

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY ESPECIAL PARA EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE LA
PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PÚBLICO**

DIPUTADO

EXPEDIENTE N.º24.990

PROYECTO DE LEY

LEY ESPECIAL PARA EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE LA PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Expediente N.º24.990

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

I- Hacia una Costa Rica inclusiva: oportunidades y beneficios de la Ley para el Reclutamiento y la Selección de Personal con Discapacidad en el Sector Público

En el contexto costarricense, la Ley Especial para el Reclutamiento y la Selección de la Persona en Condición de Discapacidad, en el Sector Público aborda una deuda histórica con uno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. Este marco legal no solo fomenta la promoción de derechos humanos y la igualdad de oportunidades, sino también se erige como una inversión estratégica en el desarrollo sostenible y la cohesión social del país.

II- Costo, beneficio y valor agregado de la ley

Costo: la implementación de esta ley no genera un costo adicional, ya que el enfoque propuesto no implica la asignación de nuevos recursos, sino una redistribución estratégica de los ya existentes. La implementación de esta ley requiere un compromiso inicial en términos de ajustes normativos, el cambio de la línea de pensamiento burocrático, no inclusivo y **médico** rehabilitador a una línea de pensamiento basado en derechos humanos. Aunque estos pasos iniciales representan un desafío, están diseñados para ser progresivos y sostenibles, reflejando una transición hacia un modelo inclusivo.

Beneficio: el principal beneficio radica en la transformación positiva que esta ley representa para las personas en condición de discapacidad, al abrirles el acceso a

Comentado [AC1]: Consulta, es esta la palabra que se pretende incluir?

oportunidades laborales dignas y en equidad. Esto impacta directamente su calidad de vida, independencia económica y participación social activa. Para el sector público, el beneficio es doble: incorporar talento humano diverso e inclusivo fortalece las capacidades institucionales y fomenta la innovación en los entornos laborales.

Valor agregado: el valor distintivo de esta ley radica en su alineación estratégica con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como se detalla en el apartado correspondiente. Además, refuerza el posicionamiento de Costa Rica como un referente regional en inclusión laboral y un ejemplo de compromiso con el cumplimiento y la promoción de los derechos humanos, fortaleciendo su liderazgo en la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.

Empleabilidad y su relación con la deuda pública: la implementación de esta ley debe considerarse una herramienta para potenciar la empleabilidad y la productividad nacional, en lugar de un factor que impacte negativamente la deuda pública. La integración de personas en condición de discapacidad, en el mercado laboral, contribuye al dinamismo económico al incrementar el consumo, reducir la necesidad de subsidios sociales y fomentar el desarrollo de nuevas capacidades productivas. Esto se traduce en una disminución de las presiones financieras del Estado y contribuye, de manera indirecta, en la sostenibilidad de la deuda pública, en razón de que las políticas de empleo inclusivo generan retornos económicos al reducir desigualdades y fomentar la autonomía económica de poblaciones tradicionalmente excluidas.

III- Garantizando la igualdad laboral: el caso Guevara Díaz vs. Costa Rica y la discriminación por discapacidad intelectual

El caso Guevara Díaz vs. Costa Rica aborda una violación al principio de igualdad y no discriminación, específicamente en el contexto laboral, al negársele a una persona con discapacidad intelectual el acceso a un puesto de trabajo en

condiciones de igualdad. A pesar de contar con las calificaciones más altas en el proceso de selección y de haber demostrado un buen desempeño en sus funciones, se documentaron decisiones administrativas influenciadas por prejuicios relacionados con su condición. Este caso revela fallas estructurales en la implementación de políticas inclusivas y afirmativas en el empleo público, así como una inoportuna motivación en las resoluciones judiciales que abordaron las denuncias de discriminación. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2022). Audiencia Pública del Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. <https://www.youtube.com/watch?v=QWHHDOZZTC0>

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la audiencia del caso **alrededor tiempo 2:09:12**, expuso en lo que interesa:

Comentado [AC2]: Lo señalado en rojo no se comprende

*(...) la comisión valora el reconocimiento de responsabilidad internacional del estado, la comisión resalta que dicho reconocimiento es una contribución positiva a la vigencia de los principios que inspira la Convención Americana así como la satisfacción de las necesidades de reparación de las víctimas de violaciones de derechos humanos sin perjuicio de lo anterior a efectos de determinar el alcance de la responsabilidad del estado en el presente caso la comisión pasar a **continuación a detallar los hechos y violaciones de derechos humanos que fueron cometidas** en perjuicio de Luís Fernando Guevara Díaz en lo que se refiere al fondo del caso la comisión era que el estado es responsable de **violar el derecho de igualdad de la ley de acceso al trabajo en condiciones de igualdad** de Luís Fernando Guevara Díaz ello en vista de la discriminación en el tiempo de objeto por el ministerio de hacienda **en vista de su discapacidad intelectual y la falta de una respuesta judicial efectiva** para proteger sus derechos tal como escuchamos el día de hoy el señor Guevara prestó sus servicios de manera gratuita en el ministerio de hacienda de costa rica aproximadamente por ocho años hasta que el 4 de junio de 2001 **fue contratado de manera interina** como trabajador misceláneo **tras abrirse el concurso para ocupar dicha plaza en propiedad pese a contar con la mejor calificación para el puesto en la terna no fue seleccionado siendo una potestad discrecional de la autoridad laboral nombrar al ganador** del concurso la comisión observa que en **el marco del proceso de selección surgieron distintos elementos que permiten acreditar que la víctima no fue seleccionada por tener una discapacidad intelectual** al respecto consta que la nómina de tres candidatos **la víctima tenía la puntuación más alta** por otra parte en distintos momentos **se reconoció su buen***

