



**MINISTERIO
DE SALUD**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

**DIRECCIÓN NACIONAL DE
CEN-CINAI**

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dirección Nacional de CEN-CINAI





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 2 de 33

Acción	Rol	Nombre completo	Firma
PREPARADO POR:	COMISIÓN INSTITUCIONAL SOBRE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD (CIAD)	• JOSÉ ALONSO LEÓN CARBALLO • BERNARDITA SANABRIA JIMÉNEZ • NELLY ATEHORTÚA CONTRERAS • LUCRECIA BARBOZA CHACÓN • ALLAN ÁLVAREZ RAMÍREZ • AMPARITO SOLANO VEGA • ERNESTO CARBALLO GARITA • RANDY ARAYA MONTERO • ALEXANDER OVIEDO CASTRO • REBECA PORRAS JIMÉNEZ	
REVISADO POR:	JEFA, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	MBA. KATTIA QUESADA GIUTTA	
APROBADO POR:	DIRECTORA NACIONAL DE CEN-CINAI	LICDA. MARIANELLA RIBAS FALLAS	
VERSIÓN N°: 1	FECHA DE EMISIÓN:	2/MAYO/2025	DNCC-OF-0523- 2025





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 3 de 33

CONTENIDO

Política Institucional De Inclusión Y Protección Laboral De Las Personas Con Discapacidad	1
Introducción.....	5
Objetivo.....	5
Actores Internos De La Institución Responsables De La Aplicación De La Política	5
Antecedentes Institucionales Para La Formulación Y Adopción De La Política	6
Justificación.....	6
Marco Normativo Vinculante	8
Principios Generales	11
Declaratoria.....	13
Acciones Para La Implementación.....	13
Adopción De Medidas Presupuestarias.....	16
Monitoreo, Seguimiento, Evaluación Y Sanciones.....	16
Vigencia De La Política.....	17
Revisión Periódica De La Política.....	17
Consultas A Las Rectorías Respectives Para El Efectivo Cumplimiento De La Política.....	18





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 3 de 33

CONTENIDO

Política Institucional De Inclusión Y Protección Laboral De Las Personas Con Discapacidad	1
Introducción.....	5
Objetivo.....	5
Actores Internos De La Institución Responsables De La Aplicación De La Política	5
Antecedentes Institucionales Para La Formulación Y Adopción De La Política	6
Justificación	6
Marco Normativo Vinculante	8
Principios Generales	11
Declaratoria.....	13
Acciones Para La Implementación	13
Adopción De Medidas Presupuestarias.....	16
Monitoreo, Seguimiento, Evaluación Y Sanciones	16
Vigencia De La Política	17
Revisión Periódica De La Política.....	17
Consultas A Las Rectorías Respectives Para El Efectivo Cumplimiento De La Política.....	18





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 4 de 33

ANEXOS	19
Anexo N°1	19
Anexo 2	24
Anexo 3	25
Anexo 4	27
Anexo 5	28





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 5 de 33

INTRODUCCIÓN

La **Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad de la Dirección Nacional de CEN-CINAI** (en adelante Dirección de CEN-CINAI), es la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N°8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y su Reglamento, Decreto Ejecutivo 36462-MTSS.

La formulación de este documento se realizó conforme con la Guía de la Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad dispuesta por CONAPDIS, así como la elaborada y publicada para esa misma institución la cual está disponible en el Sistema Costarricense de Información Jurídica.

OBJETIVO

La presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en la Dirección de CEN-CINAI, constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la reserva de plazas vacantes exigidas por la Ley N° 8862.

ACTORES INTERNOS DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política servirá como marco orientador para el Despacho de la Dirección de CEN-CINAI, la Unidad de Recursos Humanos, la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), la Unidad de Planificación Institucional, y demás dependencias de la institución.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha: 02/05/2025 Versión: 1

Página 6 de 33

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES PARA LA FORMULACIÓN Y ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA

Conforme a los informes de la Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de CEN-CINAI, se verifica que se cuenta con 6 de personas en condición de discapacidad ocupando plazas reservadas conforme a la Ley N°8862 y su Reglamento.

JUSTIFICACIÓN

La Dirección de CEN-CINAI, presenta la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad, en cumplimiento a la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el sector público costarricense y su Reglamento, conforme al Decreto Ejecutivo 36462-MTSS.

