



**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIATURA EN DERECHO**

**“ANÁLISIS DE LA REALIDAD LABORAL DE LA  
POBLACIÓN TRABAJADORA SÍNDROME DE DOWN  
EN EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS  
COMERCIALES EN SAN JOSÉ, COSTA RICA”**

**POSTULANTE**

**SEBASTIÁN ULLOA QUESADA**

**TUTOR**

**ENRIQUE PORRAS TORRES**

**ABRIL, 2020**

## CARTA DEL TUTOR

San José, 13 de abril del 2020

**Piero Vignoli Chesler**  
**Carrera de Derecho**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante **SEBASTIÁN ULLOA QUESADA**, portador de la cédula de identidad número 112880737, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: *"Análisis De La Realidad Laboral De La Población Trabajadora síndrome De Down En Empresas Privadas De Servicios Comerciales En San Jose, Costa Rica"*, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de licenciatura en derecho.

En mi calidad de tutor, he verificado que han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

A)	ORIGINALIDAD DEL TEMA	10%	10%
B)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30%
D)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
E)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEÓRICO	20%	20%
TOTAL			100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente.

**ENRIQUE**

**PORRAS**

**TORRES (FIRMA)**

Firmado digitalmente  
 por ENRIQUE PORRAS  
 TORRES (FIRMA)

Fecha: 2020.04.13  
 19:50:01 -06'00'

**Enrique Porras Torres**

**Cédula de identidad N. 1-546-925**

**Carné del Colegio de Abogados N. 15419**

## CARTA DEL LECTOR

San José, 14 de abril del 2020

Señores,  
Universidad Hispanoamericana, Sede Tibás, San José  
Carrera de Derecho

Estimados señores:

El estudiante SEBASTIÁN ULLOA QUESADA, portador de la cédula de identidad número 112880737, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: *“Análisis De La Realidad Laboral De La Población Trabajadora síndrome De Down En Empresas Privadas De Servicios Comerciales En San Jose, Costa Rica”*, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de licenciatura en derecho.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente a lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificados que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente.

GERMAN ENRIQUE  
SALAZAR  
SANTAMARIA  
(FIRMA)



Firmado digitalmente por  
GERMAN ENRIQUE SALAZAR  
SANTAMARIA (FIRMA)  
Fecha: 2020.04.14 16:20:02  
-06'00'

Germán Salazar Santamaría  
Cédula de identidad N. 10865462  
Carné del Colegio de Abogados N. 17144

## CARTA DEL FILÓLOGO



*M. L. Vilma Isabel Sánchez Castro*  
*Bachiller y Licenciada en Filología Española U.C.R.*

---

### A QUIEN INTERESE

Yo, Vilma Isabel Sánchez Castro, Máster en Literatura Latinoamericana, Bachiller y Licenciada en Filología Española, de la Universidad de Costa Rica; con cédula de identidad 6-054-080; inscrita en el Colegio de Licenciados y Profesores, con el carné N° 003671, hago constar que he revisado el documento aprobado por el tutor y los lectores. Y he corregido en él los errores encontrados en ortografía, redacción, gramática y sintaxis. El cual se intitula:

**“ANÁLISIS DE LA REALIDAD LABORAL DE LA POBLACIÓN  
 TRABAJADORA SÍNDROME DE DOWN EN EMPRESAS PRIVADAS DE  
 SERVICIOS COMERCIALES EN SAN JOSÉ, COSTA RICA”**

**SEBASTIÁN ULLOA QUESADA**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

Se extiende la presente certificación a solicitud del interesado en la ciudad de San José a los dieciséis días del mes de abril de dos mil veinte. La filóloga no se hace responsable de los cambios que se le introduzcan al trabajo posterior a su revisión.

*Vilma Sánchez Castro*  
 M.L. Vilma Isabel Sánchez Castro  
 Máster en Literatura Latinoamericana. UCR  
 Bachiller y Licenciada en Filología Esp. UCR.  
 Cédula 600540080-Carné 003671

---

*Teléfonos 2227-8513. Cel 8994-76-93 Apartado 563-1011 Y Griega*  
*Correo electrónico: vilma\_sanchez@hotmail.com.*  
*Página Web: www.revisiondetesis.com*

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA

Yo **Sebastián Ulloa Quesada** mayor de edad, portador de la cédula de identidad número **1-1288-0737** egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciado en Derecho juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: *"Análisis De La Realidad Laboral De La Población Trabajadora síndrome De Down En Empresas Privadas De Servicios Comerciales" En San Jose, Costa Rica*, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 22 días del mes de abril del año dos mil veinte.



---

Firma del estudiante

Cédula: 1-1288-0737

# CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN

UNIVERSIDAD HISPANOAMÉRICA  
CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT)

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS  
TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN

San José, 22 de abril de 2020

Señores:

Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito **Sebastián Ulloa Quesada**, portador de la cédula de identidad número **1-1288-0737**, autor del trabajo de graduación titulado: **“Análisis de la realidad laboral de la población trabajadora síndrome de Down en empresas privadas de servicios comerciales en San José, Costa Rica”**, presentado y aprobado en el año 2020, como requisito para optar para el título de Licenciatura en Derecho; si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que, con fine académico, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos No 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente



Sebastián Ulloa Quesada

Ced: 1-1288-0737

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de graduación, primero a Dios, que me ha dado las fuerzas, la ayuda y la guía para crecer en esta etapa de mi vida.

A mi familia, la cual ha estado ahí a lo largo de mi vida, apoyando de una u otra manera, por la formación y los valores que me han inculcado.

A Andrea Carvajal Jiménez, por toda la dedicación, paciencia e incansable apoyo a lo largo de la elaboración de este trabajo.

A ese círculo de amigos cercanos que han estado pendientes del desarrollo de este proyecto, por sus palabras de aliento y colaboración.

A mis profesores, por todo el conocimiento que han compartido, por las herramientas brindadas para poder formarme como un profesional.

## AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que han contribuido en este trabajo, en su elaboración y su conclusión. En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta donde he llegado y que me ha dado las fuerzas para seguir adelante a pesar de todas las dificultades que ha habido a lo largo de la carrera.

Agradezco al licenciado Enrique Porras Torres, tutor de la investigación, quien que desde que participaba en sus cursos, ha tenido una incansable paciencia para guiarme y que, además, ha dedicado gran cantidad de tiempo y esfuerzo para ayudarme a culminar este proyecto de la mejor manera posible.

Agradezco al licenciado Germán Salazar Santamaría, lector de la investigación, por su confianza desde un inicio y su compromiso para ayudarme a lo largo del desarrollo de este trabajo, así como todo el aprendizaje y experiencia compartida durante el cierre de mi preparación académica.

Agradezco a Andrea Carvajal Jiménez, por su incansable apoyo durante el proceso, por la paciencia, por la dedicación de una u otra manera, por los aportes, ideas, críticas, palabras de motivación, por estar en los momentos más difíciles y siempre estar dispuesta a darme su ayuda sin dudar.

Agradezco a Kevin Salazar Cartín, compañero de toda la carrera y amigo, quien siempre ha estado pendiente y con toda la disposición para ayudarme y guiarme, que además no dudó en darme la mano para avanzar con este proyecto en los momentos en que más lo necesitaba, gracias por las horas dedicadas, por la paciencia, por todas las “comas” y por su compromiso.

Agradezco a esas personas que Dios ha puesto en mi camino en los momentos menos esperados, así como a aquellos que han estado ahí por muchos años, a todos ustedes gracias por su apoyo, por aguantarme, por darme esas palabras de aliento y esperanza para poder cerrar este ciclo de una manera exitosa y ayudarme a trabajar en ser una mejor versión de mí.

En general, gracias a todos los que de una u otra forma aportaron un granito de arena durante toda mi carrera y en especial a este trabajo de graduación.

¡De corazón, Mil Gracias!

# ÍNDICE

## Contenido

CARTA DEL TUTOR.....	ii
CARTA DEL LECTOR.....	iii
CARTA DEL FILÓLOGO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN.....	vi
DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTOS .....	viii
ÍNDICE.....	x
CAPÍTULO I .....	17
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.1.1 Antecedentes del problema.....	19
1.1.2 Problematización .....	21
1.1.3 Justificación del tema.....	24
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	26

1.3.1 Objetivo general.....	26
1.3.2 Objetivos específicos.....	26
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES .....	27
1.4.1 Alcances.....	27
1.4.2 Limitaciones.....	28
CAPÍTULO II.....	30
MARCO METODOLÓGICO.....	30
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
2.1.1 Finalidad .....	32
2.1.2 Dimensión temporal.....	32
2.1.3. Carácter .....	33
2.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	34
2.2.1 Sujetos de información .....	34
2.2.3. Fuentes de primera mano.....	35
2.2.4. Fuentes de segunda mano .....	40
2.2.5. Fuentes de tercera mano .....	44
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN ...	46
2.3.1 Técnicas .....	46
2.3.2 Instrumentos.....	46

2.3.3 Cuestionario de opinión .....	47
CAPÍTULO III.....	48
MARCO TEÓRICO .....	48
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	49
3.2 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.....	49
3.2.1 CIF y Discapacidad.....	54
3.3 RETOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD .....	57
3.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL .....	59
3.5 MANIFESTACIONES Y SUBTIPOS DE DI.....	61
2.6 SÍNTOMAS CLÍNICOS DE LAS PERSONAS CON DI.....	63
3.7 SÍNDROME DE DOWN.....	65
3.7.1 Tipos de Síndrome de Down .....	66
3.7.1.1 Trisomía 21 .....	66
3.7.1.2 Translocación.....	67
3.7.1.3 Mosaicismo .....	68
3.7.2 Síntomas clínicos del Síndrome de Down.....	69
3.7.3 Complicaciones médicas.....	71
3.7.4 Expectativa de vida.....	72
3.7.5 Aprendizaje.....	74

3.8	DIVERSIDAD FUNCIONAL .....	76
3.9	RECURSOS EDUCATIVOS .....	79
3.10	INSERCIÓN LABORAL.....	80
3.11	EXCLUSIÓN LABORAL .....	81
3.12	DISCRIMINACIÓN .....	82
3.13	NORMATIVAS .....	84
3.13.1	Normativa nacional.....	84
3.13.1.1	Constitución Política.....	84
3.13.1.2	Código de Trabajo .....	86
3.13.1.3	Reforma Procesal Laboral, Ley N.º 9343 .....	88
3.13.1.4	Ley N.º 7600 Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad .....	90
3.13.1.5	Ley N.º 8862 Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.....	95
3.13.1.6	Ley N.º 9379 Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad.....	96
3.13.1.7	Ley N.º 7092 Sobre el Impuesto a la Renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten a personas con discapacidad. ....	100
3.13.1.8	Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica .....	102

3.13.1.9 Ley N.º 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) .....	104
3.13.1.9 Política sobre Derechos Humanos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de la Asamblea Legislativa.....	110
3.13.1.10 Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica.....	113
3.14 NORMATIVA INTERNACIONAL .....	117
3.14.1 Ley N.º 8861 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	117
3.14.2 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.....	120
3.16 JURISPRUDENCIA.....	122
3.17 REALIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN .....	127
3.17.1 Tipos de contrato, servicios profesionales, individual, colectivo y su relación con las personas con Síndrome de Down .....	127
3.17.2 Tipos de servicios en los que participan más comúnmente .....	129
3.17.3 Soporte laboral a las personas con Síndrome de Down.....	131
3.17.4 “Bullying” en personas con Síndrome de Down .....	133
3.17.5 Terminación del contrato laboral .....	135

CAPÍTULO IV .....	136
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	136
4.1 ANÁLISIS DE RESPUESTAS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS .....	137
4.1.1. Resultados de la encuesta .....	137
CAPÍTULO V .....	144
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	144
5.1 CONCLUSIONES .....	145
5.1.1 Conclusión con respecto al objetivo general .....	145
5.1.2 Conclusiones con respecto a los objetivos específicos .....	146
5.1.2.1 Primer objetivo específico .....	146
5.1.2.2 Segundo objetivo específico .....	147
5.1.2.3 Tercer objetivo específico.....	149
5.2 RECOMENDACIONES.....	150
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	153
ANEXOS .....	159

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Se pretende con esta investigación, analizar la realidad laboral de la población trabajadora con Síndrome de Down, delimitada en la provincia de San José de Costa Rica, tomando en consideración las empresas privadas que brindan algún tipo de servicio al público, específicamente los servicios comerciales, con el fin de conocer cuáles son las medidas legales tomadas por parte de los empleadores en relación directa con la contratación de estas personas, incluyendo las garantías sociales, plazos de contratación, remuneraciones, beneficios, adecuaciones, capacitaciones, inclusión dentro de las empresas, procesos correctivos internos, terminación de contratos de trabajo y cómo se prepara a los posibles candidatos a estas plazas.

La realidad de las condiciones laborales de una persona con Síndrome de Down, desde el punto de vista legal, las ofertas laborales, los plazos de contratación, los procesos de reclutamiento, las garantías sociales, las remuneraciones conforme a las labores realizadas y demás condiciones asociadas directa o indirectamente en una relación laboral.