desempeño y efectividad con la que desempeña ahora si no consta ningún informe negativo sobre su trabajo según el expediente un punto decisivo que incluyó en la no contratación y **el cese de la víctima en su cargo fue sus problemas de retardo y bloqueo emocional que padece** dicho informe fue aceptado por el coordinador general de una técnica de aprovisionamiento y servicios quien remite al oficio a la unidad técnica de recursos humanos y pidió reconsiderar el nombramiento de la víctima del expediente del caso **no surge ninguna otra hipótesis que indique de manera objetiva la razón por la cual no fue contratado máxime que ya llevaba desempeñando dicho puesto tiempo atrás** en cualquier caso si todos los informes sobre el desempeño de la víctima son favorables e incluso fue elogiado por su trabajo y tenía la posición más alta en la terna de concursantes existiendo además el referido informe no **se puede sino concluir que su contratación se basó en un prejuicio sobre las personas con discapacidad** coincidieron con esta conclusión al menos cinco autoridades costarricenses **por ejemplo la asesoría jurídica del consejo nacional de rehabilitación y educación especial considero que el ministerio de hacienda- violó la ley por no elegir a una persona idónea por su condición y no establecer sistemas para promover la incorporación de personas con discapacidad del sector público** todos estos elementos no fueron resultados por el estado y en el trámite de la CIDH en el que meramente se reiteró la disfuncionalidad de la autoridad contratante y en el trámite ante este tribunal en que el estado emitió presentar su contestación por lo que corresponde aplicar la presunción establecida en el artículo 41.3 del reglamento de esta corte que establece que podrá considerar aceptados aquellos hechos que no hayan sido expresamente negados y las protecciones que no hayan sido expresamente controvertidas de igual forma la CIDH recuerda que según lo establecido esta corte se presume la existencia de un trato discriminatorio y por ende corresponde refutar la presunción del estado cuando la diferencia de trato se basa en una categoría protegida por el artículo 1.1 de convención que alude a grupos tradicionalmente marginados excluidos o subordinados como lo son las personas por discapacidad. (...).

El caso representa una oportunidad histórica para que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronuncie sobre la discriminación basada en discapacidad intelectual en el ámbito laboral, destacando el modelo social de la discapacidad. Además, busca sentar precedentes que obliguen a los Estados a adoptar medidas efectivas que garanticen el acceso, la permanencia y el ascenso laboral de las personas con discapacidad. Este asunto pone en evidencia la necesidad de que Costa Rica cumpla cabalmente con las cuotas de empleo inclusivo, así como que

fortalezca las medidas de reparación y no repetición en casos de discriminación, a la vez que desarrolla políticas públicas inclusivas acordes con estándares internacionales.

IV- Problemática de la exclusión del título de bachiller en Educación Media para estudiantes del Ciclo Diversificado en Educación Especial

La problemática en torno a la negativa de otorgar el título de bachiller en Educación Media a estudiantes que completan el Ciclo Diversificado en Educación Especial (Vocacional) se fundamenta en una serie de factores legales y pedagógicos. Según el documento revisado, las disposiciones específicas para esta modalidad educativa, establecidas en la circular DGEC-0103-2013, limitan la certificación oficial únicamente a un "*certificado de aprovechamiento*." Esto se debe a que el Ciclo Diversificado en Educación Especial tiene un enfoque orientado hacia habilidades vocacionales adaptativas, diseñado para facilitar la inserción laboral de los estudiantes en lugar de culminar en un título académico convencional.

Este enfoque diferenciado responde a criterios técnicos del sistema educativo costarricense, que busca preparar a los estudiantes de esta modalidad para desempeñarse en áreas ocupacionales específicas, en lugar de cumplir con un currículo académico general. Sin embargo, esta decisión ha generado controversias, pues limita las oportunidades de los estudiantes en términos de movilidad académica y social, al no reconocer su paso por el sistema educativo con un título equivalente al de bachiller en Educación Media.

Además, existe un debate jurídico sobre si esta diferenciación constituye una forma de discriminación. La Sala Constitucional ha sostenido que, aunque el trato es distinto, está justificado en función de las adaptaciones curriculares que se implementan para cubrir las necesidades específicas de estos estudiantes. Sin embargo, para algunos, esta justificación técnica no considera el impacto que esta

exclusión puede tener en la percepción y valoración de estos estudiantes en la sociedad y en su acceso a oportunidades académicas y laborales futuras.

La negativa de otorgar el título de bachiller en Educación Media en esta modalidad refleja una tensión entre la personalización de la educación y la igualdad de acceso a credenciales académicas reconocidas, planteando un desafío, tanto en términos de inclusión como de reconocimiento formal en el sistema educativo.

V- La educación inclusiva como derecho humano y motor de equidad

De acuerdo con las *“Líneas de acción para los servicios de apoyo educativo que se brindan desde la educación especial en el sistema educativo costarricense”*, del Ministerio de Educación Pública (MEP), se han identificado brechas en los esfuerzos por consolidar una educación inclusiva para las personas en condición de discapacidad. A pesar de los avances normativos y programáticos alcanzados a nivel nacional e internacional, persisten desafíos estructurales, pedagógicos y sociales que limitan la plena inclusión educativa. Estas áreas de mejora reflejan la necesidad de fortalecer las condiciones para garantizar el acceso equitativo y la participación en sistemas educativos regulares.

Entre estos desafíos se destacan barreras actitudinales, pedagógicas y de accesibilidad que dificultan el acceso a oportunidades de aprendizaje significativo. La superación de estas barreras no solo es un mandato ético y legal, sino también un componente esencial para construir una educación más equitativa y transformadora.