Acogiendo dicha disposición como una acción afirmativa en beneficio de la comunidad laboral del país en condición de discapacidad, su propósito es asegurar la inclusión laboral de este sector de la población en los puestos de trabajo para los cuales reúne requisitos.

Esta Política Institucional, conforma el marco vinculante de acción para la gestión institucional, además fundamenta el desarrollo de las medidas administrativas, técnicas, de control y seguimiento, de las personas funcionarias responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de esta política.

Además, el Reglamento Orgánico de la Dirección Nacional CEN-CINAI N° 37270-S, dispone conceptualmente los valores institucionales que orientan el quehacer de las personas funcionarias y contratadas:





“Sensibilidad social: capacidad de percibir las necesidades individuales y colectivas de los clientes y personas beneficiarias. Se trabaja a partir del conocimiento de esa realidad, estableciendo relaciones de confianza y respeto, garantizando la inclusión de los niños, niñas, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia más vulnerables de la población para favorecer su acceso a los servicios.

Solidaridad: funcionarios y funcionarias con espíritu de servicio al cliente, que asumen con entusiasmo los desafíos para lograr trabajar por el bien común de las comunidades, promoviendo alianzas estratégicas y uniendo esfuerzos con diferentes actores sociales, para favorecer la salud de la población infantil.

Equidad: la provisión de servicios se establece siguiendo el debido balance, de manera que se dé prioridad a la población más vulnerable con criterios de justicia.

Compromiso: se emplean todas las capacidades y competencias en ejecutar las acciones requeridas para cumplir con todas las responsabilidades, buscando siempre resultados superiores a los esperados y asumiendo con responsabilidad las consecuencias de los actos y decisiones.

Respeto: se aceptan y valoran los intereses y necesidades de los demás, de sí mismos y el entorno que nos rodea al reconocer que el respeto al derecho ajeno es la paz.

Efectividad: se desarrollan las actividades cotidianas enfocándose en el logro de los objetivos de salud definidos a nivel nacional e institucional. Hay responsabilidad por la calidad e impacto del trabajo y por el uso eficiente de los recursos. Se estimula la creatividad, la





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 8 de 33

innovación, la mejora continua y la orientación a los resultados, como medio para superar día con día la productividad ”.

MARCO NORMATIVO VINCULANTE

Con fundamento en los artículos 4 y 28 inciso 2 a) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, la presente Política debe ser adoptada por la Dirección de CEN-CINAI, en virtud de las siguientes consideraciones normativas:

– Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación alguna, así reconocido por los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; todos estos instrumentos ratificados por la República de Costa Rica.

– El artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

– El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece el derecho al trabajo para todas las personas, así como la obligación del Estado de procurar que todas tengan ocupación honesta y útil.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 9 de 33

– La Ley N° 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

– Sobre el derecho al trabajo, la Ley N° 7600, en los artículos 23 y 24 establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones, necesidades personales y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto.

– El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y la equidad para las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la obligación de emprender acciones legislativas y administrativas tendientes a la eliminación de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad, así como el pleno y efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.

– El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, a efectos de prohibir toda discriminación en la selección y contratación, propiciando la continuidad en el empleo, la promoción profesional y garantizando condiciones de





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 10 de 33

trabajo seguras y saludables. En particular, el inciso g) establece la obligación de los Estados Parte de emplear a personas con discapacidad en el sector público.

– La Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público indica que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar, **como mínimo**, un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes con el fin de que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el régimen de personal de cada uno de los Poderes de la República.

– La Ley N° 8862 y su Reglamento representan una acción afirmativa en beneficio de la población con discapacidad del país.

– La Política Nacional de Discapacidad 2011–2030 establece en su Eje: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, el tema de Acceso al empleo y al trabajo, y el lineamiento: "Garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso a empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el desarrollo de emprendimientos, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptados a las necesidades y características en igualdad de condiciones que el resto de la población", por lo que la institucionalidad pública debe cumplir con esta política de carácter nacional.

