelo: Persona con discapacidad que, producto de participar en concurso, demostró ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase (s) y especialidades, de conformidad con la normativa vigente y el presente reglamento.

d- **Cargo:** Nombre con el que se conoce dentro de la organización a un determinado conjunto de actividades que un servidor desarrolla en un determinado puesto de trabajo dentro de la estructura organizacional y ocupacional. El cargo representa el conjunto específico de deberes y responsabilidades que conforman cada puesto de trabajo.

e- **Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD):** se refiere a la Comisión que crean las instituciones en cumplimiento a la Directriz Presidencial N° 27, publicada en *La Gaceta* N° 21, del 30 de enero de 2001, y que cumple el propósito de que todos los servicios que brindan las instituciones públicas sean accesibles para todas las personas.

f- **Comisión Especializada:** es la Comisión a nivel institucional que deben crear las instituciones del Sector Público sujetas a la aplicación del presente Reglamento y a partir de la entrada en vigencia del mismo, con la finalidad de dar seguimiento y realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.

g- **Comisión Técnica de Ofertas para Personas con Discapacidad:** órgano colegiado especializado en el reclutamiento y selección de personas con discapacidad que opera en la Dirección General de Servicio Civil, y que está integrado por representantes del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y de la Dirección General de Servicio Civil.

h- **Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad:** el órgano colegiado creado y conformado según los términos de la Directriz 014-MTSS del 20 de noviembre de 2006.

i- **Condiciones de aceptación:** Particularidades indicados por el oferente en su Oferta de Servicio que señalan características bajo las que aceptaría el puesto de trabajo. Se relacionan principalmente con la disponibilidad para viajar, trabajar en determinadas instituciones, jornada de trabajo, número de lecciones, cantones de aceptación, Direcciones Regionales, Circuitos, especialidad, entre otros.

j- **Contraindicaciones médico-laborales:** Condiciones físicas, sensoriales y mentales que debe poseer el ocupante del puesto en mención, a efecto de no exponerlo a accidentes, no

afectar su condición de salud particular y a la vez, procurar el ejercicio idóneo de la función pública. Estas contraindicaciones se establecen con base en las condiciones físicas, ambientales y organizativas en que está inmerso el puesto de trabajo, así como de las tareas y responsabilidades que lo conforman.

k- **Dirección Nacional de Empleo:** La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

l- **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona e incluye a aquellas personas que presenten 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.

m- **Discriminación por motivos de discapacidad:** cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

n- **Nómina o terna:** Lista que contiene al menos un candidato del registro de elegibles paralelo, la cual es presentada por la autoridad nominadora competente al funcionario jerárquicamente autorizado para hacer la escogencia.

o- **Ofertas de empleo público:** corresponde a las plazas vacantes que existen en cada órgano, ente o empresa pública y que por su condición no cuentan con una persona que las ocupe en propiedad.

p- **Para efectos de aplicación de esta norma se entiende personas con discapacidad:** aquellas personas que hayan sido declaradas mediante certificación emitida por las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social como persona que posee algún tipo o grado de discapacidad.

q- **Política institucional para reserva de plazas:** documento normativo emitido por la autoridad competente de cada órgano, entidad o empresa pública en el cual se disponen las medidas administrativas indispensables para orientar y operativizar la reserva de plazas exigida por la Ley N°8862.

r- **Predictores o bases de selección:** factores o criterios de selección mediante los que se procura valorar los méritos de las personas concursantes, ya se traten éstos de sus condiciones académicas, experiencia laboral, capacitación o de sus aptitudes, actitudes, características de personalidad, competencias personales u otros.

s- **Pruebas:** exámenes o tests escritos, orales o prácticos mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de los oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios de éxito establecidos en particular para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Estos deben adecuarse y adaptarse a la discapacidad que presente la persona interesada.

t- **Puesto:** Conjunto de deberes y responsabilidades asignados por una autoridad competente para que sean atendidos por un funcionario durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo. Los puestos para efectos de identificación y presupuestarios se identifica con una numeración única que los distingue.

u- **Registro Nacional de personas desempleadas y subempleadas, incluye población vulnerable con especial énfasis en las personas con discapacidad:** Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de

Aprendizaje y Municipalidades en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho Sistema cuenta con una plataforma electrónica, que pone a disposición de esta población desempleada y del sector empleador tanto público como privado.

v- **Registro paralelo de elegibles:** lista que contiene los candidatos elegibles de personas con discapacidad que han sido declarados idóneos para ocupar determinadas clases y cargos públicos.

w- **Reservar:** conducta administrativa conforme a la cual la Unidad de Recursos Humanos de cada órgano, ente o empresa pública formalmente separa una plaza vacante para ser llenada por una persona con discapacidad.