La educación inclusiva es un derecho fundamental respaldado por instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible aboga por garantizar una educación inclusiva,

equitativa y de calidad, reconociendo que la diversidad es una fortaleza que debe ser valorada y promovida dentro de los sistemas educativos.

En este contexto, la inclusión debe trascender la integración superficial para convertirse en un proceso de transformación profunda que permita a todas las personas en condición de discapacidad acceder, permanecer y desarrollarse académicamente en igualdad de condiciones. Este objetivo implica rediseñar prácticas pedagógicas, fortalecer el acceso a tecnologías educativas, fomentar actitudes positivas hacia la diversidad y garantizar la formación continua del personal docente, entre otras acciones.

Adoptar un compromiso decidido con la educación inclusiva no solo responde a obligaciones legales, sino también constituye una inversión estratégica en el desarrollo social y económico de las comunidades. La igualdad de oportunidades y la participación en la vida comunitaria son pilares para construir una sociedad más justa y equitativa. A nivel individual, el acceso a una educación inclusiva y de calidad empodera a las personas en condición de discapacidad, permitiéndoles desarrollar plenamente su potencial y contribuir al bienestar colectivo.

En este sentido, las líneas de acción propuestas deben orientarse a la identificación y superación de barreras, el fortalecimiento del trabajo colaborativo entre familias, docentes y comunidades, y la provisión de apoyos educativos personalizados. Estas medidas no solo fortalecen la educación inclusiva, sino también rediseñan el sistema educativo como un espacio enriquecedor y transformador para todas las personas.

VI- Limitaciones de acceso a la educación

La educación es un derecho humano fundamental y un medio clave para el desarrollo personal y profesional. En el caso de las personas con discapacidad, garantizar su acceso equitativo a la educación no solo promueve su inclusión social,

sino también fortalece la igualdad de oportunidades; sin embargo, existen barreras significativas que dificultan su pleno acceso y participación en el sistema educativo.

Las personas en condición de discapacidad enfrentan una brecha importante en el acceso a la educación formal. Según la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (Enadis) 2023, solo el 6,8% de la población adulta con discapacidad asiste a centros educativos formales, en comparación con el 11,8% de la población sin discapacidad. Esta disparidad se acentúa en las personas con discapacidad severa, de las cuales únicamente el 4,0% accede a educación formal (INEC, 2024, p. 54).

El problema también se manifiesta en la falta de adaptaciones en los centros educativos, ya que el 58,5% carece de infraestructura accesible, como rampas y espacios amplios. Además, el 86,7% de las personas en condición de discapacidad que asisten a estos centros no reciben apoyos educativos necesarios, lo que limita sus posibilidades de aprendizaje efectivo (INEC, 2024, p. 55). Estos datos evidencian la urgencia de políticas que prioricen la accesibilidad y los recursos educativos adaptados.

VII- Limitaciones de acceso al empleo

El acceso al empleo es esencial para la independencia económica y la participación en la sociedad. Para las personas en condición de discapacidad, la integración al mercado laboral no solo representa una oportunidad de desarrollo personal, sino también un camino hacia la equidad y la superación de barreras estructurales.

En 2023, solo el 40,7% de las personas en condición de discapacidad estaban empleadas, en contraste con el 66,0% de las personas sin discapacidad. Esta situación es aún más desfavorable para las mujeres con discapacidad, quienes presentan una tasa de ocupación del 32,1%, frente al 52,4% de los hombres (INEC, 2024, p. 59). Las personas en condición de discapacidad severas enfrentan

mayores dificultades, con apenas el 29,6% en alguna forma de empleo (INEC, 2024, p. 60).

La exclusión del mercado laboral también se refleja en el hecho de que el 55,8% de las personas en condición de discapacidad están fuera de la fuerza laboral, principalmente debido a condiciones de salud o jubilación anticipada (INEC, 2024, p. 59). Estas cifras subrayan la necesidad de promover entornos laborales accesibles y políticas inclusivas para cerrar las brechas existentes.

VIII- Situación económica de las personas con discapacidad

La situación económica de las personas en condición de discapacidad está estrechamente vinculada a su acceso limitado al empleo, lo que afecta su capacidad para alcanzar una autonomía financiera. Este análisis es fundamental para comprender las condiciones de vida de esta población y diseñar intervenciones efectivas.

Las personas en condición de discapacidad suelen desempeñar trabajos no calificados, lo que impacta negativamente en sus ingresos y calidad de vida. Según la Enadis 2023, el 29,4% de las personas en condición de discapacidad trabaja en ocupaciones no calificadas, en comparación con el 22,2% de las personas sin discapacidad (INEC, 2024, p. 62). Además, muchas dependen de ingresos limitados provenientes de familiares o programas sociales, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad económica.

IX- Predominio de las mujeres en condición de discapacidad

El predominio de las mujeres entre la población con discapacidad es un fenómeno que exige un análisis desde una perspectiva de género. Identificar las particularidades de esta población permite diseñar políticas que respondan a sus necesidades específicas y promuevan la igualdad.

Las mujeres representan el 57,9% de las personas en condición de discapacidad, una mayoría que se acentúa en los casos de discapacidad severa, donde el 58,9% son mujeres (INEC, 2024, p. 46). Este predominio pone de manifiesto la doble carga de discriminación que enfrentan, tanto por su género como por su condición de discapacidad, lo que requiere estrategias integrales que consideren estas dinámicas.