– El Poder Ejecutivo ha reconocido en reiteradas ocasiones la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad como parte transversal y esencial del desarrollo inclusivo de nuestra sociedad y de la planificación nacional.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 11 de 33

PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que comprenden la presente política son los siguientes:

- **Accesibilidad:** a fin de que las personas 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.
- **Autodeterminación:** auto expresión, responsabilidad para asumir deberes y obligaciones, empoderamiento para reconocerse sujeto de derechos y obligaciones.
- **Autonomía personal:** la facultad de la persona de controlar, afrontar y tomar sus propias decisiones en el ámbito público y privado acerca de cómo vivir de acuerdo con sus preferencias individuales. Incorpora las siguientes facultades:
 - **Calidad de vida en el ámbito laboral:** la conjunción de las condiciones requeridas por las personas con relación a dichas necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.
 - **Igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades del individuo, las cuales





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha: 02/05/2025 Versión: 1

Página 12 de 33

deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de garantizar que las personas cuenten con igualdad de oportunidades de acceso y participación en circunstancias idénticas.

- o **La igualdad entre el hombre y la mujer:** se reconoce la igualdad que existe entre las personas indistintamente de su sexo.
- o **No discriminación:** distinción o preferencia que promueve la inclusión y el desarrollo personal de las personas con discapacidad, sus familias y sus organizaciones, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma su derecho a la igualdad y no se vean obligadas a aceptar tal preferencia o distinción.
- o **Oportunidad de empleo:** en un mercado abierto, inclusivo, accesible, basado en la no discriminación.
- o **Plena participación:** establece el derecho de las personas con discapacidad a incidir e intervenir en la toma de decisiones públicas, así como en la planificación, evaluación y fiscalización de las acciones, políticas, planes, servicios y programas de las instituciones públicas.
- o **Respeto a la diversidad:** evidenciar las diferencias de los seres humanos según edad, género, etnia, religión, condición económica, situación geográfica, discapacidad, etc., reconociendo que los intereses, necesidades y percepciones de esta diversidad de seres humanos son igualmente diferentes.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 13 de 33

DECLARATORIA

Por tanto, la Dirección de CEN-CINAI se compromete a:

- Dar cumplimiento con lo establecido en la Ley N° **8862** (Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público) del 16 de setiembre de 2010 y su Reglamento, reservando **cuando menos** un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, y emitir las correspondientes resoluciones de reserva anual de plazas, que señala el Reglamento de la Ley N° 8862.
- Realizar los ajustes al entorno, adquirir tecnología y productos de apoyo, adaptaciones en los puestos de trabajo y los ajustes razonables, así como servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba, a efecto de coadyuvar positivamente en el desempeño profesional de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley N° 7600 y su Reglamento.
- Desarrollar acciones de concientización con el personal para propiciar la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad contratadas en la institución.

ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Para dar cumplimiento a lo establecido en esta política, se formulan las siguientes actividades y acciones:

- **Estudio de puestos y reserva de plazas:**

- Realización anual de un estudio para identificar los puestos que serán objeto de la reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la Dirección Nacional de CEN-CINAI.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 14 de 33

- Identificación de recomendaciones respecto de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes en el proceso de evaluación y contratación, cuando corresponda.

- Presentación de los resultados a la persona Jerarca de la Dirección Nacional de CEN- CINAI, cada vez que se realice el estudio de puestos.

- **Reclutamiento, selección, evaluación y contratación:**

- El proceso de selección y contratación debe ser accesible a los requerimientos particulares de cada persona con discapacidad.

Para ello se realizarán todas las adecuaciones y los ajustes razonables que sean necesarios en estos procesos.

- El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad, en los puestos tipificados dentro del artículo 15 del Régimen Estatutario lo realizará la Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI.

- El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad en los puestos tipificados del artículo 15 del Régimen Estatutario, lo realizará la Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, formulará la nómina de un puesto en particular por las plataformas electrónicas dispuestas al efecto, especificando en las observaciones del puesto que ha sido reservado para ser ocupado por personas con discapacidad conforme a la Ley N°8862, su Reglamento y por medio de la resolución institucional de reserva de plazas.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 15 de 33

– La Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI para los puestos tipificados en el Título I del Régimen Estatutario procede a seleccionar a la persona con discapacidad para acceder al puesto a partir de la terna enviada por la Dirección General de Servicio Civil de personas con discapacidad que cumplen requisitos. Se comunicará la determinación de la persona seleccionada a esta Dirección.