### **1.1.1 Antecedentes del problema**

Los orígenes de la legislación laboral en nuestro país se remontan a eso de la segunda mitad del siglo XIX, en este período es cuando podemos ubicar la mayor cantidad de hechos generadores que darán pie a la legislación actual. Hacia finales de siglo gracias a la participación de la Iglesia Católica es que se pueden palpar las primeras acciones que llevarán a regular las jornadas de trabajo asociadas a salarios justos conforme a las actividades realizadas por la población.

En ese momento de la historia, nuestro país contaba con una gran diversidad de trabajadores, gran parte de ellos extranjeros, en su mayoría europeos y dada la realidad laboral en sus países de origen, era esperable un sentimiento que se podría denominar como revolucionario, por el cambio de mentalidad post Revoluciones Francesa e Industrial que estos traían hacia nuestro país.

Esta población extranjera traía al país nuevas ideas reivindicativas para la fuerza laboral costarricense, ideas que generaban cierta fricción y que con el paso del tiempo serían clave para el desarrollo de una legislación que protegería a todos los trabajadores. Es relevante mencionar que la población alfabetizada en ese entonces era tan solo una quinta parte y eso incluía a estos extranjeros (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2018).

Hacia finales del siglo XIX, Costa Rica encuentra en una situación social, política y económica altamente influenciada por movimientos de corte liberal. Ideas que según (Shroeder & Sandí, 2018, pág. 118) proponían que las intervenciones del Estado en la economía debían limitarse a asegurar el cumplimiento de las leyes, garantizar la seguridad nacional y llevar a buen puerto las relaciones exteriores.

Es el 5 de setiembre de 1893, cuando la Iglesia Católica liderada por el obispo Bernardo Augusto Thiel, muestra una vez más su inquietud respecto al tema de los salarios justos para los trabajadores y es cuando este publica la Carta Pastoral N.º 30 en la que no sólo señala algunos de los problemas actuales del país referentes a la situación económica y como las condiciones de pobreza en el país son cada vez más palpables y específicamente señala: el alto costo de la vida, la pésima remuneración que reciben los trabajadores y algunas de las costumbres de los empleadores al ver a sus empleados como esclavos, pero además, sin ser economista, también sugiera algunas de las ideas que el Gobierno podría considerar con el fin de poder ayudar a la clase trabajadora; mas sin embargo, estas son ignoradas.

Thiel es fuertemente criticado y acusado por la prensa escrita, ya que estos insistían que el obispo al querer tener una participación en la política, pretendía incitar al pueblo a levantarse en contra del Ejecutivo y además por querer difundir ideas socialistas, estos medios seguían la misma filosofía liberal del Estado, le atacan en repetidas ocasiones con el fin de desmentir su posición, utilizando información no fundamentada y sugiriendo que él mismo debía concentrarse únicamente en el Clero y

en la caridad, lamentablemente todo esto sirvió como una cortina de humo por parte del Gobierno quien incluso le llama la atención a Thiel por haber publicado información sin la respectiva autorización, tal y como la ley lo estipulaba, con todo esto se dejan de lado algunas de las ideas que pudieron haber dado pie a lo que pudo ser la primera normativa laboral en nuestro país.

### **1.1.2 Problematización**

Históricamente en Costa Rica y hasta hace unos años con la creación de la Ley 7600, Ley de igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de ahora en adelante como: Ley N.º 7600, se había dejado de lado el tema de la inclusión de las personas con algún tipo de discapacidad en los ámbitos laborales, era común considerar que esta población de personas no tuviese las capacidades necesarias para realizar una actividad remunerada.

Con la entrada en vigencia de la Ley N.º 7600, tal como reza su artículo primero: “Se 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” (Asamblea Legislativa, Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, 1996). El cambio en el aspecto laboral era necesario para poder integrar a esta población, ya que previamente el realizar algún tipo de adaptación en el

entorno, era meramente a voluntad del empleador y siguiendo un principio de buena fe; sin embargo, no era obligatorio, pues esto iba de la mano con una serie de inversiones económicas, por lo general, a nivel de infraestructura física que no siempre se podían asumir por parte del empleador, estas modificaciones, a la larga, iban a ser de gran utilidad para ambas partes, tanto para el empleado como el empleador, ya que los usuarios de los servicios también se verían beneficiados con dichas modificaciones.

En la actualidad, el tema de la discapacidad se ha abordado de distintas maneras gracias a la activa participación de muchas organizaciones no gubernamentales que buscan cambiar el paradigma que existe respecto a las limitaciones de las personas con algún tipo de discapacidad física o cognitiva, de manera que puedan formar parte de la fuerza laboral de muchas empresas en nuestro país, no sólo de una mejora en su calidad de vida, sino también, llevar un ingreso económico a sus familias, recordemos que no todas las discapacidades están asociadas con una patología específica, también pueden existir personas que posterior a un evento traumático, quedaron con lesiones que les impiden continuar con la misma calidad de vida previa a dicho evento generador.

Uno de los problemas de mayor relevancia y objetivo de esta investigación es conocer cuáles medidas existen legalmente y son aplicadas para garantizar que las personas contratadas que tienen algún tipo de discapacidad física o cognitiva, se encuentren al margen de la ley, tal cual y fuera una persona sin ninguna discapacidad, no es descabellado inferir que las condiciones, al menos desde el punto de vista de la

remuneración, son inferiores por cuanto tal y como se mencionó previamente, existe un paradigma con este tema en particular .

También, se debe tomar en consideración que existen vacíos legales respecto a la capacitación que deben tener los empleadores para poder mantener esa igualdad de condiciones, no es correcto asumir que una discapacidad esté directamente relacionada con la habilidad para realizar ciertas o todas las actividades que conlleva un puesto de trabajo determinado, dicho esto, es de suma importancia el determinar si en efecto, la remuneración económica es la misma que recibe la persona que no tiene una o varias discapacidades o bien, que no exista algún tipo de discriminación, especialmente hoy, cuando la actual reforma procesal laboral incluye una cantidad considerable de maneras en las que se podría discriminar a una persona.

### **1.1.3 Justificación del tema**

Esta investigación está enfocada en conocer la realidad laboral de la población de personas con Síndrome de Down en San José de Costa Rica, específicamente aquella que trabaja en el área de servicios comerciales, conocer cómo son las remuneraciones salariales, en sí mismas están acordes con las cargas de trabajo, las garantías con las que cuentan, jornadas de trabajo, pago de horas extras; por otro lado, determinar si el MTSS cuenta con medidas adicionales de protección para esta población, además de los reglamentos y leyes especiales que existen, es también es de vital importancia el conocer cuáles son las prácticas más comunes en temas de contratación, tipos de contratos y plazos, así como las causas comunes de su terminación.

Este conocimiento servirá de piedra angular para poder extrapolar el conocimiento a otros sectores laborales en los cuales algunas de estas condiciones puedan ser más sensibles y requieran especial atención para las partes involucradas en una relación laboral.

## 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es común ver como poco a poco las empresas que brindan servicios comerciales integran a personas con algún tipo de discapacidad cognitiva a sus fuerzas laborales, de manera que es de gran relevancia el conocer cuál es la realidad de sus trabajadores, específicamente el entorno laboral en el que se desenvuelven, así como conocer cuáles son las prácticas más comunes de las empresas a la hora de realizar las contrataciones e incluir a esta población dentro de sus nóminas, además de determinar cuáles medidas se toman internamente para garantizar que se cumpla para ambas partes todo lo estipulado en la ley.

¿De qué manera se puede llegar a asegurar el completo acatamiento de las leyes especiales que existen y protegen a las personas con algún tipo de discapacidad física o cognitiva, específicamente de personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral, garantizando siempre la igualdad de trato y de condiciones sin dejar de lado el resto de las normativas nacionales y convenios internacionales?

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Objetivo general**

Identificar la realidad en el ámbito laboral de la población trabajadora con Síndrome de Down desde el punto de vista de la Responsabilidad Social en empresas que brindan servicios al público en San José de Costa Rica.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Investigar acerca de las jornadas laborales, además de las cargas de trabajo en la población con Síndrome de Down.**
- b) Determinar cuál es la realidad de la población con Síndrome de Down con respecto al acceso al trabajo.**
- c) Investigar sobre la preparación académica de la población con Síndrome de Down desde la educación primaria, hasta las carreras técnicas.**

## **1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.4.1 Alcances**

Esta investigación pretende dar a conocer la realidad laboral de las personas con Síndrome de Down que trabajan específicamente en empresas que ofrecen servicios comerciales en San José de Costa Rica. Realizando un análisis de las normativas vigentes en el país que protegen a esta población, además de considerar las posiciones de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, de ahora en adelante como OIT y de las Naciones Unidas, de ahora en adelante ONU. El enfoque va a estar dirigido a los procesos de reclutamiento, condiciones y jornadas laborales, remuneraciones, horas extras, garantías sociales, capacitaciones del personal con discapacidad y sin ella.

Los objetos que se utilizarán como fuente de información serán: aquella documentación escrita referente al tema de la discapacidad en Costa Rica, funcionarios de la Oficina de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de ahora en adelante MTSS, funcionarios de la Oficina de Relaciones Laborales de la Defensoría de los Habitantes, trabajadores sociales de la Escuela Centeno Güell y de los distintos Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad, de ahora en adelante CAIPAD de la zona de San José, además de

algunos trabajadores con Síndrome de Down que laboren en estas empresas de servicios comerciales, así como de algunos empleadores.

### **1.4.2 Limitaciones**

La presente investigación tendrá establecidos ciertos límites con el fin de demarcar la cantidad de información por analizar y poder cumplir con los objetivos antes mencionados, que a su vez están directamente asociados a una población en particular, todo esto para mantener la objetividad.

- a) La principal limitación será territorial, se utilizarán sujetos que laboren específicamente en la provincia de San José.
  
- b) La investigación se concentrará en empresas privadas que brinden servicios comerciales, de manera que se excluye la industria y maquila en general, pues es indispensable tener una población definida antes de poder expandir a todos los sectores y regiones.
  
- c) Existen limitaciones con el tema de resoluciones jurisprudenciales, por lo que la investigación se concentrará en la documentación existente que pueda brindar tanto

la Oficina de Relaciones Laborales de la Defensoría de los habitantes como la del MTSS.

- d) Dentro del margen de las normativas internacionales, esta investigación se concentrará en las legislaciones emitidas por organizaciones, tales como la OIT y la ONU, por sus grandes aportes en materia de discapacidad y cultura inclusiva.
- e) El tiempo para la elaboración de este trabajo es limitado, ya que este tema es muy amplio y complejo, por lo cual este factor es determinante para la elaboración de la investigación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación al ser de carácter cualitativo, se concentra en conocer la realidad laboral de la población con Síndrome de Down, específicamente en el sector comercial de la provincia de San José. Se pretende identificar las condiciones que ofrece el mercado para brindar una adecuada oferta laboral, salarios, beneficios y términos generales de cada contrato. Además, dar visibilidad a los factores que pueden ser retos, tanto para los empleadores como para cada uno de los individuos que se encuentran en busca de una oportunidad de trabajo.

Con un análisis de las normativas actuales, tanto nacionales como internacionales, se pretende interpretar si hay una correcta adaptación a esa realidad, además de identificar las áreas de mejora.

Para esta investigación se parte del estudio de textos nacionales, como la normativa vigente, además de la documentación internacional en su mayoría relacionada con la parte teórica, se utilizarán publicaciones de distintas revistas y entrevistas de tipo conversatorio con las personas encargadas de los departamentos de relaciones laborales del MTSS, la Contraloría General de la República, trabajadores sociales de la Escuela Centeno Güell y al menos de un Centro de Atención Integral para Adultos, de ahora en adelante CAIPAD.

### **2.1.1 Finalidad**

La investigación tiene de manera general, una finalidad teórica y aplicada, por cuanto es indispensable conocer el trasfondo médico que afecta a la población con Síndrome de Down que se estará analizando, tener un entendimiento de su origen, evolución, además de los retos que puede tener para una correcta adaptación al sector laboral de la sociedad costarricense.

Por otro lado, es indispensable identificar cómo la legislación existente protege a estos individuos y a su vez, determinar si es necesario que se trabaje en una actualización, tal y como se hizo recientemente con la Reforma Procesal Laboral.

### **2.1.2 Dimensión temporal**

Este proyecto se realiza bajo una dimensión temporal situada en los últimos veinticuatro años, realizando un estudio de tipo transversal, dando inicio con la publicación de la Ley N.º 7600 y hasta la actualidad.

### **2.1.3. Carácter**

Si bien existe una cantidad considerable de información sobre los temas que se abordan en esta investigación, existe poca, específicamente con la realidad laboral de la población en cuestión.

Este proyecto es de carácter exploratorio, ya que es un tema que, si bien es cierto, ha sido desarrollado ampliamente, no se ha profundizado desde una perspectiva de una persona con Síndrome de Down.