X-Promesa democrática del Estado de la Nación: hacia una legislación inclusiva y sostenible

El fortalecimiento de la gestión de las personas en condición de discapacidad en Costa Rica es un paso fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva. En un contexto legislativo caracterizado por altos niveles de fragmentación y complejidad política, la aprobación de leyes sustantivas con impacto en los derechos ciudadanos refleja un esfuerzo significativo del Poder Legislativo por responder a las necesidades de la población. No obstante, garantizar la efectividad de estas normas exige un compromiso real con su implementación y financiamiento, evitando que se conviertan en promesas sin respaldo. La reducción de leyes con "promesa democrática", en el período 2019-2020, es un avance alentador en términos de responsabilidad legislativa y sostenibilidad fiscal; sin embargo, el verdadero reto radica en transformar estas disposiciones en acciones concretas que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para ello, es fundamental una colaboración estrecha entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y la sociedad civil, asegurando que cada avance normativo se traduzca en oportunidades reales de inclusión y desarrollo para todas las personas.

XI- Medidas de acción positiva: transformando la inclusión y la equidad

Las medidas de acción positiva, conocidas también como discriminación positiva o acción afirmativa, constituyen estrategias fundamentales para superar

desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos vulnerables, en particular las personas con discapacidad. Si bien el principio de igualdad ante la ley es un pilar esencial del Estado de derecho, su aplicación formal resulta insuficiente para garantizar un acceso real a derechos y oportunidades cuando se enfrentan barreras sistémicas. Por ello, la adopción de estas políticas no se entiende como un privilegio injustificado, sino como una herramienta indispensable para corregir desequilibrios estructurales. Esta perspectiva se alinea con los artículos 33 y 50 de la Constitución Política de Costa Rica y con compromisos internacionales, como los establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde la óptica de las políticas públicas, la acción afirmativa es un recurso estratégico que impulsa un cambio cultural y social profundo, y fomenta una sociedad más justa, diversa e inclusiva. Iniciativas como las cuotas laborales, la accesibilidad universal, los incentivos para la contratación y los programas de formación especializada permiten eliminar barreras y generar oportunidades reales para aquellos que históricamente han sido marginados. De esta manera, no solo se promueve la equidad y la integración plena de los sectores vulnerables, sino que se enriquece el tejido social, al impulsar un desarrollo sostenible y un futuro en el que la diversidad se valora y se potencia como motor de progreso.

XII- Promoción de procesos de paz para poblaciones vulnerables y personas en condición de discapacidad

La promoción de procesos de paz requiere políticas inclusivas que reconozcan y atiendan las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables, en especial de las personas con discapacidad. Como se evidenció en el evento organizado en 2024 por Conapdis y la Asamblea Legislativa de Costa Rica, la formación política y el empoderamiento son herramientas clave para construir una paz sostenible. La exclusión histórica de personas con discapacidad, en espacios de toma de decisiones, perpetúa desigualdades y limita su capacidad para incidir en políticas

públicas que les afectan directamente. Proyectos como los talleres de liderazgo, enfocados en enseñar el marco legal, la planificación estratégica y la comunicación política, no solo fortalecen habilidades individuales, sino que generan agentes de cambio capaces de desafiar barreras sistémicas. La paz no se reduce a la ausencia de conflicto, sino a la creación de sociedades donde todas las voces, incluidas las de las personas en condición de discapacidad, sean escuchadas y valoradas en la construcción de un futuro equitativo.

Para garantizar una paz duradera, es esencial eliminar las barreras físicas, comunicativas y actitudinales que enfrentan las personas en condición de discapacidad. El acceso a información en formatos accesibles, como lengua de señas o materiales en braille y la adaptación de infraestructuras públicas son pasos fundamentales para su participación plena. Durante el evento, se destacó la importancia de campañas de concientización que combatan la infantilización y el asistencialismo, fenómenos que niegan la autonomía de este grupo vulnerable. Además, la incidencia política requiere alianzas estratégicas entre organizaciones, legisladores y medios de comunicación para priorizar agendas como la inclusión laboral y la accesibilidad universal. Solo mediante un enfoque interseccional, que integre discapacidad, género y diversidad cultural, se logrará una paz transformadora que no deje a nadie atrás. La experiencia costarricense demuestra que, cuando se invierte en educación cívica y se promueve la participación, se construyen democracias más resilientes y justas.

XIII- Rumbo a un sistema de salud inclusivo y equitativo para todos

La Organización Mundial de la Salud destaca que, a nivel global, aproximadamente una de cada seis personas convive con alguna discapacidad, y en ciertos contextos se observa una esperanza de vida menor en comparación con la población general.

Esta realidad se relaciona con obstáculos en el acceso a servicios de salud adecuados y con barreras que limitan una participación plena en actividades de

prevención y cuidado, lo que puede aumentar el riesgo de desarrollar afecciones crónicas.

Además, es fundamental reconocer que las desigualdades en salud tienen raíces en factores estructurales y sociales, como la estigmatización, la discriminación y la exclusión en áreas clave como la educación y el empleo. Frente a estos retos, es imperativo repensar y adaptar los modelos tradicionales de vacaciones y períodos de descanso, y reconocer su papel crucial en la prevención de enfermedades y en la mitigación de la fatiga crónica en personas en condición de discapacidad, para que contemplen las necesidades específicas de esta población vulnerable para mejorar su calidad de vida y a promover un equilibrio saludable entre trabajo y descanso, consolidando así un entorno más inclusivo y sostenible para todos.

XIV- Consulta a personas en condición de discapacidad (énfasis intelectual) y experto

A continuación, se resumen los principales aspectos identificados:

1. Justificación de la consulta: la realización de una consulta directa a la población en condición de discapacidad responde al mandato de la Convención Americana de Derechos Humanos y a los principios de participación inclusiva establecidos en el ordenamiento internacional. Para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, se entrevistó a personas civiles que viven con diversas discapacidades especialmente en condición de discapacidad intelectual, así como a representantes de organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la defensa de sus derechos.