– La Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI debe proporcionar las adecuaciones necesarias, recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios de Personas con Discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil para asegurar la inclusión, adaptación, permanencia y evaluación de las personas con discapacidad conforme a las necesidades de cada una, asegurando la idoneidad para el cargo.

• **Servicios de orientación y apoyo:**

La Unidad Gestión de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad (CEED) deben velar para que se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el periodo de prueba, y realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a efecto de coadyuvar positivamente en el desempeño de la persona funcionaria, de conformidad con el Capítulo II de la Ley N°7600, y su Reglamento.

• **Informes anuales de cumplimiento de la Ley N°8862 y su Reglamento:**

La Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, con el apoyo de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad deberá elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 16 de 33

Discapacidad, informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Planificación y desarrollo institucional sobre el empleo de personas con discapacidad.

- **Planificación Institucional sobre el empleo de personas en condición de discapacidad:**

En el Plan Estratégico y en los Planes Anuales Operativos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI se incluirán las acciones concretas que se llevarán a cabo para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre estas acciones: la reserva de plazas vacantes, la adecuación de pruebas de selección y reclutamiento, del artículo 15, los programas de concienciación y capacitación, los ajustes razonables en el entorno, la adquisición de tecnologías de apoyo y cualquier otra medida tendiente a lograr los fines de la presente política, así como sus correspondientes medidas presupuestarias.

En el Anexo 5 se detalla el plan de acción para la implementación de esta Política.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS PRESUPUESTARIAS

– Las distintas unidades de la Dirección Nacional de CEN-CINAI deberán incluir en el Anteproyecto los recursos necesarios para el cumplimiento de la presente política. Por su parte, la Dirección de Gestión (Proceso Presupuesto de la Unidad Financiera) garantizará su inclusión en el presupuesto correspondiente.

MONITOREO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y SANCIONES

La Unidad Gestión de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad, serán las responsables de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de esta Política Institucional.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 17 de 33

– La Política Institucional deberá ser aplicada por la Dirección Nacional de CEN-CINAI, en su totalidad y la evaluación correspondiente será responsabilidad de la Unidad de Planificación Estratégica e Institucional, conforme a los lineamientos vigentes en la materia y considerando los elementos de aplicación y ejecución de las políticas institucionales.

– Las personas funcionarias de la Dirección Nacional de CEN-CINAI que incumplan con las acciones por la inclusión, reserva de plazas e incorporación de personas con discapacidad en la institución serán sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600 y los artículos 199, 200, 201 y 202 del Título VII, Capítulo II, Sección Primera de la Ley General de Administración Pública N° 6227.

VIGENCIA DE LA POLÍTICA

La presente Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad será vigente toda vez que sea firmada por la máxima jerarquía institucional, emitida mediante resolución interna y comunicada a la Dirección General de Servicio Civil.

REVISIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), en conjunto con la Comisión Especializada de Empleo Discapacidad (CEED) y la Unidad Gestión de Recursos Humanos, evaluar periódicamente, la eficacia y evolución de esta Política Institucional, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La periodicidad de esta revisión será de dos años.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 18 de 33

CONSULTAS A LAS RECTORÍAS RESPECTIVAS PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

En caso de inquietudes y situaciones complejas que sobrepasen las capacidades, conocimiento técnico y procesos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, estarán facultadas para consultarle y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de resolver la situación o inquietud que se presente, y que no haya sido resuelta satisfactoriamente por el órgano de consulta y referencia interna sobre discapacidad (la CIAD).



DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 19 de 33

ANEXOS

ANEXO N°1

DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones conforme al ordenamiento jurídico vigente:

- **Ajustes razonables:** se entenderán como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelos:** persona con discapacidad que tiene las condiciones y requisitos para ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidad(es), de conformidad con la normativa vigente y la presente política.
- **Certificación:** se entiende como el reconocimiento administrativo de una condición con el propósito de identificar a las personas con discapacidad como titulares de derechos, facilitando su accesibilidad y su participación social (tomado de Certificación de discapacidad como herramienta Bogotá, Colombia)
- **Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad (CEED):** es la Comisión a nivel institucional constituida de conformidad con la Ley N° 8862 y su Reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha: 02/05/2025 Versión: 1

Página 20 de 33

– **Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión Institucional constituida por disposición de la Ley N° 9171 que tiene como objetivo orientar el cumplimiento, en el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.