Las distintas organizaciones competentes en temas de salud han ido actualizando todos los descubrimientos acerca de las posibles complicaciones de una persona con Síndrome de Down, además de dar las recomendaciones para evitar algunas de ellas. Con los avances de la tecnología y el acceso a los distintos mecanismos de salud la población ha tenido mejores y mayores posibilidades para prevenir algunas complicaciones graves, propias del Síndrome como las cardiopatías congénitas, problemas respiratorios, infecciones varias. Además, en la actualidad la expectativa de vida de las personas con Síndrome de Down ha aumentado considerablemente, según (La Nueva España, 2017) hoy supera los 60 años, mismo rango de edad en Costa Rica de acuerdo con (INEC, 2017) en su publicación “Encuesta Nacional de Hogares 2017”.

Otros sectores profesionales han brindado aportes en relación con la estimulación temprana, tipos de aprendizaje, como abordar temas de relaciones humanas, independencia y derechos; sin embargo, es poca lo que hay en nuestro país, pues parece ser un tema tabú. Es por eso que esta investigación tomará un punto de vista exploratorio en el que se pretende conocer no sólo lo último en temas de protección para cada individuo, sino también, de las complicaciones por las que tiene que pasar un empleador cuando decide integrar a un individuo.

## **2.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **2.2.1 Sujetos de información**

La investigación se realizará en San José, capital de Costa Rica, utilizando como al menos tres puntos de vista distintos: la población con Síndrome de Down que se encuentre formando parte de una empresa que brinde servicios comerciales, por otro lado, aquellas personas encargadas o que representen a cada uno de los empleadores y finalmente, al personal profesional en la materia, tanto abogados, trabajadores sociales, psicólogos y/o colaboradores a cargo de los departamentos de relaciones laborales, tanto del MTSS como de la Contraloría General de la República, así como el profesional en Trabajo Social, tanto de la Escuela Centeno Güell como de los CAIPAD, además de las personas que forman parte de los círculos cercanos de la población con Síndrome de Down.

### **2.2.3. Fuentes de primera mano**

Los documentos de primera mano que serán utilizados serán aquellas transcripciones de las entrevistas tipo conversatorio, llevadas a cabo con cada uno de los sujetos mencionados en la sección anterior, por cuanto se pretende tener un punto de vista ubicado en la realidad actual que puede o no afectar a la población que está siendo estudiada.

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>País</b>	<b>Año</b>
Asamblea Legislativa	Código de Trabajo	Costa Rica	1943
Organización de Estados Americanos	Carta de la Organización de Estados Americanos	Bogotá	1948
Asamblea Legislativa	Constitución Política de Costa Rica	Costa Rica	1949
Asamblea Legislativa	Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo. Ley N. ° 2694	Costa Rica	1960
Asamblea Legislativa	Ley sobre el Impuesto a la Renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad	Costa Rica	1988
Bayefsky, A. F	The Principle of Equality Ornon-Discrimination in International Law	Estados Unidos de América	1990
Asamblea Legislativa	Ley N. ° 7600 Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad	Costa Rica	1996

Organización de Estados Americanos	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	Guatemala	1999
Organización Mundial de la Salud	Undécimo Programa General de Trabajo, 2006-2015 Un programa de acción sanitaria mundial	Suiza	2006
Asamblea General Naciones Unidas	Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Estados Unidos de América	2008
Asamblea Legislativa	Ley N.ª 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad Sector Público	Costa Rica	2010

Organización Mundial de la Salud	Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta: Organización Mundial de la Salud	República de Malta	2011
Asamblea Legislativa	Política sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Legislativa de Costa Rica	Costa Rica	2012
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Plan de Inserción Laboral	Costa Rica	2012
Asamblea Legislativa	Ley N.ª 9207 Reforma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	Costa Rica	2014

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública e Instituto Nacional de Aprendizaje	Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica	Costa Rica	2014
Organización Mundial de la Salud	Documentos Básicos	Suiza	2014
Federación Iberoamericana de Síndrome de Down	Programa Iberoamericano de Salud para personas con Síndrome de Down	España	2015
Asamblea Legislativa	Ley N.ª 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad	Costa Rica	2015
Asamblea Legislativa	Ley 9343 Reforma Procesal Laboral	Costa Rica	2015

Asamblea Legislativa	Ley N.ª 9379 Promoción de la Autonomía de las Personas con Discapacidad	Costa Rica	2016
INEC	Encuesta Nacional de Hogares 2017	Costa Rica	2017
Sala Constitucional Costa Rica	Resolución N.ª 00359 - 2020	Costa Rica	2020
FIADOWN	Entidades Federación Iberoamericana de Síndrome de Down. Obtenido de Federación Iberoamericana de Síndrome de Down	España	2020

#### **2.2.4. Fuentes de segunda mano**

Existe una cantidad abundante de información en relación los distintos puntos de vista de la investigación, en referencia al Síndrome de Down y la discapacidad intelectual por parte de las diferentes organizaciones expertas en el tema, así como las fundaciones que han ido naciendo con el paso del tiempo, con el fin de proteger los

derechos de esta población y la constante búsqueda de garantizar los derechos fundamentales de estos individuos. Además, a nivel Nacional existe legislación que busca garantizar una igualdad de derechos y garantías para todos los ciudadanos indistintamente de sus condiciones.

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>País</b>	<b>Año</b>
Centro para el Control y Prevención Enfermedades	<a href="https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/birthdefects/downsyndrome.html">https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/birthdefects/downsyndrome.html</a>	Estados Unidos de América	2016
La Nueva España	<a href="https://www.lne.es/vida-y-estilo/salud/2017/03/21/sindrome-down-han-ganado-35/2076534.html">https://www.lne.es/vida-y-estilo/salud/2017/03/21/sindrome-down-han-ganado-35/2076534.html</a>	España	2017
Gestion.Org	<a href="https://www.gestion.org/sindrome-burnout/">https://www.gestion.org/sindrome-burnout/</a>	España	2018
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<a href="http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html">http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html</a> - Personas con Discapacidad	Costa Rica	2018
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<a href="http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html">http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html</a> - Contrato de Trabajo	Costa Rica	2018
Incluyeme.com Inc.	<a href="https://www.incluyeme.com/el-bullying-y-la-discapacidad/">https://www.incluyeme.com/el-bullying-y-la-discapacidad/</a>	Argentina	2019
Semanario Universidad	<a href="https://semanariouniversidad.com/pais/reforma-procesal-laboral-nuevas-reglas-trabajo/">https://semanariouniversidad.com/pais/reforma-procesal-laboral-nuevas-reglas-trabajo/</a>	Costa Rica	2019

Yo puedo, ¿y vos?	<a href="http://www.yopuedoyvos.org/contenido/quienes-somos/">http://www.yopuedoyvos.org/contenido/quienes-somos/</a>	Costa Rica	2019
Organización Internacional del Trabajo	<a href="http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm">http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm</a>	Suiza	2020
Organización Mundial de la Salud	<a href="https://www.who.int/es/about">https://www.who.int/es/about</a>	Suiza	2020
Real Academia Española	<a href="https://dle.rae.es/lisiado">https://dle.rae.es/lisiado</a>	España	2020
Psicología y Mente	<a href="https://psicologiaymente.com/tags/aprendizaje">https://psicologiaymente.com/tags/aprendizaje</a>	España	2020
Real Academia Española	<a href="https://dle.rae.es/discapitado?m=for">https://dle.rae.es/discapitado?m=for</a>	España	2020
Stanford Children's Health	<a href="https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=sindromededownconalteracioncromosmicaenmosaico-90-P05240">https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=sindromededownconalteracioncromosmicaenmosaico-90-P05240</a>	Estados Unidos de América	2020
Stanford Children's Health	<a href="https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=translocationdownsyndrome-90-P05260">https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=translocationdownsyndrome-90-P05260</a>	Estados Unidos de América	2020

Medline Plus	<a href="https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002327.htm">https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002327.htm</a>	Estados Unidos de América	2020
Down España	<a href="https://www.sindromedown.net/">https://www.sindromedown.net/</a>	España	2020

### 2.2.5. Fuentes de tercera mano

Comprenden documentos como: revistas, boletines y conferencias.

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>País</b>	<b>Año</b>
Palacios, A., & Romañach, J	El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Derechos y Libertades	España	2006

Laura Díaz Bravo	La entrevista, recurso flexible y dinámico.  Metodología de Investigación en Educación Médica	México	2013
Faragher, R., & Clarke, B.	Educar alumnos con Síndrome de Down.  Revista Síndrome de Down	España	2015
Fernández, D.	Educación para personas con diversidad  funcional. Algunos Apuntes Históricos	Costa Rica	2016
Ke, X., & Liu, J	Discapacidad Intelectual. Ginebra: Asociación Internacional de Psiquiatría del Niño y el Adolescente y Profesiones Afines	Suiza	2018

## **2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN**

### **2.3.1 Técnicas**

La técnica en esta investigación será precisamente el resultado de la lectura y análisis a profundidad de los distintos textos disponibles, tanto físicos como digitales, siempre tomando como piedra angular la legislación actual y posteriormente ahondar en temas de discapacidad en Costa Rica. La pirámide Kelsen será la guía para el estudio de las diferentes normativas, esta gráfica piramidal servirá para poder orientar al lector en temas de jerarquización y prioridad en la aplicación de las leyes.

### **2.3.2 Instrumentos**

La información en su mayoría será obtenida de distintas fuentes bibliográficas que tienen una finalidad directa con los temas abordados por la presente. Además de la parte teórica, la normativa nacional, sean Códigos, leyes varias, reglamentos entre otros, ya sean de la biblioteca personal del autor o bien, bibliotecas virtuales o Internet sin dejar de lado otras publicaciones de foros.

Siendo lo anterior la base fundamental para el desarrollo de esta investigación y siempre con el apoyo literario de peso para poder más adelante confrontar tanto la posición de la normativa con la realidad que viven tantos de la población con Síndrome de Down como los distintos empleadores.

### **2.3.3 Cuestionario de opinión**

Como medios o instrumentos para la recolección de información, además de las fuentes de primera, segunda y tercera mano, se realizarán encuestas o cuestionarios de opinión dirigidos a diferentes sectores que tienen acceso o contacto con personas con Síndrome de Down, por lo cual, se pretende evacuar las dudas o tener un mayor conocimiento sobre este tema específico.

Se realizarán cuestionarios de opinión dirigidos a trabajadores sociales, abogados, a familiares de personas con Síndrome de Down y a empleadores de esta población, para identificar y analizar de esta forma, los resultados con un parámetro subjetivo cualitativo (Laura Díaz Bravo, 2013).

**CAPÍTULO III**  
**MARCO TEÓRICO**

### **3.1 CONTEXTO HISTÓRICO**

El tema de la discapacidad en Costa Rica se ha ido abordando de distintas maneras de acuerdo con el sector que se trate, desde el año 1996, con la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N.º 7600 y con la declaración de interés público para el desarrollo de ambientes de iguales condiciones para personas con capacidades especiales (Asamblea Legislativa, Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, 1996) se logra palpar un cambio en la mentalidad de algunos ciudadanos y de los distintos entornos más; sin embargo, en muchas ocasiones se queda corto para la realidad en la que vivimos. En definitiva, hace falta camino por recorrer para poder garantizar que todas las personas indistintas de su realidad, con discapacidad o sin ella, tengan acceso a ambientes seguros y, sobre todo, en igualdad de condiciones.

### **3.2 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**

La Organización Mundial de la Salud, de ahora en adelante OMS, es una entidad que nace el 7 de abril de 1948 (Día Mundial de la Salud) como parte de una iniciativa del Consejo Económico Social de la Organización de Naciones Unidas, de ahora en adelante ONU. La OMS está compuesta por representantes de los 193 países

miembros de la ONU, juntos conforman la Asamblea Mundial de la Salud, la cual se reúne cada año (Organización Mundial de la Salud, *Quiénes Somos: Organización Mundial de la Salud*, 2020).

El objetivo principal de la OMS es buscar construir un mejor futuro y más saludable para las personas alrededor del mundo, a través de las oficinas que la OMS tiene en más de 150 países, trabajando junto con los gobiernos y otros aliados, con el fin de que las personas gocen de un grado máximo de salud.

La OMS define salud como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2014). En esta investigación, la OMS será fundamental, pues es de aquí que partiremos para entender por qué el tema de la discapacidad intelectual, en este caso en particular, el Síndrome de Down, es de interés social, además de conocer la razón del desarrollo de una legislación que busca proteger a todas aquellas personas que tienen algún tipo de afectación a su salud, en este caso, en el ámbito cognitivo y mental en esta investigación, propiamente en Costa Rica.

Tal y como lo menciona la OMS, el disfrute máximo de una buena salud es uno de los derechos fundamentales de cualquier ser humano (Organización Mundial de la Salud, 2014) y es por eso que se pretende hacer una conexión, no solo de este derecho fundamental, sino de cómo también el derecho a un trabajo digno es clave para poder lograr esa satisfacción plena; por otro lado, es parte de un tratamiento

terapéutico para aquellas personas que hasta no hace mucho, eran marginadas y veían cuestionadas sus capacidades y destrezas en ámbitos laborales, esto por la falta de interés y desconocimiento de una sociedad ignorante.