Además, se incorporaron al diálogo docentes especialistas en educación especial del Ministerio de Educación Pública y funcionarias del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (Diopcd) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), entre otros actores clave (Mapa de Actores), con el objetivo de articular perspectivas multidimensionales sobre los obstáculos y las oportunidades que enfrenta este colectivo.

2. Alcance y metodología de las entrevistas: el estudio incluyó aproximadamente 107 entrevistas estructuradas en dos instrumentos: la primera, titulada *“Entrevista – Estudio para el análisis de propuestas de incidencia política en torno a la discapacidad como categoría protegida en Costa Rica: Derechos Humanos, Igualdad, Empleabilidad y Protección Efectiva hacia 2025”*, orientada a expertas y expertos en la materia y, la segunda, *“Entrevista – Estudio para el Análisis de Percepción Empleabilidad Personas en Condición de Discapacidad”*, dirigida a las propias personas con discapacidad. Ambas herramientas permitieron recoger narrativas cualitativas y matices de la experiencia vivida, garantizando una visión holística de los retos institucionales y sociales.

3. Barreras actitudinales y estigmatización social: las narrativas recogidas evidencian que, pese a los avances legislativos, persiste un fuerte estigma social que se expresa tanto en el ámbito escolar como en el laboral. Muchas personas describen haber sido víctimas de burlas y exclusión durante su etapa educativa, lo que arraiga percepciones negativas en sus pares y en empleadores potenciales. Esta discriminación cotidiana limita la autoestima y reduce las oportunidades de participación, perpetuando la marginalización de quienes requieren apoyos diferenciados.

Además, múltiples respondientes relatan haber sido rechazados “cuando dije que tenía discapacidad” o “me discriminaron sin explicación”; señalan actitudes paternalistas y prejuicios sobre la productividad.

4. Limitaciones en la formación docente y recursos educativos: los testimonios de las personas servidoras del Ministerio de Educación Pública señalan la falta de capacitación especializada para atender la diversidad funcional en las aulas. La carencia de herramientas tecnológicas adaptadas y de materiales accesibles dificulta la apropiación del currículo y, a su vez, la transición hacia la vida laboral. Este déficit formativo reproduce brechas desde las primeras etapas de aprendizaje,

mermando las competencias y la confianza de las personas con discapacidad para integrarse en entornos laborales competitivos.

5. Fragmentación y debilidad de las políticas institucionales: aunque existen normas y protocolos en las instituciones públicas y privadas, su implementación resulta fragmentada. La falta de coordinación interinstitucional deriva en procesos burocráticos complejos.

6. Situación de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral: las personas con discapacidad intelectual enfrentan barreras sistémicas en los procesos de reclutamiento y selección laboral, principalmente derivadas de la falta de accesibilidad en la comunicación y los prejuicios sociales. A diferencia de otras discapacidades, los obstáculos físicos no son el principal desafío; en cambio, la ausencia de información clara y adaptada a sus necesidades cognitivas dificulta su comprensión de las funciones laborales. Además, persisten estereotipos arraigados que subestiman sus capacidades, alimentados por mitos sobre su productividad o autonomía. Estos sesgos, presentes en los equipos de gestión humana, perpetúan su exclusión hacia economías informales o mercados laborales cerrados. Ante esto, el Departamento de Igualdad de Oportunidades recalca que los ajustes razonables *-como simplificar lenguaje o adaptar pruebas-* son un derecho irrenunciable bajo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y la normativa laboral costarricense, exigiendo su cumplimiento sin condicionantes económicos o logísticos para los empleadores.

7. Obstáculos en el mercado de trabajo y accesibilidad: en el ámbito laboral, persisten prácticas de exclusión en los procesos de selección: se reportan obstáculos como la ausencia de transporte y señalización accesible, la falta de ajustes razonables en tareas y horarios, así como la escasa oferta de modalidades flexibles como el teletrabajo. Estos factores combinados condenan a muchas personas con discapacidad a empleos informales o a la desocupación prolongada,

reforzando su precariedad económica y vulnerabilidad social. Asimismo, se señala el rezago tecnológico o conocimiento en nuevas tecnologías.

Además, múltiples respondientes relatan que, aunque completaron sus estudios en el Ministerio de Educación Pública, su título no es igual al de los demás y por eso no pueden buscar empleo ni trabajar igual que los demás.

8. Complejidad de los procesos administrativos: el análisis cualitativo revela que los trámites para acceder a beneficios *-subsidios, pensiones o adaptaciones laborales-* son percibidos como rígidos y excesivamente documentados. La falta de acompañamiento personalizado y la incertidumbre sobre los requisitos generan desmotivación para iniciar los procesos. Asimismo, la carencia de mecanismos claros de rendición de cuentas y seguimiento obstaculiza la evaluación de resultados y la mejora continua.

9. Anonimato y temor a represalias: del proceso de entrevistas se obtuvo un número significativo de respuestas en las que las personas optaron por no consignar ni su nombre ni su número de cédula o identificación. Explicaron que, ante la posibilidad de represalias -tanto en su entorno laboral como en la gestión de ayudas- prefirieron preservar su anonimato. Muchas expresaron que se encontraban en procesos de búsqueda de apoyo a través del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y que permanecían sin empleo, situación que intensifica la urgencia de políticas públicas más seguras y confiables.