– **Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad:** es el órgano colegiado interinstitucional creado y conformado según los términos de la Directriz 014-MTSS de 20 de noviembre de 2006, para la coordinación, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Ley N° 8862 y su Reglamento.

– **Comisión Técnica de Ofertas de Servicio de Personas con Discapacidad:** comisión evaluadora de la Dirección General del Servicio Civil que valora a los candidatos oferentes conforme al Título I del Régimen de Servicio Civil y que con sus recomendaciones se realizan los ajustes necesarios en cada institución siguiendo las disposiciones de la Ley N° 7600, su Reglamento y el mismo Régimen Estatutario.

– **Discapacidad:** es el resultado de la interacción de personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales con un contexto que no les ofrece los apoyos, ni los servicios accesibles oportunos y efectivos, limitándoles la realización de las actividades vitales y restringiendo su participación.

– **Equiparación de condiciones:** proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, las comunicaciones, la





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 21 de 33

documentación y las actitudes a las necesidades de las personas en particular a las personas con discapacidad.

– **Estudio de plazas vacantes:** revisión minuciosa de la planilla institucional para identificar los puestos vacantes que pueden ser objeto de reserva para ser ocupados por personas con discapacidad.

– **Información y comunicación accesibles:** todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, audibles, táctiles, entre otros) así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad.

– **Ofertas de empleo:** corresponde a las plazas vacantes que existen en la institución y que por su condición no cuentan con una persona que las ocupe en propiedad.

– **Unidad Gestión de Recursos Humanos:** oficina encargada de la gestión institucional de los recursos humanos, realizando por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos conforme al Título I y II del Régimen del Servicio Civil, realizando las adaptaciones correspondientes recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios para personas con discapacidad, de la Dirección General de Servicio Civil, o realizando sus procesos de manera independiente cuando la institución no pertenezca al Régimen Estatutario.

– **Persona con discapacidad:** incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 22 de 33

interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

– **Producto de apoyo:** cualquier producto (incluidos los dispositivos, el equipo, la tecnología, los instrumentos y el software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad, con el fin de facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, así como prevenir deficiencias y limitaciones en la actividad o restricciones en la participación en el entorno laboral.

– **Pruebas:** exámenes, test o prácticas, que puedan estar establecidos en los mecanismos de reclutamiento, mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Cuando los hubiere estos deben adecuarse y adaptarse a la condición de discapacidad que presente la persona interesada.

– **Registro de elegible paralelo:** lista que contiene personas candidatas con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.

– **Reserva de plazas vacantes:** acto administrativo formalizado mediante resolución de la máxima jerarquía institucional en la que se hace efectiva la conducta administrativa de reservar.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 23 de 33

- **Reservar:** conducta administrativa conforme a la cual el Departamento de Recursos Humanos de la institución reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- **Servicios de orientación y apoyo:** son los servicios que la institución debe proporcionar a las distintas instancias administrativas y políticas que la integran y a sus funcionarios, con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en posibilidad de la plena inclusión de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados



DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 24 de 33

ANEXO 2

DIAGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES
INSTITUCIONALES VINCULADAS AL TEMA DE DISCAPACIDAD
CONFORME CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL





ANEXO 3

Metodología para la realización del estudio de plazas vacantes y la reserva de las plazas recomendadas en la institución, en aplicación a la Ley N°8862

1. Identificación de las clases y especialidades de todos los puestos existentes en la institución: La Unidad Gestión de Recursos Humanos debe de contar con el listado de las clases y especialidades de los puestos existentes en la institución para realizar el estudio de plazas vacantes en el seno de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.

2. Identificación de las plazas vacantes en la planilla institucional: Con el listado de las clases y especialidades de puestos de la institución, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad podría identificar las plazas vacantes que existen en la institución. Dependiendo de la cantidad de plazas vacantes, así también será el porcentaje que se puede reservar y, concretamente, la cantidad de plazas que serán objeto de la reserva. Recuérdese que la Ley N°8862 establece que de las plazas vacantes se deberá reservar no menos de un 5% del total.