Adicionalmente, la OMS tiene fuertes principios éticos en los cuales recalca tanto al contratista como al colaborador de que se tendrá cero tolerancia hacia algún tipo de explotación o abuso sexual, ya que como se menciona anteriormente, en una sociedad con desconocimiento sobre un tipo de discapacidad intelectual, se podría generar abusos desmedidos hacia este tipo de personas o bien, no brindarles las condiciones óptimas para desempeñar su labor y caer en un abuso o discriminación hacia ellos, limitando sus oportunidades y desenvolvimiento social y laboral.

Es por lo que la OMS exige que todo contratista y colaborador deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir y actuar ante los actos de explotación y abusos sexuales a sus empleados o por otras personas que, al servicio de dicho contratista o colaborador, presten servicios en virtud de un acuerdo con la OMS (Organización Mundial de la Salud, Quienes Somos: Organización Mundial de la Salud, 2020). La Política de la OMS sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y sobre respuesta ante ellos es de acceso público.

La OMS describe en su política, que tanto los contratistas como los colaboradores se deben de abstener de cometer cualquier acto de explotación o abuso sexual, en caso contrario, se procederá con las medidas razonables y adecuadas, de

esta forma la OMS brinda un respaldo adicional a las personas con Síndrome de Down que se encuentran en el mundo laboral y pueden ser víctimas de algún tipo de abuso, de ser así, la OMS tendrá derecho a notificar cualquier violación de la política a los órganos deliberantes de la organización y a otros organismos del sistema de la ONU.

Para entender un poco más el porqué de la relevancia de la OMS, es menester conocer cómo se encuentra organizada a nivel mundial y cuáles son sus alcances. La OMS cuenta con seis oficinas alrededor del mundo, ubicadas en los distintos continentes, en el caso de América, es la Organización Panamericana de la Salud de ahora en adelante OPS, la cual cuenta con sus oficinas en la ciudad de Washington D. C. en los Estados Unidos de América, además cuenta con oficinas en Egipto, Dinamarca, India, Filipinas y la República del Congo.

Además de médicos, especialistas en salud pública, científicos, epidemiólogos, la OMS posee personal formado para gestionar los sistemas administrativos, financieros y de la información de que dispone, así como expertos en los campos de estadísticas sanitarias, la economía y el socorro en emergencias (Organización Mundial de la Salud, Quiénes Somos: Organización Mundial de la Salud, 2020). Dentro de sus funciones básicas, las cuales la OMS ha establecido un total de seis:

1. Ofrecer liderazgo en temas cruciales para la salud y participar en alianzas cuando se requieran actuaciones conjuntas;

2. Determinar las líneas de investigación y estimular la producción de conocimientos valiosos, así como la traducción y divulgación del correspondiente material informativo;
3. Definir normas y patrones, promover y seguir de cerca su aplicación en la práctica;
4. Formular opciones de política que aúnen principios éticos y fundamento científico;
5. Prestar apoyo técnico, catalizar el cambio y crear capacidad institucional duradera;
6. Seguir de cerca la situación en materia de salud y determinar las tendencias sanitarias. (Organización Mundial de la Salud, Undécimo Programa General de Trabajo, 2006-2015 Un programa de acción sanitaria mundial, 2006)

Sistemas de salud, la cobertura sanitaria universal se ha convertido en la prioridad de la OMS en el ámbito de los sistemas de salud, ayudando a los países a velar porque sus ciudadanos dispongan de servicios de salud integrados y centrados en la persona, equitativos y a un precio accesible.

La OMS concede un premio cada dos años a una o varias personas, cuya contribución al campo de las investigaciones relacionadas con el Síndrome de Down se considere destacada, este consiste en una medalla de bronce y una suma en metálico que actualmente asciende a \$2000.00, si los fondos lo permiten y el premio es entregado durante una reunión del Comité Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental.

### **3.2.1 CIF y Discapacidad**

La OMS desarrolló la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de ahora en adelante CIF, esta clasificación puede ser aplicada a múltiples aspectos de la salud, se considera que el CIF proporciona un marco conceptual para catalogar la amplia variedad de aspectos relacionados con el tema de la salud y pretende ofrecer una manera más simple con un lenguaje estandarizado, el cual simplifica la comunicación con las distintas disciplinas que de una u otra manera se llegan a relacionar con la salud.

El CIF, según la Organización Mundial de la Salud, 2001 define discapacidad como: “término genérico que incluye déficits, limitaciones en las actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre

un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (ambientales y personales)”.

Según la OMS la discapacidad es parte de la vida humana y como tal es muy posible que en un momento determinado llegue a afectar a la mayoría de las personas a lo largo de su vida, siendo de manera transitoria o bien, permanente, a consecuencia de una enfermedad o de un evento traumático; por otro lado, aquellas otras personas que finalmente lleguen a una edad avanzada llegarán a tener poco a poco dificultades de funcionamiento, ya sea cognitivas, motoras o ambas. La discapacidad no es una condición sencilla que se presenta de una sola manera, por el contrario, al ser tan compleja, implica que superar los obstáculos que la misma trae consigo, dificulte la integración a una sociedad que ignora tantas variables.

Si bien, la discapacidad está asociada con una condición de desventaja, no siempre es el caso, según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011 “las tasas de matriculación escolar difieren según el tipo de deficiencia; así los niños con deficiencias físicas, suelen correr mejor suerte que los padecen deficiencias intelectuales o sensoriales”, además menciona que estas últimas son las que sufren mucha más exclusión en el ámbito laboral.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, el informe también menciona como la falta de educación por parte de la sociedad junto con las creencias y los prejuicios negativos que existen respecto a las personas con algún tipo de discapacidad, conllevan

a que el desarrollo desde pequeños vaya cuesta arriba, por lo general, la escasa preparación académica de los educadores en estos temas es una de las principales limitaciones desde el punto de vista académico, ya que no fomentan una inclusión a la sociedad y por el contrario, segregan a los estudiantes, constriñendo el acceso a aquellos que sí tienen una discapacidad y de igual manera, a los estudiantes sin discapacidad, quienes son automáticamente excluidos de la convivencia con los primeros, restringiendo aún más esa inclusión social, similarmente, en el campo profesional, los empleadores asocian la discapacidad con un detrimento en los niveles internos de producción, por lo que prefieren limitar o evitar la incorporación de estas personas a sus fuerzas laborales.

Con el constante cambio de las distintas sociedades, alrededor del mundo la economía juega un papel importante en el tema de la discapacidad, tanto en casos en los que las condiciones son precarias como en los que existe mucha más flexibilidad. En los países menos desarrollados existe más riesgo de discapacidad previo a la concepción, esto por la falta o limitada preparación académica, pero también, se puede considerar como una tendencia, el hecho de que las familias que cuentan con uno más integrantes con algún tipo de discapacidad pasen por mayores desafíos económicos, por los costos que implica la manutención de una persona con discapacidad, aún más, esta situación se amplifica cuando las limitaciones para incorporar a esta población a distintas actividades remuneradas se vuelve una tarea tan compleja y muchas veces hasta imposible, mientras tanto, en el caso opuesto en el que existe una mayor distensión económica, las familias o bien, deciden planificar el desarrollo de la familia

siendo que esta sea más limitada o bien, en muchos casos los distintos factores sociales llevan a que la mujeres sean madres en edades más avanzadas, por lo que el riesgo de una posible discapacidad generada por una malformación genética incrementa exponencialmente, llevando indiscutiblemente a una discapacidad.

Tal y como se menciona anteriormente, en ambas condiciones indistintamente de su estatus socioeconómico, cultural o académico, la discapacidad no discrimina y llegará a ser una limitante para el individuo y/o su entorno, es por eso que abarcar la discapacidad como un todo y buscar soluciones a la inclusión, tanto educativa como laboral, son un factor determinante para el avance de la economía a nivel social y de cada una de las sociedades alrededor del mundo.

### **3.3 RETOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

El Informe Mundial también hace énfasis en lo anterior al decir que “las personas con discapacidad tienen peores niveles de salud que la población en general” y que “pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades secundarias, prevenibles, comorbilidades y trastornos relacionados con la edad y que corren un mayor riesgo de estar expuestas a violencia”.

Aun en los países más desarrollados, hay un antes y un después del arribo de una persona con discapacidad al núcleo familiar, pues hay una serie de factores que los progenitores no podrán controlar y será algo meramente del entorno y la sociedad.

Los índices de matriculación de esta población son inferiores, en muchas ocasiones, se opta por una educación limitada meramente al hogar, ya sea por profesionales o por parte de las personas encargadas del menor, la cantidad de menores que no asisten a la escuela es elevada. Si bien, eso limita la información con la que se pueden realizar los análisis de las distintas organizaciones, no se puede asumir que en aquellos hogares donde la condición económica es más flexible, no se cuente con los estímulos adicionales necesarios con el fin de buscar una independencia en el futuro, por parte de la persona con discapacidad, pero esto no es ninguna garantía, ya que como se indicaba anteriormente, mucho depende del entorno social, el cual no puede ser controlado; en el otro extremo se encuentran aquellos individuos que no podrán asistir por las distintas limitaciones, tanto de acceso meramente físico o bien, por la limitada condición económica y académica de los padres.

Como menciona el Informe, es menester que se dé una inclusión de las personas con discapacidad a los centros educativos convencionales, para ir poco a poco reduciendo aquella discriminación que existe, mas no se puede dejar de lado que el éxito de estos vaya de la mano con el compromiso por parte de los estados y sus propias legislaciones, lograr que se imparta una educación estandarizada, tanto en las personas discapacitadas como en sus homólogos no discapacitados, conlleva necesariamente a

un gasto económico que debe ser abordado y tener la misma prioridad a la hora de considerar el presupuesto para la educación de la población, tal es el caso de Costa Rica, en donde la misma es gratuita y obligatoria.

Es por eso que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de ahora en adelante CDPD, la cual fue aprobada en el año 2006 por las Naciones Unidas, tiene como objetivo principal “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente”, tiene un papel transcendental en este ámbito, más adelante se ahondará en esta normativa.

### **3.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

No es de extrañar en el entorno cambiante en que vivimos, que se cambie el nombre a las cosas o bien, que se busque una terminología distinta, ya sea para corregir un término despectivo o para lograr un impacto en la sociedad y así, ir saliendo paso a paso de mucho tabús que existen.

La Discapacidad Intelectual, de ahora en adelante DI, es quizás a lo que comúnmente muchas personas se refieren como un “retraso mental” y si bien, el retraso en el desarrollo de ciertas capacidades es uno de los factores que incluye la DI, no es

el único. Según el Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP, 2017, la DI es “entendida como la adquisición lenta e incompleta de habilidades cognitivas durante el desarrollo humano” y por ende, se puede asumir que “la persona puede tener dificultades para comprender, aprender y recordar cosas nuevas, que se manifiestan durante el desarrollo y que contribuyen al nivel de inteligencia general, por ejemplo, habilidades cognitivas, motoras, sociales y de lenguaje” (Ke & Liu, 2018).

Sobre el mismo tema, la Asociación Americana de Discapacidades y del Desarrollo por sus siglas y de ahora en adelante AAIDD, en el libro Discapacidad Intelectual, Definición y Sistemas de Apoyo, 2011 define a la DI como “limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”.

Es de suma importancia tener en consideración que para determinar si una persona tiene una DI, debe ser diagnosticada por un profesional, ya que por diversos factores se podría llegar a confundir una DI con un simple caso en el que existe una falta de atención por parte de las personas y sus progenitores o bien, en casos excepcionales en los que existen factores externos o ambientales que pueden afectar, como es el caso de los orfanatos; sin embargo, una vez hecho el diagnóstico se puede considerar que una persona con DI es aquella que se encuentra inferior a la media con respecto a factores como el funcionamiento intelectual, comunicación, aprendizaje, relaciones con terceros o cuidado personal.

En el caso en particular de la investigación, al estar centrados en él (Ke & Liu, 2018), hacen referencia a que algunos de esos factores se encuentran asociados con el desarrollo del cerebro de la persona durante la fases prenatal, perinatal y postnatal y que los podremos ubicar en tres grandes grupos, ya sean orgánicos, genéticos o bien, socioculturales. La Trisomía del par 21 y del cromosoma X es quizás una de las más comunes y frecuentes, y la podemos asociar con al menos dos de los grupos antes mencionados, el sociocultural, pues como se indicaba en la sección anterior, con la evolución de la sociedad, los cambios constantes, preparación académica además de un sinnúmero de condiciones, llevan a que muchas mujeres decidan ubicar sus prioridades de una manera distinta comparado con las generaciones anteriores, cuando se era madre a muy temprana edad, es decir, ser madre ya no es una prioridad, previamente se analizan distintos aspectos como la calidad de vida, la educación, etc. y es por eso que en muchas ocasiones, incluso se decide concebir hasta después de los 35 años o bien, no hacerlo del todo, lo anterior va directamente asociado con el otro factor meramente genético, ya la ser madre en esas edades, el riesgo aumenta exponencialmente a un embarazo de alto riesgo que podría dar lugar a una trisomía del par 21.