XV- Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica

El proyecto Ley Especial para el Reclutamiento y la Selección de la Persona en Condición de Discapacidad en el Sector Público guarda una relación directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹, especialmente en los ámbitos de

¹ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica. (2025). Portal web. <https://ods.cr/>

inclusión, reducción de desigualdades y trabajo decente. A continuación, se detalla como esta ley se alinea con los ODS:

1) ODS 1: Fin de la Pobreza

Meta:

- ✓ **1.3** Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.
- ✓ **1.3.1** Porcentaje de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosado por sexo, y distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas y los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los grupos vulnerable.
- ✓ **1.4** De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.

Las personas en condición de discapacidad enfrentan mayores tasas de pobreza debido a barreras económicas, sociales y de acceso a servicios. Promover políticas de inclusión financiera y acceso equitativo a oportunidades puede reducir esta brecha.

2) ODS 3: Salud y Bienestar

Meta:

- ✓ **3.8** Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
- ✓ **3.c** Aumentar considerablemente la financiación de la salud y la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Este objetivo incluye el acceso universal a servicios de salud de calidad, lo cual es esencial para las personas con discapacidad. Además, aborda la prevención de discapacidades a través de servicios médicos, rehabilitación y dispositivos asistenciales, para abordar las necesidades específicas de este grupo.

3) ODS 4: Educación de Calidad

Meta:

✓ **4.5** *De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.*

✓ **4.a** *Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.*

Asegura que los entornos educativos sean inclusivos y accesibles, priorizando la mejora de la infraestructura y los recursos educativos adaptados para garantizar la equidad y la participación de todos los estudiantes en condición de discapacidad.

4) ODS 5: Igualdad de Género

Meta:

✓ **5.1** *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.*

✓ **5.2** *Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.*

Las mujeres en condición de discapacidad enfrentan múltiples formas de discriminación y requieren políticas específicas equitativas. La igualdad de género, para las mujeres y niñas en condición de discapacidad, es un componente esencial para garantizar su pleno desarrollo y participación en la sociedad. Además, se destaca la importancia de eliminar todas las formas de violencia, incluida la explotación sexual, de las cuales ellas son víctimas frecuentes, tanto en ámbitos públicos como privados. Abordar estas desigualdades requiere acciones decididas que promuevan la protección de sus derechos, el acceso a oportunidades equitativas y su empoderamiento como agentes de cambio; lo anterior no solo fortalece la cohesión social, sino también impulsa un desarrollo más inclusivo y sostenible. Implementar políticas y programas que atiendan sus necesidades

específicas es clave para construir un mundo donde todas las mujeres, sin importar sus condiciones, puedan vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

5) ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Meta:

- ✓ **8.5** *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*
- ✓ **8.5.1** *Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad.*
- ✓ **8.5.2** *Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad.*
- ✓ **8.8** *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*

La promoción del trabajo decente y el crecimiento económico para personas con discapacidad constituye un pilar esencial en la construcción de una sociedad inclusiva y equitativa. Es prioritario reducir la brecha en el ingreso medio por hora entre personas con discapacidad y sin ella, así como abordar las tasas de desempleo, que tienden a ser significativamente más altas en esta población. Además, garantizar un entorno laboral seguro y sin riesgos refuerza la protección de los derechos laborales y fortalece la productividad. La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo mejora su calidad de vida, sino también potencia el crecimiento económico, al aprovechar sus capacidades y talentos.

6) ODS 10: Reducción de las Desigualdades

Meta:

- ✓ **10.2** *De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.*
- ✓ **10.2.1** *Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.*
- ✓ **10.3** *Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas*

discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

La reducción de las desigualdades para las personas con discapacidad es un desafío crucial para avanzar hacia sociedades más justas e inclusivas. Reconocer y actuar frente a estas desigualdades no solo mejora las condiciones de vida de las personas con discapacidad, sino también contribuye al fortalecimiento del tejido social y económico, al valorar la diversidad como motor de innovación y resiliencia comunitaria.

7) ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

Meta:

✓ **11.2** *De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.*

✓ **11.2.1** *Proporción de la población que tiene acceso conveniente al transporte público, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.*

✓ **11.7** *De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.*

✓ **11.7.1** *Proporción media de la superficie edificada de las ciudades correspondiente a espacios abiertos para el uso público de todos, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.*

La construcción de ciudades y comunidades sostenibles requiere una planificación inclusiva que responda a las necesidades de las personas en condición de discapacidad, que enfrentan barreras significativas para acceder a los servicios urbanos y el empleo. Garantizar sistemas de transporte seguros, asequibles y accesibles, no solo facilita su movilidad sino también fortalece su autonomía y participación en la vida económica y social. Además, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos inclusivos es esencial para fomentar su bienestar físico y mental, así como su integración en la comunidad. Los datos desagregados sobre acceso al transporte público y espacios abiertos son cruciales para diseñar políticas efectivas que reduzcan las desigualdades urbanas. Invertir en

infraestructura y entornos accesibles beneficia a todos los habitantes, promueve ciudades más equitativas, resilientes y sostenibles, donde la diversidad sea una fortaleza y no un obstáculo.

8) ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

Meta:

- ✓ *16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.*
- ✓ *16.7.1 Proporciones de posiciones (por grupo de edad, sexo, personas con discapacidad y grupos de población) en las instituciones públicas (asambleas legislativas nacionales y locales, administración pública, poder judicial), en comparación con las distribuciones nacionales.*
- ✓ *16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.*

La construcción de paz, justicia e instituciones sólidas requiere garantizar la participación y representación de las personas en condición de discapacidad, en los procesos de toma de decisiones en todos los niveles. Es fundamental que las instituciones públicas de la Administración Pública, incluidas la Asamblea Legislativa y el Poder Judicial, reflejen de manera equitativa la diversidad de la población. Esta representación no solo asegura que las políticas respondan a las necesidades específicas de las personas en condición de discapacidad, sino también fortalece la legitimidad de las instituciones al incluir perspectivas diversas. Asimismo, abogar por leyes y políticas no discriminatorias es clave para erradicar barreras estructurales y promover un desarrollo sostenible. Al incluir a las personas en condición de discapacidad en la toma de decisiones, se fomenta un entorno más inclusivo, donde la justicia y la igualdad de oportunidades son pilares fundamentales para una sociedad cohesionada y resiliente.

9) ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Meta:

- ✓ *17.18 De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar*

significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

La implementación de la ley requiere datos desglosados sobre discapacidad, para evaluar avances y diseñar políticas efectivas; lo anterior fortalece la recolección y uso de datos, contribuyendo al logro de esta meta.

El presente proyecto de ley surge de la iniciativa ciudadana núm. 4052, expediente administrativo del *Área de Iniciativa Popular del Departamento de Participación Ciudadana* de la Asamblea Legislativa de la República, proyecto presentado por los señores Jorge Humberto Salazar Vargas, Ana Cristina Parra Jiménez, Karla Melissa Marchena Álvarez, Sandra Pizarro Gutiérrez, Luis Martínez Padilla. Esta propuesta ciudadana fue producto de la capacitación denominada "Curso de formación política para personas con discapacidad", que brindó el *Área de Formación Cívica Legislativa y Comunicación Política* de dicho departamento, entre los meses de octubre y noviembre del 2024, el cual se desarrolló en cinco sesiones de trabajo, en coordinación con el *Área de Accesibilidad e Inclusión para Personas con Discapacidad* del *Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional* de esta Asamblea Legislativa. Las personas antes citadas trabajaron la formulación de dicha propuesta, para lo cual recibieron la asesoría técnica necesaria por parte del *Área de Iniciativa Popular y Atención Ciudadana* ya indicada, durante el proceso de construcción del anteproyecto de ley, hasta su presentación final bajo el número de expediente administrativo indicado, de dicha área.

Por lo anterior, las suscritas diputaciones hemos acogido la iniciativa ciudadana señalada y la sometemos a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados, para su análisis y discusión legislativa, de cara a su eventual aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**LEY ESPECIAL PARA EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE LA
PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PÚBLICO**

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1- Objeto de la ley

Esta ley tiene como objetivo establecer las normas y los procedimientos para el reclutamiento, la selección y la contratación de personas con discapacidad en el sector público, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

Esta ley se aplicará en todos los procesos de reclutamiento y selección de personal llevados a cabo por entidades del sector público, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 3- Principios

La implementación de esta ley estará guiada por los siguientes principios:

- a) Principio de igualdad de oportunidades: garantiza condiciones equitativas para que las personas en condición de discapacidad puedan participar en procesos de reclutamiento y selección, sin discriminación.
- b) Principio de inclusión activa: promueve la adaptación de los entornos laborales públicos, para la plena participación de personas en condición de discapacidad.

c) Principio de no discriminación: prohíbe cualquier forma de trato desigual que limite las oportunidades de acceso al empleo público, para personas en condición de discapacidad.

d) Principio de adaptación razonable: obliga a realizar ajustes necesarios para que las personas en condición de discapacidad puedan cumplir sus funciones en condiciones equitativas.

e) Principio de meritocracia inclusiva: respeta los procesos meritocráticos, asegurando que las evaluaciones consideren las necesidades particulares de las personas en condición de discapacidad.

ARTÍCULO 4- Definiciones

Para efectos de esta ley, se entenderá lo siguiente:

a) Educación especial vocacional: programa educativo adaptado a las necesidades de estudiantes con habilidades y requerimientos educativos particulares, orientado a la formación en habilidades vocacionales y adaptativas.

b) Título equivalente de bachiller en Educación Media: título académico otorgado a los estudiantes del Ciclo Diversificado en Educación Especial, con igual valor y reconocimiento que el título de Bachiller en Educación Media.

c) Adaptación razonable: modificaciones y ajustes necesarios para garantizar, a las personas en condición de discapacidad, el goce o ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO II

Otorgamiento de título equivalente para la empleabilidad

ARTÍCULO 5- Derecho a la certificación educativa

Los estudiantes que concluyan el Ciclo Diversificado en Educación Especial tendrán derecho a recibir un título igualitario al de Bachiller en Educación Media, que incluirá una descripción del perfil vocacional y adaptativo alcanzado y validará sus competencias para efectos laborales y académicos.

ARTÍCULO 6- Expedición del título

El Ministerio de Educación Pública (MEP) será responsable de otorgar el título igualitario de Bachiller en Educación Media a los estudiantes del Ciclo Diversificado en Educación Especial. Este título será inscrito en el Registro Nacional de Títulos del Ministerio.

CAPÍTULO III

Inserción académica y laboral

ARTÍCULO 7- Reconocimiento en instituciones educativas y laborales

El título equivalente de Bachiller en Educación Media será reconocido por todas las instituciones educativas y organismos de empleo, en igualdad de condiciones al título ordinario de Bachiller en Educación Media, que permitirá a los graduados acceder a estudios, programas técnicos, empleo, becas y cualquier otra oportunidad laboral, académica o de otra índole que tenga como requisito aportar el título de Bachiller en Educación Media.

ARTÍCULO 8- Desarrollo de Programas de Inserción

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), creará y supervisará programas de inserción laboral para los estudiantes graduados del Ciclo Diversificado en Educación Especial, a fin de promover su inclusión en el mercado laboral.