3. Cálculo del porcentaje de plazas vacantes que podrían ser objeto de reserva: conforme a la cantidad de plazas vacantes disponibles en la institución, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá identificar el porcentaje de plazas vacantes que poder ser objeto de reserva, e indicar su total en el informe. Recuérdese que la reserva no puede ser menor al 5% del total de plazas. Sin embargo, puede ser, inclusive, hasta el 100% de las plazas vacantes las que pueden ser objeto de reserva. En función de esto, se aconseja disponer del 100% de las plazas vacantes para que sean objeto de reserva a fin de promover la





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha: 02/05/2025 Versión: 1

Página 26 de 33

inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad y, al mismo tiempo, aprovechar este talento humano.

4. Selección de las clases y especialidades de las plazas vacantes que serán objeto de reserva: Una vez clara la cantidad nominal y porcentual de las plazas que podrían ser reservadas, se seleccionan las clases y especialidades en la cuales se recomendará la contratación de personas con discapacidad.

5. Recomendaciones para la adaptación de la clase y especialidad del puesto para ser ocupada por una persona con discapacidad. Una vez seleccionadas las clases y especialidades de puestos que se recomendarán para ser objeto de la reserva, se debe prever las necesidades de las personas en condición de discapacidad según su condición para desempeñarse en el puesto a fin de facilitar su incorporación al puesto y a la institución cuando sea contratada. La intención de este punto es adecuar las condiciones del espacio físico, equipo, maquinaria, mobiliario, tecnología, comunicación o clima organizacional que aseguren la eliminación de cualquier barrera tangible o intangible que impida el desenvolvimiento pleno de la persona en condición de discapacidad.

6. Formalización del estudio de plazas vacantes: Con todos los elementos anteriormente descrito, se deberá elaborar formalmente el informe que la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá remitir a la máxima jerarquía institucional aconsejando la reserva de las clases y especialidades de puestos seleccionadas.

7. Emisión del estudio de plazas a la máxima jerarquía institucional: Una vez realizado todo el análisis y las recomendaciones a las posibles plazas





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 27 de 33

vacantes objeto de la reserva, se eleva el estudio realizado a la máxima jerarquía institucional.

8. Resolución de reserva de plazas por parte de la máxima jerarquía institucional: Conforme con el estudio de plazas vacantes remitido por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad, la máxima jerarquía de la institución procederá a emitir la resolución con base en la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de personas en condición de discapacidad de la institución en aplicación a la Ley N°8862 y su Reglamento.

ANEXO 4

Clases de puestos y especialidades tipificadas en el Artículo 15 del Régimen del Servicio Civil:

CLASE DE PUESTO	ESPECIALIDAD
Conductor (a) de Servicio Civil 1	No aplica
Oficial de Seguridad de Servicio Civil 1	No aplica
Trabajador (a) Calificado (a) de Servicio Civil 1 y 2	• Construcción Civil • Mecánica
Trabajador (a) Auxiliar de CEN-CINAI	• Atención de Menores





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha: 02/05/2025 Versión: 1

Página 28 de 33

ANEXO 5

MANDATO LEGAL	ACCIÓN NECESARIA	INDICADOR DE GESTIÓN	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Creación y funcionamiento de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad (CEED)	Resolución de la máxima jerarquía institucional constituyendo la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y Discapacidad.	Comisión conformada con base en el artículo 4 del Reglamento 36462—MTSS.	• Participación de la CEED en la elaboración de la Política Institucional para la Inclusión Laboral de las personas en condición de discapacidad. • Resolución de la máxima jerarquía institucional constituyendo la CEED. • Estudio anual de plazas vacantes de la Dirección Nacional de CEN-CINAI. Recomendadas para ser ocupadas por personas en condición de discapacidad. • Remisión de informes anuales a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 29 de 33

			personas con discapacidad.
Creación y funcionamiento de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD / Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD.	Resolución de la máxima jerarquía institucional construyendo la CIAD (Ministerios y órganos adscritos) / CIMAD (Instituciones autónomas y empresas públicas).	Comisión conformada por la máxima jerarquía institucional.	• Participación de la CIAD en la elaboración de la Política Institucional para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. • Representación de uno de sus miembros en la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad. • Remisión de informes semestrales de cumplimiento de funciones al CONAPDIS, conforme a la Ley N1° 9171 (solo para CIAD).
Estudio de plazas vacantes recomendaciones para ser ocupadas por personas con discapacidad.	Elaboración anual del estudio de plazas vacantes en la institución y cuáles de ellas pueden ser ocupadas por	Aprobación del estudio de plazas vacantes en la institución por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.	• Oficio de remisión institucional de plazas vacantes a la máxima jerarquía de la institución para la emisión de la resolución.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 30 de 33