### **3.5 MANIFESTACIONES Y SUBTIPOS DE DI**

Es común que se hable de términos como “gravedad” cuando muchas personas se refieren a algún tipo de discapacidad intelectual o bien, a algún tipo de Síndrome y esto por cuanto como es de esperar, no todas las personas tienen la misma afectación

cognitiva, es decir, no todas tienen el mismo origen o bien, se llegan a desarrollar de la misma manera, (Ke & Liu, 2018) indica que existen cuatro grandes categorías para describir los niveles de gravedad, estando directamente relacionados con el funcionamiento intelectual, el adaptativo social y cognitivo, además del coeficiente intelectual, estos niveles de gravedad son: profunda, grave, moderada y leve.

Según (Ke & Liu, 2018), la gravedad profunda afecta a entre 1 y 2% de la población con discapacidad intelectual, estas personas no se pueden valer por sí mismas y su capacidad de comunicarse y expresar sentimientos es limitada, al punto de ser difíciles de comprender. Los casos donde la DI se considera como grave, la afectación aumenta un poco y según los autores, afecta a entre 3 y 4% de la población con DI, en estos casos con terapia y bastante práctica, es posible que estos individuos puedan adquirir ciertas habilidades básicas para cuidar por sí mismos, pero sin dejar de lado la asistencia complementaria en los centros educativos y hogares.

Cuando se trata de una gravedad moderada, los porcentajes de afectación incrementan hasta llegar a 12%, a este nivel el enfoque está asociado al coeficiente intelectual, las personas que se encuentran en este grupo tienen una capacidad de aprender y asociar de una manera lógica algo limitada, ellos sí pueden comunicarse y expresar sentimientos, además de poder valerse por sí mismos, con asistencia pero ya menos que en los primeros dos casos, estas personas pueden formar parte de la fuerza laboral de una empresa, siempre y cuando sean trabajos no calificados o bien, que no requieran de un nivel alto de especialización. Finalmente, en los casos de gravedad

leve, estos llegan a representar hasta 80% de los casos con DI, en este grupo las personas tienen una afectación en la capacidad de conocer conceptos abstractos e incluso analizar; sin embargo, si tienen la capacidad de aprender a leer, escribir y realizar ciertos cálculos matemáticos, estas personas pueden completar al menos el primero y segundo ciclo de escuela primaria, es decir, de primero a tercer grado y de cuarto a sexto. No está de más mencionar que pueden valerse por sí mismas, realizar ciertas tareas del hogar, trabajar, esto último, tal y como en el caso del grupo anterior, es decir, siempre y cuando el nivel de complejidad no sea alto y no sea necesaria una especialización.

## **2.6 SÍNTOMAS CLÍNICOS DE LAS PERSONAS CON DI**

Como se ha venido mencionando, el DI es una condición que lejos de ser considerada sencilla, por el contrario, tiene una cantidad considerable de aristas que requiere ser valorada e identificada para poder completar un diagnóstico certero. Anteriormente, cuando se analizó la clasificación de acuerdo con la gravedad, se mencionaron detalles como la comunicación o la manera de expresarse, de razonar y analizar o bien, de entender el entorno en el que se encuentra la persona en un momento determinado y actuar conforme a la misma.

Es por eso, por lo que dentro de los síntomas que se consideran para hacer un diagnóstico apropiado, está la incorporación del lenguaje, por lo general, existe una

dificultad para aprenderlo o bien, para comunicarse, en los casos leves, las personas tendrán una habilidad limitada, similar a la de niños o personas adultas que no tienen una DI; sin embargo, sí será notoria la diferencia, caso opuesto sucede en los casos graves o profundos, en los que esta capacidad es prácticamente inexistente.

La percepción y la manera de reaccionar al entorno es algo restringida y se puede palpar específicamente en lo que son las características de las cosas, como tamaños o colores, además, hay un impacto en la parte cognitiva, pues existe una afectación en la capacidad de razonar y poder realizar cálculos o tener un pensamiento menos lineal y por el contrario, algo más abstracto, estas condiciones, como es de suponer, van a tener una relación directa con la concentración y la capacidad de retener información del sujeto al realizar determinadas actividades, ya sea en su vida diaria o en el entorno laboral, siendo el caso de los individuos que sí pueden trabajar. Por otro lado, cómo se canalizan las emociones es otra de las características, pues estas pueden ser algo exageradas, distintas al comportamiento esperado ante una situación en particular o bien, siendo algo inmaduras, ingenuas o fuera de lugar, en los casos en los que la DI ha sido clasificada como moderada o grave, pueden presentarse situaciones de más agresividad o incluso auto lesivas (Ke & Liu, 2018).

### 3.7 SÍNDROME DE DOWN

Fue John Langdon Haydon Down quien en el año de 1866, fue el primero en describir las características físicas de este Síndrome; sin embargo, no fue hasta poco más de 90 años después cuando Jerome Lejeune, un científico genetista de origen francés, quien descubre que se trata específicamente de una alteración del par 21, de ahí que la trisomía 21 es considerada como la primera alteración a nivel cromosómico hallada en el hombre (Down España , 2020).

Cuando se aborda el tema del Síndrome de Down es común que la sociedad lo asocie con una enfermedad, como se ha recalcado anteriormente, todo radica en la sensibilización y la información que exista al respecto.

Según (Down España , 2020), el “Síndrome de Down es una alteración genética que se produce por la presencia de un cromosoma extra o parte de él”, esto es clave para tener una mejor comprensión, ya que es común, tal y como se mencionó anteriormente, que sea observado como una enfermedad, incluso estos individuos pueden llegar a tener una salud plena sin ningún tipo de complicación; sin embargo, aun cuando cada uno es independiente, los individuos con Síndrome de Down comparten una serie de características físicas comunes dentro de esta población, que en muchas ocasiones van de la mano con un riesgo más alto de sufrir de ciertos padecimientos físicos, los cuales se mencionarán más adelante. Desde la óptica de la

DI, existe una alta posibilidad de que los miembros de este grupo sí se vean afectados, recalcando siempre que la DI es la que está asociada con una gravedad y no el Síndrome como tal.

La causa de este Síndrome es meramente genética y se produce de manera espontánea, según Down España, 2019. Si bien, existen al menos tres tipos, los cuales tienen orígenes distintos a nivel genético celular, sus rasgos y características son similares entre sí, no se puede partir del hecho que todos tienen las mismas dificultades o discapacidades.

### **3.7.1 Tipos de Síndrome de Down**

El Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2016, menciona las tres variantes que existen de este Síndrome.

#### **3.7.1.1 Trisomía 21**

Una manera simple de entender cómo funciona la no disyunción cromosómica, es quizás haciendo comparación con una cremallera, en la que esta cuenta con 46 cromosomas o "dientes", siguiendo siempre con la comparación, en el momento de la

separación celular que da origen a las nuevas células del embrión, cada uno de los progenitores le dará 23 cromosomas a esta nueva célula, posteriormente estas cadenas se volverán a unir aportando todo el material genético que se requiere para la formación celular. En otras palabras, cada padre cuenta con una cremallera, la cual se va a separar y cada uno le dará un "cadena" de la misma a la nueva célula, claro esto, la no disyunción sucede al ocurrir dicha separación, el cromosoma 21 no se separa por completo, de manera que cuando se unen de nuevo con la otra "cadena" de su homólogo, este cromosoma en vez de tener dos porciones, tendrá tres, de ahí el término: trisomía del par 21.

### **3.7.1.2 Translocación**

El Síndrome en esta modalidad, se da por una mala organización del material genético por parte de los padres, en este tipo, se puede llegar a determinar cuál de los progenitores fue el que heredó el cromosoma adicional.

Según (Stanford Children's Health, Síndrome de Down Translocación, 2020) existen tres cromosomas 21, al igual que en la trisomía 21, pero uno de ellos está adherido a otro, en lugar de estar separado. La copia adicional del cromosoma 21 es la que provoca los problemas de salud que se asocian con el Síndrome de Down. La copia adicional del cromosoma 21 es la que provoca los problemas de salud que se asocian

con este. En el Síndrome de Down por translocación, el cromosoma 21 adicional puede adherirse al 14 o al 13, 15 o 22. En algunos casos, dos cromosomas 21 pueden adherirse uno a otro.

### 3.7.1.3 Mosaicismo

El mosaicismo en esta modalidad, según (Stanford Children's Health, Síndrome de Down Mosaicismo, 2020), se va a determinar por medio de un estudio de las células de las distintas partes del bebé. El estudio consiste en tomar una muestra y una cantidad determinada de células, por lo general 20, si de esas al menos una tercera parte cuenta con 47 cromosomas en vez de los 46, con lo que se normalmente cuenta cada célula, es cuando se determina que el Síndrome de Down por Mosaicismo está presente.

Además (Stanford Children's Health, Síndrome de Down Translocación, 2020) dice que: “Los porcentajes pueden variar en las distintas partes del cuerpo. El porcentaje de células trisomías en el músculo puede ser distinto del porcentaje registrado en el cerebro o el porcentaje registrado en la sangre o la piel”.

### **3.7.2 Síntomas clínicos del Síndrome de Down**

Como se han mencionado anteriormente, el Síndrome de Down está directamente relacionado con una alteración de orden genético, una de sus principales características es la discapacidad intelectual, la cual como se estudió supra, se puede clasificar al menos en tres grados, (Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, 2015) menciona en su artículo que es la presencia o ausencia en defecto de una proporción neuronal en cada una de las personas, la que va a llevar a un enlentecimiento de los procesos tanto mentales como motores sin alterar necesariamente la capacidad de aprender y superarse.

El Síndrome de Down, a diferencia de otras discapacidades intelectuales, tiene la particularidad de que su fenotipo o características físicas son similares entre sí, es de suma importancia recalcar que no están relacionadas de manera directa con su DI propiamente. Estas características según la (Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, 2015), van a variar de una persona a otra y se relacionan directamente con la cantidad de material genético adicional en cada uno de los cromosomas 21 y la interacción que pueda existir con el resto de la cadena genética.

Algunas de las características físicas más comunes según el (Centro para el Control y Prevención Enfermedades, 2016) son:

- Discapacidad cognitiva
- Disminución en el tono muscular
- Elasticidad aumentada en los ligamentos
- Hipersensibilidad a los reflejos o sensaciones
- Lengua de tamaño aumentado
- Orejas de implantación baja
- Cuello corto
- Rostro aplanado
- Ojos avellanados
- Un único pliegue en la palma de la mano
- Estaturas más bajas
- Manos y pies pequeños

Con los avances de la tecnología que permite una mayor facilidad para una detección anticipada del Síndrome de Down y con eso, una preparación por parte de los padres. Algunas de estas técnicas son: la ecografía, cribado o *screening*, biopsia de corion, cordocentesis y amniocentesis, entre otras. Las complicaciones médicas que puedan llegar existir se irán detectando en el período de gestación o durante el desarrollo de la vida de la persona.

### 3.7.3 Complicaciones médicas

El Síndrome de Down generalmente está asociado a una serie de patologías o enfermedades propias; sin embargo, no es garantía que una persona vaya a sufrirlas. Cabe destacar que sí existe una alta posibilidad de que las personas con Síndrome desarrollen un Alzheimer a edades tempranas que rondan los 35 años, además de un alto riesgo de una demencia senil temprana (MedLinePlus, 2020).

La Federación Iberoamericana de Síndrome de Down menciona en su Programa Iberoamericano de Salud algunas de las posibles patologías, además de las recomendaciones que se podría considerar, dentro ellas, se mencionan las siguientes (Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, 2015):

- Neonatología: cardiopatías, hipotonías peso y tallas bajas, laxitud articular, etc.
- Neurología: epilepsia, Alzheimer
- Cardiología: congénitas, valvulopatías, Síndrome de Eisenmenger
- Endocrinología: problemas tiroideos, tallas cortas, obesidad, diabetes mellitus
- Función respiratoria: apnea obstructiva del sueño
- Otorrinolaringología: alteraciones anatómicas varias, junto con diversas infecciones.

- Oftalmología: todos los problemas de refracción, además de cataratas entre otros.
- Odontología: retardo en el crecimiento de los dientes, además de alteraciones en la cantidad de piezas, alta tendencia a enfermedad periodontal.
- Función digestiva: enfermedades varias, desde celiaquía hasta problemas de estreñimiento y úlceras.
- Osteoarticular: problemas en el tono muscular, además de una hiperlaxitud en las articulaciones y ligamentos.
- Dermatología: patologías múltiples, xerosis, queilitis, foliculitis, alopecia.
- Hematología: alteraciones en los hemogramas.
- Oncología: alto riesgo de leucemias, poca tendencia a tumores sólidos
- Salud mental: depresión, autismo, conductas disruptiva y Alzheimer.

### **3.7.4 Expectativa de vida**

No es de extrañar que la población, en general, tenga una mala percepción acerca de las expectativas de vida de una persona con Síndrome de Down. De acuerdo con la (Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, 2015) actualmente la expectativa, supera los 60 años, como consecuencia de los avances médicos en las

distintas áreas, así como la detección temprana de enfermedades y del acceso a los distintos programas de salud que incluyen desde cirugías cardíacas, campañas de inmunización hasta planes de nutrición que permiten una mejor calidad de vida y reducen el riesgo de ciertas enfermedades como la diabetes mellitus o ciertos problemas tiroideos (obesidad); sin embargo, aun con el aumento en la longevidad de esta población, presenta un envejecimiento prematuro y por lo que algunas de esas características pueden notarse en edades más tempranas, aproximadamente 20 años antes que aquellos que no tienen el Síndrome.