CAPÍTULO IV

Procedimientos y reglamentación

ARTÍCULO 9- Procedimientos de implementación

En un plazo no mayor a seis meses, desde la promulgación de esta ley, el Ministerio de Educación Pública (MEP) emitirá un reglamento que determine los procedimientos y requisitos para la emisión del título igualitario de Bachiller en Educación Media, considerando la inclusión de competencias adquiridas y el perfil vocacional del estudiante.

ARTÍCULO 10- Cumplimiento de igualdad y no discriminación

El Ministerio de Educación Pública (MEP), y las instituciones educativas públicas y privadas, deberán asegurar que todas las personas estudiantes, independientemente de su modalidad de estudio, reciban un trato en equidad para el acceso a certificaciones académicas.

CAPÍTULO V

Reclutamiento y selección

ARTÍCULO 11- Acceso a la información

Las entidades públicas deberán garantizar que toda información relativa a vacantes y oportunidades laborales sea accesible y comprensible para personas en condición de discapacidad, incluyendo ajustes en la presentación de la información en formatos accesibles.

ARTÍCULO 12- Proceso de selección inclusivo

Las entidades deberán implementar procesos de selección que garanticen la igualdad de oportunidades, proporcionando ajustes razonables en cada etapa, desde la recepción de solicitudes hasta la entrevista y evaluación final.

Se garantizará que las entrevistas, las evaluaciones y los exámenes, tanto psicométricos como de competencia, estén adaptados para no constituir barreras adicionales para personas con discapacidad.

ARTÍCULO 13- Ajustes razonables

Durante el proceso de selección, se garantizarán ajustes razonables para asegurar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, de manera equitativa y sin discriminación. Estos ajustes incluirán, entre otros, accesibilidad física, servicios de interpretación en lengua de señas, adaptación de materiales en formatos accesibles, tecnologías de apoyo y cualquier otra medida necesaria para eliminar barreras de comunicación o acceso.

Las adaptaciones serán determinadas en coordinación con la persona candidata, atendiendo sus necesidades específicas, y deberán implementarse sin que ello represente una carga desproporcionada o indebida.

CAPÍTULO VI

Fuero de protección de las personas en condición de discapacidad

ARTÍCULO 14- Fuero de protección de las personas en condición de discapacidad

Las personas en condición de discapacidad, que sean contratadas en el sector público, gozarán de un fuero especial de protección laboral, garantizando su estabilidad en el empleo y condiciones laborales adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

Queda expresamente prohibida cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral por motivos de discapacidad, así como cualquier acción que limite, restrinja o afecte el acceso, la permanencia o el desarrollo profesional de estas personas. Asimismo, se garantizará la implementación de ajustes razonables y medidas de accesibilidad necesarias para eliminar barreras que impidan su pleno desempeño y

el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Cualquier acto de despido, traslado forzoso, reducción salarial o modificación arbitraria de funciones que vulnere los derechos de las personas con discapacidad deberá ser debidamente justificado, bajo pena de nulidad y sanciones conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 15- Protección especial de mujeres en condición de discapacidad

Las mujeres en condición de discapacidad gozarán de una protección especial en los procesos de reclutamiento y selección, así como en el ejercicio de sus funciones en el sector público. Se garantizará la implementación de medidas específicas que eliminen barreras de género y discapacidad, fomentando su inclusión efectiva y acceso a oportunidades laborales en condiciones de equidad.

ARTÍCULO 16- Fuero de las plazas reservadas

Todo servidor público en condición de discapacidad, que ocupe una plaza interina o en propiedad, tendrá derecho a la reserva de su plaza. Además, se le otorgará prioridad en procesos de reclasificación, recalificación, reasignación y reestructuración de puestos, con el fin de garantizar sus derechos laborales, judiciales y extrajudiciales.

ARTÍCULO 17- Interpretación favorable

En caso de duda, sobre la aplicación de cuerpos normativos, prevalecerá la interpretación que beneficie a las personas con discapacidad, promoviendo su integración y bienestar.

ARTÍCULO 18- Promoción interna

Las entidades deberán crear políticas internas de desarrollo profesional para personas en condición de discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión en los procesos de promoción y crecimiento dentro de la organización.

ARTÍCULO 19- Perspectiva de género

Las instituciones públicas deberán garantizar que todos los procesos de reclutamiento y selección incluyan la perspectiva de género de las personas en condición de discapacidad, promoviendo la equidad en la representación y participación.

ARTÍCULO 20- Protección especial para el acceso a la propiedad de plazas vacantes de las personas en condición de discapacidad

Las personas en condición de discapacidad, que ocupen plazas vacantes en condición interina, serán habilitadas para participar en los procedimientos necesarios que permitan realizar su nombramiento en propiedad. Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos, priorizando a las personas servidoras públicas en condición de discapacidad que se encuentren ocupando dichas plazas de forma interina.

CAPÍTULO VII

Sanciones

ARTÍCULO 21- Causales de responsabilidad administrativa

Sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios, será responsable administrativamente el funcionario público que:

- a) Debilite el control interno de la organización u omita las actuaciones necesarias para su diseño, implantación o evaluación, de acuerdo con la normativa técnica aplicable, especialmente cuando estas omisiones afecten la implementación de medidas de inclusión, accesibilidad y no discriminación, en perjuicio de grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas en condición de discapacidad.

b) Con inexcusable negligencia, asesore o aconseje a la entidad donde presta sus servicios, a otra entidad u órgano públicos, o a particulares que se relacionen con ella, permitiendo o promoviendo prácticas discriminatorias que atenten contra los principios de igualdad de género, inclusión y accesibilidad, en perjuicio de grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas en condición de discapacidad.

CAPÍTULO VIII
Disposiciones finales

ARTÍCULO 22- Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en un plazo máximo de tres meses a partir de su publicación.

Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Nombre de la persona diputada	Firma