	personas con discapacidad.		
Reserva de plazas vacantes recomendadas mediante el estudio institucional de plazas vacantes.	Resolución de la máxima jerarquía institucional reservando las plazas vacantes en cumplimiento a la Ley N°8862.	• Reserva efectiva de plazas vacantes en la institución para el cumplimiento de la Ley N° 8862.	• Resolución por la máxima jerarquía institucional de la reserva de plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. • Publicación de un extracto de dicha resolución en un diario de circulación nacional. • Remisión, mediante oficio, de la decisión institucional de reserva de plazas al Ministerio de trabajo y Seguridad Social, y a la Dirección General de Servicio Civil o a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, según corresponda.
Contratación de personas con discapacidad en la institución al	Desarrollo del proceso de reclutamiento y selección	• (Art. 15 RSC): Desarrollo del concurso para la ocupación de las plazas.	• Publicación del concurso de conformidad con las disposiciones adoptadas el efecto.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 31 de 33

amparo de la Ley N° 8862 y su Reglamento.	conforme a los puestos reservados.	• (Título I y II RCS): Solicitud de nómina al Servicio Civil indicando en las observaciones que la plaza está reservada. • (Instituciones que no forman parte del RCS): Desarrollo del concurso conforme a las disposiciones internas y la resolución de las plazas.	• Lista de candidatos preseleccionados. • Evaluación de idoneidad de los oferentes con discapacidad. • Contratación de personas con discapacidad. • Evaluación del desempeño de personas con discapacidad contratadas.
Ajuste al entorno y adquisición de tecnologías y productos de apoyo para las personas con discapacidad.	Adquisición y creación de condiciones y productos necesarios para la adecuada inclusión y participación de las personas con discapacidad contratadas.	• Compra de productos de apoyo para favorecer y potenciar las capacidades y el desempeño laboral de las personas con discapacidad (Unidad Gestión de Recursos Humanos).	• Procesos de adquisición de productos de apoyo para las personas con discapacidad contratadas por medios del Sistema de Compras Públicas. • Informes de revisión y valoración de la accesibilidad de los espacios y el entorno institucional.



DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Página 32 de 33

		• Adaptaciones al entorno para asegurar accesibilidad.	• Adecuaciones al entorno realizadas por los departamentos pertinentes.
Programas de concienciación y capacitación al personal de la institución para propiciar la institución efectiva de las personas con discapacidad contratadas.	Desarrollo de capacitaciones y actividades de toma de conciencia para asegurar la adecuada adaptación y participación de las personas con discapacidad contratadas.	• Cantidad de charlas y capacitaciones realizadas o recibidas en la institución (CIAD). • Procesos de cambio en el clima organizacional de la institucional para la eliminación de las conductas de discriminación (Unidad Gestión de Recursos Humanos).	• Consignación de las charlas y capacitaciones en el informe de cumplimiento de funciones de la CIAD. • Informes de cambio de clima organizacional que constatan la eliminación de las actitudes y acciones discriminatorias contra las personas con discapacidad.
Oferta de servicios de orientación y apoyo a personas con discapacidad.	La Unidad Gestión de Recursos Humanos debe apoyar a las personas	Seguimiento sistemático del desempeño y las labores desarrolladas por las personas con	• Informes de seguimiento y de evaluación de la Unidad Gestión de Recursos Humanos.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Fecha:
02/05/2025

Versión:
1

Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral
de las Personas con Discapacidad

Página 33 de 33

	con discapacidad en su proceso de adaptación al puesto, brindar los productos de apoyo necesarios y asegurar las medidas de accesibilidad pertinentes.	discapacidad contratadas.	• Informes de cumplimiento de la Ley N°8862 y su Reglamento dirigido a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de personas con discapacidad conforme a lo que establece el Reglamento.
--	--	------------------------------	---