Es de esperar que la necesidad de ayudar externa, así como la dependencia, vayan aumentando con el paso del tiempo, por lo que es de vital importancia, dentro de lo posible, el apoyo familiar, social y cuidadores, por la particularidad del Síndrome se espera que los progenitores también sean de edades avanzadas, lo cual puede complicar esa interacción.

El soporte geriátrico es de vital importancia, de ser posible en edades tempranas con el fin de detectar algunas de las patologías, además de evaluar las capacidades físicas y mentales (cognitivo y emocional) para implementar los tratamientos necesarios para retardar la evolución cuando sea posible, se pretende que el soporte ligado de revisiones periódicas.

En el caso de la presente investigación este punto es vital importancia, pues no existe una limitación relacionada directa con el Síndrome de Down específicamente para el desempeño laboral. La Federación reitera que estas evaluaciones son de suma

importancia, pues es indispensable conocer los niveles de autonomía en las actividades básicas de la vida, incluyendo los hábitos de higiene, además de las actividades del día a día, tales como el consumo de sus medicamentos de ser el caso, el manejo en su entorno, además de detectar si aquellos conocimientos o habilidades que han sido adquiridas recientemente se van perdiendo o deteriorando. Considerar las patologías mencionadas anteriormente es clave para lograr que la expectativa y calidad de vida de las personas con Síndrome Down se mantenga.

### **3.7.5 Aprendizaje**

El aprendizaje según (Psicología y Mente, 2020) es un proceso mediante el cual las personas adquieren una serie de conocimientos, competencias, habilidades y/o destrezas. Generalmente esto se da a raíz del estudio de un tema en particular, el concepto es amplio y puede ser aplicado tanto en el tema de conocimiento intelectual como en el físico. La Psicología de la mano con los distintos profesionales en educación son algunos de los actores claves para el éxito del aprendizaje, especialmente en relación con el tema de la presente investigación.

Hasta hace unas décadas atrás, el acceso a escuelas o educación de atención especial era muy limitado alrededor del mundo, por lo que la formación de las personas

con Síndrome de Down estaba restringida a su entorno y a lo que su círculo de personas cercanas pudiese ofrecer, por lo general, estaban rodeados de otras sin el Síndrome y de ahí que se generalizaba cómo se iba a impartir la educación, colocando así en una condición de indefensión a quienes forman parte de esta población, pues su manera de aprender varía por completo.

La educación inclusiva es quizás uno de los términos que se escuchan cada vez más en el día a día, como se mencionaba anteriormente y hasta en la actualidad, existen escuelas de educación especial o centros de atención integral para los distintos tipos de discapacidad, pues es evidente que el Síndrome de Down sólo es una pequeña parte de la amplia gama de discapacidades; no obstante, este tipo de educación debe ir de la mano con las distintas normativas a nivel nacional y se debe estar claro en cómo cada uno de los profesionales se desempeña en sus labores, es precisamente por eso que existen educadores para enseñanza especial, la adecuación en cómo se imparten las lecciones o cómo se realizan las evaluaciones, son sólo parte de las consideraciones por tomar, como mencionan (Faragher & Clarke, 2015), la educación inclusiva no deja de ser problema. Es de vital importancia considerar si las escuelas cuentan con los servicios necesarios, con el personal profesional, con la preparación académica, con las actitudes y aptitudes necesarias para poder llevar una educación inclusiva, es menester no dejar de lado que la inclusión educativa se basa en el principio del niño o de la persona por disfrutar de mejores abordajes para su respectiva educación. Desgraciadamente la realidad es otra y este tipo de mecanismos es limitado,

generalmente por presupuesto o por el mismo desconocimiento de los sectores profesionales.

El aprendizaje para efectos de la investigación es clave, pues si bien, por lo general la literatura se concentra en la formación primaria o secundaria, es indispensable el entender cómo es que aprenden las personas con Síndrome de Down, para las respectivas capacitaciones a la hora de que es un empleador le asigne una plaza dentro de su empresa (Faragher & Clarke, 2015). También menciona que es conocido que algunas habilidades como las cognitivas, específicamente la memoria a largo plazo y algunas visuales no tienen una afectación por el Síndrome de Down, sino más bien por un desarrollo cognitivo en general y otras habilidades como el vocabulario o la imitación pueden superar el nivel cognitivo general, en lo que las autoras indican como una sustancial minoría. Todo esto es clave a la hora del desarrollo de una capacitación para ciertas funciones en todo que podría desempeñarse de gran manera y con éxito.

### **3.8 DIVERSIDAD FUNCIONAL**

La diversidad funcional viene a hacer referencia a una de las tantas maneras que existen o han existido para referirse a una población determinada que tenga algún tipo de diferencia genética, física o de cualquier otro ámbito.

Con constante práctica de ponerle un género a una palabra o bien, colocar diversos grupos en sus respectivas categorías, siempre evitando caer en un comportamiento despectivo, muchos autores han buscado definir cómo se le debe “llamar” a una población que tiene una discapacidad, ya sea física o bien intelectual. Claro está que, con los constantes cambios, es posible que algunos de los términos pasen a estar obsoletos con el tiempo y quedará a discreción del lector utilizar el que mejor considere apropiado.

Para efectos de esta investigación se tomarán como referencia, a modo de comparación, tres criterios distintos; sin embargo, se continuará haciendo referencia a la discapacidad intelectual y el Síndrome de Down.

Los autores (Palacios & Romañach, 2006) hablan de la diversidad funcional y busca evitar las connotaciones negativas, por lo que se considera un término neutro, aséptico, no valorativo, teniendo un carácter generalizado a toda la especie humana, por cuanto estos autores consideran que ningún individuo despliega del mismo modo las funciones físicas y psíquicas propias del ser humano. Lo que se pretende es difuminar efectivamente la discapacidad en la realidad social, haciendo que sea diversa, pero a la vez, no discriminatoria.

El autor (Fernández, 2016) hace mención a la definición planteada por (Palacios & Romañach, 2006) y considera que la definición de la *Diversidad Funcional* se contraponen al carácter estigmatizante, que ya de por sí conlleva la discapacidad y es

por eso que busca modificarlo y hace mención al término *Diversidad Funcional Marcada (NFM)* con el fin de hacer énfasis que la valoración negativa que impone la sociedad a estas características, son lo que constituye como el punto central sobre el cual se establecen las jerarquías que conllevan procesos de discriminación.

La (Real Academia Española , 2020) define la discapacidad como: “condición de discapacitado” y este último término como: “dicho de una persona que padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida”.

Queda claro como con sólo hacer mención de tres autores distintos, se entra en un todo reto a la hora de determinar cuál es la manera apropiada para referirse a esta población, ahora bien, si se extrapola este comportamiento a las distintas culturas alrededor del mundo, se torna en un ejercicio mucho más complejo y definitivamente en un distractor del tema principal, es por lo anterior que se reitera que para efectos de la presente investigación, se le hará referencia al Síndrome de Down como tal y a su respectiva discapacidad intelectual como el grado de afectación cognitiva que puede afectar a cada una de las personas parte de esta población.

### 3.9 RECURSOS EDUCATIVOS

Actualmente Internet es una herramienta de vital importancia para el desarrollo de muchas de nuestras actividades diarias, llámese trabajo, salud, entretenimiento, entre otras, incluyendo el acceso a la educación y de esta, no se encuentra exenta la población con Síndrome de Down.

España es uno de los países referentes en el tema de la inclusión y la educación para las personas con Síndrome de Down. Down España es una de las organizaciones que han permitido facilitar de distintas maneras el acceso a la información, se encargan de coordinar la entrega de información a otras organizaciones más pequeñas, las cuales, por lo general, están conformadas por los padres o personas cercanas de esta población. Son parte de una Federación (Iberoamericana de personas con Síndrome de Down) y Costa Rica es miembro de esta y, por ende, pretender seguir la misma línea de pensamiento con el fin de implementar algunas de las prácticas (FIADOWN, 2020).

Las oficinas centrales de la Down España se encuentran en Madrid y desde ahí se procede a la coordinación con las distintas comunidades autónomas y países anexas. Dentro del acceso a los recursos educativos se encuentran sitios *web* con herramientas para la estimulación temprana, prácticas para facilitar la comunicación, agilidad memorística, comunicación verbal, importante destacar que no se limita a una materia curricular única, por lo contrario, permite que las personas tengan acceso a distintas

opciones y así se pueda expandir el conocimiento de una manera integral (Down España , 2020).

Como se mencionaba supra, el aprendizaje es un proceso y como tal, la estimulación constante por parte de los padres o círculo de personas cercanas, es clave para el éxito, los profesionales en las distintas ramas sin duda son un factor a favor de esta población; sin embargo, la constancia y tener los estímulos correctos resultan ser uno de los mejores aliados, algo que en definitiva se debe tener en cuenta cuando el acceso a la tecnología es cada vez más sencillo, incluso en ciertos países tales como Costa Rica, el Gobierno de la República trabaja en la mejora de las conexiones a Internet en los lugares donde es limitada, así como la entrega de equipos tipo computadores personales, con el fin de dar ese acceso a todos por igual.

### **3.10 INSERCIÓN LABORAL**

Se hablará para efectos del presente estudio, sobre la inserción desde el punto de vista laboral, el cual consiste en medidas orientadas a conseguir que un número de personas de un grupo concreto tenga acceso a un empleo (Gestion.Org, 2018).

Para ello es importante eliminar las barreras que entorpecen el trabajo y el empleo, pues en este caso estamos hablando de la inserción de personas con discapacidad, proceso en el cual se debe tomar en cuenta las medidas que aseguren el acceso y permanencia de las personas en el lugar de trabajo en el que sean contratados,

manteniendo el respeto hacia su individualidad y al tipo de discapacidad que presente. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

### **3.11 EXCLUSIÓN LABORAL**

La línea entre los términos de exclusión laboral y discriminación es delgada, tanto que da pie para generar confusión, incluso a la hora de realizar una interpretación a la normativa vigente tal y como se estudiará a continuación.

No se puede limitar el análisis únicamente a un cuerpo normativo, para efectos de esta definición se hará referencia a la Reforma Procesal Laboral y a la Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo 1960, Ley N.º 2694.

La Reforma Procesal Laboral (Asamblea Legislativa, Reforma Procesal Laboral Ley 9343, 2016) hace mención propiamente a la discriminación; sin embargo, no se puede dejar de lado que todo empleador a la hora de realizar los procesos de contratación debe considerar una serie de parámetros, aptitudes y experiencia que vaya de acuerdo con el puesto para el cual se le está contratando, no por el hecho de que una persona no sea compatible con los requisitos estipulados, implicaría que se está haciendo una discriminación como tal y por el contrario, se está efectuando únicamente un filtro, dicha práctica aplica en la lógica de contratación de todas las empresas, algo

que incluso es mencionado en el artículo 2 de la (Asamblea Legislativa, Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo. Ley N.º 2694, 1960) en el que se indica cuáles son las exclusiones que aplican “se exceptúan aquellas distinciones, exclusiones o preferencias procedentes según las calificaciones necesarias para el cabal cumplimiento de las funciones o tareas propias del género de cargo o empleo, exclusivamente conforme a la naturaleza de éstas y a las condiciones del trabajador”.

### **3.12 DISCRIMINACIÓN**

Debe entenderse por discriminación como toda distinción, restricción o bien, preferencia que se base en determinados motivos, como: etnia, color, sexo, idioma, religión, política, nacionalidad, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición social que tenga como objetivo menospreciar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (Asamblea Legislativa, Reforma Procesal Laboral Ley 9343, 2016).

Es vital mencionar que toda persona puede ser víctima de discriminación, pero son más discriminadas y afectadas aquellas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o desventaja, ya sea por una circunstancia social o personal.

Actualmente en Costa Rica, el tema de la discriminación ha tenido mayor visibilidad y ha sido regulado por medio de la Reforma Procesal Laboral, ya que hasta hace unos años se ha observado con mayor frecuencia en el ambiente laboral a personas con algún tipo de discapacidad, es por ello que ha sido necesaria una regulación vigente que los proteja ante un eventual comportamiento discriminatorio por parte del empleador, prohibiendo de toda discriminación en el trabajo a personas por razones de discapacidad, permitiéndoles gozar de los mismos derechos en cuanto a la jornada laboral, claro está, siempre y cuando su condición se los permita y sean remunerados sin ningún tipo de discriminación, cabe mencionar que el despido de una persona con discapacidad debe ser justificado, ya que no puede ser retirado de sus funciones por ningún motivo, distinción o preferencia del empleador.

En caso de existir un acto de discriminación por parte del empleador y que este sea comprobado por los Juzgados de Trabajo como corresponde, deberán de reinstalar al colaborador en su trabajo, con pleno goce de sus derechos y cumplir con las consecuencias del acto discriminatorio (Bayefsky, 1990).