x- **Servicios de orientación y apoyo:** se trata de los servicios que cada entidad pública debe proporcionar a las distintas instancias administrativas que la integran y a sus funcionarios con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en pos de la plena inserción de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 2º—**Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en éste Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá: al Poder Ejecutivo, sea a cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluido la Procuraduría General de la República; al Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes; al Poder Judicial y todos sus órganos; al Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos; a las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 3º—**Objeto del Reglamento.** El presente Reglamento tiene como objeto regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N°8862, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 4º—**Creación de la Comisión Especializada.** El máximo jerarca de las instituciones reguladas en el artículo 2 del presente Reglamento, tendrá la obligación de crear una Comisión Especializada conformada por: el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará, un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología. Dicha Comisión tendrá por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento a nivel institucional, para lo cual contará con la debida colaboración de todas las demás unidades organizacionales.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 5º—**Funciones de la Comisión especializada.** La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo:

a- Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan oferentes disponibles.

b- Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.

c- Velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 6º—**Política Institucional y Resolución del Jerarca.** El máximo jerarca de cada institución, con base en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada, procederá a emitir una Política Institucional y dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 7º—**Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos:** Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes:

a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.

b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. Excepto, las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil, que se rigen por los procedimientos propios establecidos.

c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

d- En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 8º—**Obligación de contratar.** Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 9º—**Deber de colaboración.** Las instituciones por medio de las respectivas Comisiones

Especializadas, podrán acudir ante la Comisión Técnica de Ofertas para personas con discapacidad de la Dirección General del Servicio Civil, para asesorarse sobre las adecuaciones que se necesitan establecer en el proceso de selección, con el fin de valorar la idoneidad de dichas personas para el desempeño de los cargos de que se trate.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 10º—**Casos de excepción.** Se exceptúa a las instituciones del Sector Público de la no aplicación del presente Reglamento, cuando la institución se halle en los siguientes supuestos:

a- En caso de no encontrarse oferentes idóneos para ocupar las plazas vacantes, la institución deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas y para los efectos del informe estipulado en el artículo 12 de éste Reglamento.

b- En caso de que no existieran candidatos en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatos del Registro de elegibles general que cada institución lleve al efecto, sin perjuicio de que se utilicen otros pedimentos de personal para mantener la reserva regulada en la Ley N° 8862.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 11.—**Del Registro Nacional de personas desempleadas y subempleadas, incluye población vulnerable con especial énfasis en las personas con discapacidad:** Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje y Municipalidades en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho Sistema cuenta con una plataforma electrónica, que pone a disposición de esta población desempleada y del sector empleador tanto público como privado, para lo cual mantendrá actualizada la base de datos de oferentes con discapacidad y suministrará información a todo patrono público o privado a efectos de que se promueva la igualdad de oportunidades en el empleo.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 12.—**Deber de rendir informes.** Las Unidades de Recursos Humanos de las entidades estipuladas en el artículo 2, elaborarán y remitirán a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión o éste Reglamento determine en forma estandarizada para todo el Sector Público.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 13.—**Deberes de la Comisión Técnica Interinstitucional.** Los informes que se presenten ante la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, deberán ser analizados y revisados por sus miembros, a fin de emitir las observaciones, recomendaciones técnicas y directrices tendientes a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Sector Público. Además deberá gestar la articulación con las entidades públicas pertinentes, a fin de lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad, de tal manera que se promueva la empleabilidad de esta población y se vele por la efectiva aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 8862 y su Reglamento.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 14.—**Obligación Institucional por condición de discapacidad.** Cuando un

trabajador o trabajadora del sector público adquiere una discapacidad la institución estará obligada a tomar las medidas técnicas y administrativas que señala la Ley 7600 y la Ley de Riesgos del Trabajo.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 15.—**Sanciones.** Las y los funcionarios públicos que incumplan la disposición relativa al reclutamiento y selección de personal regulada en la presente norma, serán sancionados de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 16.—**Reformas.** Se reforma el párrafo 1° del artículo 89 del Decreto Ejecutivo N° 26831 MP, publicado en la Gaceta del 20 de abril de 1998. Reglamento de la Ley 7600 para que se lea de la siguiente manera:

“Todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo adquiriera 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”.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 17.—**Disposiciones finales.** En lo no regulado en el presente Reglamento, se aplicarán, en lo que fuere razonablemente compatible, las disposiciones contenidas en la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 y sus reformas, y en la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 18.—**Derogatorias.** Deróguese el Decreto Ejecutivo 34135-MP-MTSS y la Directriz N° 022-MP-MCI-MTSS publicados en *La Gaceta* N° 243 del 18 de diciembre de 2007.

[Ficha del artículo](#)

Artículo 19.—**Disposiciones Transitorias.**

[Ficha del artículo](#)

Artículo 20.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los dos días del mes de febrero del dos mil once.

[Ficha del artículo](#)

Transitorio I.—El estudio referido en el artículo segundo de este reglamento y la consecuente política institucional en la materia deberá estar listo a más tardar en el segundo trimestre del año 2011, lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862.

[Ficha del artículo](#)

Transitorio II.—El primer informe semestre de cumplimiento deberá ser presentado ante la Comisión Técnica Interinstitucional a más tardar el 30 de setiembre de 2011.

[Ficha del artículo](#)

[Ir al principio del documento](#)