## **3.13 NORMATIVAS**

### **3.13.1 Normativa nacional**

#### **3.13.1.1 Constitución Política**

La constitución política, para efectos de la presente investigación, será el punto de inicio desde la normativa costarricense y desde aquí se analizará una serie de artículos, los cuáles aportan un gran valor.

La Constitución Política Costarricense data del año 1949, específicamente del 7 de noviembre y es la misma que se encuentra vigente hoy, si bien, existen algunas reformas a la misma, su estructura principal se mantiene desde entonces, en ciertos temas, la misma es silente y no da mayores detalles, por lo que es necesario concordarla con los Códigos actuales y sus respectivas reformas, además de las leyes accesorias que brinden algún tipo de soporte adicional como se verá más adelante.

Dicho lo anterior, la Constitución Política servirá de punto de referencia desde tres ángulos distintos del derecho a la no discriminación, a la educación y al trabajo.

El artículo 33 de esta Ley, el cual fue modificado en la reforma constitucional: Ley N.º 7880 del 27 de mayo de 1999, expresamente indica que todas las personas son

iguales ante la ley y por ningún motivo se le podrá discriminar de manera que se afecte la dignidad humana, lo anterior de la mano con la última reforma laboral, la cual será estudiada más, sirve de pilar fundamental para la protección de todas las personas, pero en este caso específicamente, para la población con Síndrome de Down, dicho esto, se parte del hecho que se les brindará un ambiente seguro en donde se puedan realizar las distintas tareas.

Más adelante en los numerales: del 57 al 59 la misma Carta Magna menciona cuáles son los derechos de los trabajadores y sus respectivas garantías, dentro de las que se pueden mencionar las jornadas de trabajo y su duración, además del derecho a un salario mínimo con el cual se pueda garantizar la existencia y bienestar dignos para las personas, cabe destacar que tal y como se hacía mención del artículo 33, este salario será el mismo para un trabajo en igualdad de condiciones. Además, la misma Ley indica que por cada seis días consecutivos trabajados, se tendrá derecho a un día libre y apunta brevemente cuáles son las garantías laborales a las que se tiene derecho, estas últimas será mencionadas más adelante como parte del análisis del Código de Trabajo, es importante estar claros que estas garantías no son excluyentes.

El derecho a la educación es finalmente revisado por la Constitución en sus artículos 76 al 89, pero para efectos de la presente investigación, es suficiente con revisar los primeros, pues es claro que la educación va a estar estratificada en diversos ciclos, los cuales iniciarían en preescolar, básica y posteriormente, la diversificada, todas las anteriores siendo gratuitas y obligatorias, costeadas por el Estado, pero no se

hace mención o al menos en este documento a la educación o enseñanza especial, lo cual es comprensible dadas las condiciones existentes en el momento en que se redactó la Carta Magna. Será hasta poco más de cuatro décadas después, con la Ley N.º 7600 Igualdad de Oportunidades (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1949).

### **3.13.1.2 Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es la norma que sirve de guía en relación con los temas laborales; sin embargo, es importante saber que no es la única y que trabaja en conjunto con las otras normas conexas o bien, convenciones en relación con este tema. El Código data del año 1943 y si bien, ha tenido algunas reformas, mantiene su estructura. Como lo indica su primer artículo, pretende regular los derechos y obligaciones de las partes que se encuentran involucradas en una relación laboral, en este caso, los patronos y los trabajadores, lo anterior conforme a los principios cristianos y de Justicia Social.

Dentro de la norma se puede citar la definición de trabajador: es toda aquella persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo (Asamblea Legislativa, Código de Trabajo, 1943).

Para efectos de entender la relación laboral es importante también conocer la definición de patrono: toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso, implícito, verbal o escrito, individual o colectivo (Asamblea Legislativa, Código de Trabajo, 1943).

Como dato de referencia a la definición antes citada de trabajador, la presente norma no hace una exclusión respecto a la condición de las personas que pueden optar por una oferta laboral, lo cual es un dato de gran relevancia pues, abre una puerta para vincular esta norma con leyes como las N.º 7600 y N.º 9379 citadas más adelante. Junto con lo anterior, el artículo 8 del Código, indica que ningún individuo se verá coartado de su libertad para trabajar ni mucho menos impedir que se dedique a una profesión, industria o comercio, siempre y cuando se cumplan las debidas normas que regulen dicha actividad. El numeral 12 del mismo Código, indica que ningún patrono puede despedir a sus trabajadores o bien, tomar cualquier tipo de represalia, con el fin, de impedir la solicitud de auxilio antes las autoridades encargadas de regular el cumplimiento y aplicación de lo estipulado en este Código o bien, cualquier norma auxiliar conexas (Asamblea Legislativa, Código de Trabajo, 1943).

El Código como se indicó al inicio de esta sección, sirve como guía más no puede comprender todos los casos existentes relacionados con materia laboral, es por eso que los que no se encuentren incluidos en esta norma o bien, en alguna otra ley conexas o supletoria, se deberá resolver de conformidad con los principios generales del

Derecho de Trabajo: la equidad, la costumbre o el uso locales y defecto de los antes mencionados, se deberá proceder por orden de aplicación con las disposiciones contenidas dentro de los convenios adoptados y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, siempre y cuando no vaya en oposición a la legislación y principios del Derecho común. La interpretación de este cuerpo normativo, además de los reglamentos y cualquier otra ley conexas, deberán fundamentalmente siempre tomar en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social, tal y como lo indica el artículo 15 de este Código.

### **3.13.1.3 Reforma Procesal Laboral, Ley N.º 9343**

Dentro del contexto histórico, esta reforma es un gran avance para la legislación costarricense con respecto al tema laboral. En el año 1998 se da inicio al proceso de la reforma, durante la concertación entre el Estado y algunos sectores empresariales en conjunto con los sindicatos y otras organizaciones. Dos años más tarde, en el año 2000 la reforma es retomada por la Corte Suprema de Justicia, que en ese entonces consideraba que era de suma urgencia una reforma al Código de Trabajo. Doce años después la Reforma es aprobada por la Asamblea Legislativa; sin embargo, es parcialmente vetada por el Poder Ejecutivo ese mismo año, siendo Laura Chinchilla presidente de la República. Luego, en diciembre de 2014, el Ejecutivo en ese entonces estando como presidente Luis Guillermo Solís Rivera, levanta el veto, pero ocho meses

después, es declarado inconstitucional por la Sala Constitucional y es así como en 2015 los diputados acuerdan modificar el proyecto de Ley, el cual es aprobado en diciembre de ese año, aproximadamente 17 años después (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

La reforma aporta al menos tres grandes cambios de los cuales para efectos de la presente investigación cabe concentrarse en dos. El primer cambio de suma importancia está dirigido al trabajador en general y está vinculado con el régimen de despido. Con la reforma procesal es un requisito obligatorio para el patrono, entregar una carta de despido en la que se indiquen las razones por las cuales se está terminando al relación laboral, de no entregar este documento, el trabajador puede iniciar el proceso ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva investigación y que este anterior interceda por él, antes de la Reforma esto no era necesario, incluso en caso de entregar la carta no era indispensable indicar las razones de dicha terminación laboral (Semanao Universidad, 2019).

El segundo cambio de vital importancia para esta investigación es la modificación en temas de discriminación, específicamente en el título octavo “Prohibición de Discriminar” Artículo 404 dice: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”. Además, el Artículo 408 indica que: “Se prohíbe el despido de los trabajadores o las

trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404” (Asamblea Legislativa, Ley 9343 Reforma Procesal Laboral, 2015).

Esta reforma viene a ser de gran ayuda para todas las personas que se encuentran actualmente laborando o bien, para aquellas que pretenden ubicarse, la discapacidad no debe de ser una barrera para poder tener acceso al trabajo y es por eso que las distintas empresas cuentan con distintas herramientas legales que le permiten contar con ambientes inclusivos y que aporten al éxito de esa autonomía de todas aquellas personas que tenga algún tipo de discapacidad, para efectos de esta investigación, propiamente de una Discapacidad Intelectual como el Síndrome de Down.

#### **3.13.1.4 Ley N.º 7600 Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad**

La Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad es una de las más conocidas, aun teniendo cerca de 24 años de haber entrado en vigor, muchas personas asocian el término discapacidad con esta Ley y es quizá debido a la manera en que el Estado ha promovido dicha norma.

En prácticamente todos los establecimientos y servicios ofrecidos en el país, es común ver algún tipo de señalización asociada a esta ley, de hecho uno de los requisitos para que opere un servicio público, comercial, industrial o de cualquier otro tipo es el que se cumpla con lo estipulado en esta Ley (Artículos 35 y 36 de la Ley), no es extraño observar un rótulo color azul con el número de la Ley en prácticamente cualquier lugar, de ahí que se hace la asociación de la Ley con la discapacidad o bien, con la accesibilidad; sin embargo, el contenido general de la norma tiende a ser ignorado por muchas personas.

En la publicación original de 1996 no se incluía la definición de “Accesibilidad” y es hasta el año 2014 cuando se hace la incorporación de esta definición, además, se procede a actualizar la definición de “Discapacidad” tal y como será mencionada más adelante en la Ley N.º 9379.

Accesibilidad se define como:

Las medidas adoptadas, por las instituciones públicas y privadas, para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso, en igualdad de condiciones con los 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. Estas medidas incluyen también la identificación y eliminación de

dichas barreras. (Asamblea Legislativa, Ley 9207 Reforma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 2014)

Además de lo anterior y para tener un mejor entendimiento, es importante conocer la diferencia entre en “Igualdad” y “Equiparación” de oportunidades dentro de los establecido por esta Norma.

Igualdad de Oportunidades se define de la siguiente manera:

Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias. (Asamblea Legislativa, Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, 1996)

Mientras que Equiparación es: “Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas”. (Asamblea Legislativa, Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, 1996)

Las principales funciones de esta norma son: la de servir como un instrumento para todas aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad, de manera que puedan alcanzar su más alto desarrollo como individuos de una sociedad, además de lograr una plena participación social, así como poder ejercer sus derechos y cumplir con las respectivas obligaciones como integrantes de la sociedad costarricense.

Por otro lado, se pretende una igualdad de oportunidades en todos los ámbitos del entorno de cada una de las personas con discapacidad, además de la eliminación de cualquier forma de discriminación, cabe mencionar que esto es parte de toda una convención la cual será mencionada más adelante. Finalmente, se pretende establecer las bases jurídicas en conjunto con los materiales necesarios que vayan a permitir a los demás miembros de la población nacional, que se adopten todas aquellas medidas necesarias para una equiparación de oportunidades y evitar, tal y como mencionó supra, cualquier tipo de discriminación.

Por su parte, el Estado tiene diversas obligaciones, en su mayoría asociadas con lo mencionado anteriormente, se pueden mencionar: incluir planes y bienes la creación de programas o políticas dentro de sus instituciones en donde se garantice la igualdad de oportunidades y la accesibilidad para esta población, esto último asociado con los servicios que se brinde, de manera que todas aquellas personas que lo requieran puedan tener un libre acceso. Lo anterior es quizás una de las críticas más llamativas por parte de algunos grupos de personas, pues en algún momento se llegó a tener una idea en la que accesibilidad era igual a una rampa para una silla de ruedas sin tomar en

consideración otro tipo de discapacidades como en el caso de los ciegos que requieran señalización en Braille.

Continuando con lo anterior, se pretende eliminar acciones en las que de una u otra manera se promueva la discriminación o bien, que se limite el acceso a las personas con discapacidad a los distintos servicios o programas de los que dispone el Estado. Se pretende además el apoyo a los grupos u organizaciones que tienen como fin dar un soporte adicional a esta población con la intención de garantizar su trato igualitario en todos los aspectos.

Esta Ley también le impone al Estado la garantía de velar por la protección de aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad para que no sean víctimas de cualquier tipo de agresión o que sean tratadas con negligencia, además de velar porque no caigan en condiciones de abandono cuando estas no cuenten con el respectivo apoyo de sus círculos familiares o cercanos, además de incentivar para que logren su pleno desarrollo y autonomía, sobre este tema se desarrollara más adelante en la Ley N.º 9379.

Hace mención sobre temas como el derecho a la educación desde los primeros ciclos, incluyendo la estimulación temprana, además se refiere al derecho al trabajo y las condiciones que debe cumplir el patrono, así como a quién le puede solicitar asistencia para la debida adaptación y cumplimiento de lo estipulado por la Norma para una correcta ejecución de las labores y por otra parte, en como el Estado tiene el deber

de ofrecer el debido asesoramiento técnico a los empleadores dentro de lo que se incluyen los cambios de los espacios físicos o bien, de los servicios de apoyo, incluyendo las capacitaciones necesarias. El Estado le impone una obligación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dicho asesoramiento.

### **3.13.1.5 Ley N.º 8862 Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público**

Esta Ley consta de un artículo único y lo que pretende es documentar y establecer que, para toda oferta de empleo público, el Estado debe reservar al menos 5% de las plazas disponibles para personas con discapacidad, que se aplica para todos los Poderes del Estado.

La Ley sí es clara en decir que esto aplica, siempre y cuando los interesados cumplan y superen las respectivas pruebas de idoneidad para el puesto. Es por lo anterior que se debe trabajar en conjunto con los distintos departamentos de recursos humanos a manera de que se puedan abrir las respectivas plazas o bien, se cuente con un programa de adecuación laboral con la intención de poder aplicar lo establecido en dicha Ley y así, utilizar de manera eficiente este porcentaje disponible y dar oportunidad de crecimiento a más personas con algún tipo de discapacidad (Asamblea

Legislativa, Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad sector público, 2010).

### **3.13.1.6 Ley N.º 9379 Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad**

Esta norma entró en vigencia en agosto del año 2016, cuenta con 45 artículos en los que no sólo se explica el propósito, sino que también indica los distintos mecanismos para su financiamiento y el uso correcto por parte de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad y que además, requiere de asistencia por parte del Estado, como se verá a continuación, esta Ley es una gran herramienta que al parecer en muchos casos por la misma ignorancia, desconocimiento o falta de sensibilización, podría no ser utilizada de una manera eficiente.

El objetivo principal de esta norma es promover y garantizarles a todas aquellas personas que cuenten con algún tipo de discapacidad, el ejercicio pleno en igualdad de condiciones con los demás del derecho para su autonomía personal (Asamblea Legislativa, Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad, 2016).

Una de las figuras que viene a crear esta Ley es la figura jurídica del garante, que va a servir de ayuda para garantizar la igualdad jurídica de las personas discapacitadas y además para incentivar y fortalecer su autonomía. El garante, tal y como lo menciona el artículo 1, inciso I: debe ser una persona mayor de edad que pueda asegurar esa igualdad jurídica para las personas con algún tipo de discapacidad intelectual, mental, psicosocial y además, garantiza la titularidad y el ejercicio de una manera eficiente y efectiva de los derechos y obligaciones (Asamblea Legislativa, Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad, 2016).

Este cuerpo jurídico incluye, además, definiciones más acordes con la realidad actual, viene a definir el término “personas con discapacidad” de la siguiente manera: incluye a aquellas personas que tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Siguiendo con las definiciones, una en particular relacionada con título de la norma, es la autonomía personal, dentro del mismo artículo 1, pero en el inciso J, se indica que: todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad tienen el derecho a construir y lleva acabo sus propios proyectos de vida de una manera completamente independiente, en los que puedan afrontar, controlar y tomar las decisiones acordes con cada situación, tanto dentro de los ámbitos públicos como privados. De una manera más generalizada, implica el respeto a todos los Derechos Humanos, incluyendo los patrimoniales. Además, esta autonomía incluye el respecto a los derechos sexuales y

reproductivos junto con todos los demás derechos que tienen todas las personas dentro de la sociedad (Asamblea Legislativa, Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad, 2016).

Al inicio de la presente investigación se hacía referencia al hecho de que la pobreza, generalmente es un factor común dentro de la población con algún tipo de discapacidad, tienen un acceso limitado a ciertos servicios básicos, llámese de vivienda, alimentos o cuidados especiales. La condición de pobreza viene a ser definida como aquella en la que las personas con discapacidad no cuentan con los recursos necesarios para poder hacer frente a los gastos de una canasta básica y gastos de cuidado de personas, además de cualquier tipo de asistencia personal que se requiera. Tal y como se definió la figura del garante, la misma Ley viene a definir lo que es un asistente personal: toda aquella persona mayor de edad, capacitada para brindar los servicios de apoyo y realización de las distintas actividades del día a día a una persona con discapacidad, lo anterior a cambio de una remuneración (Asamblea Legislativa, Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad, 2016).

El Estado delega la responsabilidad de la correcta implementación de esta norma, tanto en la figura del garante como del asistente personal, ambos tienen gran responsabilidad a la hora de asegurar que las personas con discapacidad pueden llegar a esa autonomía que la Norma pretende. Como un dato adicional, los procedimientos establecidos se rigen por el principio de gratuidad.

El proceso de asistencia es conocido como “Solicitud de Salvaguardia”, dicha solicitud se puede realizar tanto de manera verbal como escrita o bien, cualquier otro medio de comunicación siempre y que se cumpla con lo establecido y estipulado en esta Ley, además, de ser necesario se podrá solicitar al respectiva autenticación, la solicitud la puede realizar tanto la persona con discapacidad, familiares y a falta de ellos, alguna organización no gubernamental que pueda ofrecer algún tipo de servicio de apoyo previo a la solicitud (Asamblea Legislativa, Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad, 2016).

Esta Ley crea también el “Programa para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad” que viene a ofrecer una ayuda económica por parte del Estado y va a estar cargo de la Unidad de Autonomía Personal y Vida Independiente del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Este plan va de la mano con el fin principal de la Norma, el cual es buscar promocionar a nivel de todo el territorio nacional, la completa autonomía de las personas con discapacidad; en los artículos 20 y siguientes se indica cuáles son los mecanismos para el financiamiento del programa, así como las diferentes funciones de la Unidad de Autonomía Personal y Vida Independiente en pro de todas aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad y que se puedan ver beneficiadas de una u otra manera.

### **3.13.1.7 Ley N.º 7092 Sobre el Impuesto a la Renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten a personas con discapacidad.**

Los incentivos fiscales, por lo general, son uno de los beneficios que ofrecen el Estado a los empleadores, con el fin de incentivar la contratación de personas con algún tipo de discapacidad. Estas exoneraciones incluyen la adaptación de las áreas de trabajo y demás implementos necesarios para la respectiva realización de las labores dentro del lugar de trabajo.

En Costa Rica, la Ley N.º 7092 sobre el Impuesto a la Renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, en dicha norma, en el numeral 8 “Gastos Deducibles” indica que:

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

Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. (Asamblea

Legislativa, Ley sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, 1988)

Lo anterior, siendo aplicado para lo que serían los rubros deducibles de la Renta Bruta, es decir, aquellos gastos adicionales que se irían rebajando para llegar a una Renta Neta. Adicionalmente, la misma Ley en el artículo 12 “Costos y Gastos Deducibles” refuerza lo mencionado anteriormente; no obstante, como nota adicional, indica que para efectuar las remuneraciones adicionales será necesario que se presente una certificación emitida por el Centro Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CENARE).

Si bien, en la actualidad el Estado cuenta con la Ley N.º 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas publicada en el año 2018, no viene a reformar los artículos antes mencionados, por lo que el tema de los incentivos fiscales para personas con discapacidad se sigue rigiendo por la Norma que está siendo analizada en esta sección.

Como nota adicional, cabe recalcar que para el año 1988 el término utilizado dentro de esta Norma era: “personas lisiadas” y que según la Real Academia Española la definición de “lisiado” es: “Dicho de una persona: Que tiene alguna lesión permanente, especialmente en las extremidades” (Real Academia Española, 2020).

Esta definición no sólo restringe el ámbito de aplicación si se práctica en el sentido estricto de la definición, pues excluye a todas aquellas personas que cuentan

con algún otro tipo de discapacidad, como en el caso de la presente investigación una persona con DI, además de tener una connotación despectiva.

### **3.13.1.8 Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica**

El Plan Nacional de Inserción Laboral busca hacer una consolidación de las distintas áreas que se relacionan entre sí, en pro de brindar opciones para todas aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad. Se tiene claro que la ubicación de personas con discapacidad en centros de trabajo es un reto y más aún cuando se agregan factores como la propia edad, el tipo de discapacidad o incluso temas como la formación de los educadores, incluso las expectativas de los empleadores en relación con temas de contratación de personas con discapacidad, por lo general, relacionadas con los costos asociados por algún tipo de modificación en los entornos de trabajo.

Si bien y de acuerdo con los datos brindados por el Plan, la Discapacidad Intelectual es quizás la menos frecuente, eso si se analiza dentro del porcentaje total, tan sólo representa 6%, de acuerdo con la población de personas con discapacidad en el año 2011. Las discapacidades más frecuentes son: dificultad visual o bien, las personas con algún tipo de limitación para poder caminar o subir gradas.

El acceso a la educación, al transporte y al empleo son los tres grandes retos que debe afrontar este grupo. Aun cuando la educación ha dado grandes avances en distintos temas con respecto a otras décadas en temas como la inclusión, todavía falta mucho por recorrer. El acceso a la información disponible para las personas con discapacidad representa una gran limitante, en conjunto con la posibilidad de movilizarse o incluso de contar con la disponibilidad de personal profesional que puedan asistir o aportar conocimientos adicionales, siguen siendo algunas de las cosas que ponen cuesta arriba el proceso de aprendizaje de esta población.

Con relación al empleo, se sabe que la mayoría de las personas que cuentan con alguna discapacidad, laboran bajo condiciones más desventajosas, está claro que esto se encuentra fuera de lo estipulado por la legislación en materia laboral; sin embargo, no deja de ser una situación que afecta a muchos. La dificultad de conseguir un trabajo que les genere el sustento para sobrevivir, lleva a considerar ofertas laborales en las que el salario es inferior al mínimo y no se cuenta con las garantías sociales, seguros, vacaciones, etc. Según el Plan de Inserción Laboral, el mayor porcentaje de desocupados jóvenes con discapacidad que buscaron trabajo pertenece a quienes tienen una discapacidad intelectual (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Plan de Inserción Laboral, 2012).

Para evitar estar en estas situaciones desventajosas, muchas personas acuden a opciones como emprender, alianzas entre sí o bien, el autoempleo, según el Plan, las empresas privadas tienen una tendencia mucho más alta a contratar a personas con

discapacidad que las públicas, aun teniendo normas que garantizan que al menos un 5% de las plazas vacantes en los tres Poderes del Estado deben de ser para personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Plan de Inserción Laboral, 2012).

El Plan de Integración identifica las funciones de cada uno de los órganos que forman parte de la preparación de las personas con discapacidad (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Universidades, etc.) y marca los retos y dificultades con las que se cuenta al momento de la redacción del Plan, de modo que se puede trabajar de una manera más eficiente. Además, identifica algunas de las complicaciones a un nivel más granular, como lo es en relación con la preparación de los educadores y como estas faltas, llegan a tener un impacto en el futuro a la hora de optar por un trabajo.

### **3.13.1.9 Ley N.º 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)**

Se da en el año 2015 y bajo la Ley N.º 9303, la creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, una Ley relativamente pequeña compuesta únicamente por 14 artículos, dentro de los cuales y para efectos de la presente investigación es necesario concentrarse en los primeros tres. El de ahora en adelante CONAPDIS, es un

órgano de desconcentración máxima, además de tener personalidad jurídica instrumental, el mismo se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

En artículo 2 de la Ley se encuentran los fines para los cuales fue creado el CONAPDIS:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de la población con discapacidad, por parte de las entidades públicas y privadas.
- b) Regir la producción, ejecución y fiscalización de la política nacional en discapacidad, en coordinación con las demás instituciones públicas y organizaciones de personas con discapacidad, en todos los sectores de la sociedad.
- c) Promover la incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.
- d) Asesorar a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad, coordinando sus programas o servicios.

- e) Orientar, coordinar y garantizar la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación de la red de servicios a la población con discapacidad, para el cumplimiento de los principios de equidad, solidaridad y transversalidad. (Asamblea Legislativa, Ley 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 2015)

Por otra parte, el numeral tercero de la Norma hace referencia a las funciones de la Ley:

- a) Servir como instancia asesora entre las organizaciones públicas y privadas coordinando los programas o servicios que presten a la población con discapacidad.
- b) Fiscalizar y evaluar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional vigente en relación con los derechos de las personas con discapacidad, por parte de todos los poderes del Estado y de las organizaciones e instituciones públicas y privadas. Los criterios que emita el CONAPDIS, en el ámbito de su competencia, serán vinculantes para los sujetos sometidos a su control o fiscalización.
- c) Coordinar la formulación de la política nacional de discapacidad (PONADIS), garantizando la participación de los diversos representantes de la

institucionalidad pública, las personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas, de forma articulada con las demás políticas y los programas del Estado, evitando duplicidades y utilizando de forma óptima los recursos económicos y humanos disponibles.

d) Coordinar, orientar y articular la provisión de recursos de los programas sociales selectivos y de los servicios de atención directa a personas con discapacidad, minimizando la duplicidad y dando énfasis a los sectores de la población que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad y pobreza.

e) Promover la inclusión de contenidos sobre derechos y la equiparación de oportunidades de participación para la población con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y en la formación técnica y profesional en todo nivel (para universitario, universitario y en todas las profesiones), en coordinación con las entidades públicas y privadas que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo.

f) Promover y velar por la inclusión laboral de persona con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento.

g) Brindar asesoramiento a las dependencias del sector público y a los gobiernos locales en la constitución de las comisiones municipales de accesibilidad y discapacidad (COMAD) y de las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), así como fiscalizar y apoyar su adecuado funcionamiento.

h) Coordinar, con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la inclusión de la variable discapacidad en los censos de población, las encuestas de hogares y cualquier otro instrumento de medición en los censos o estudios de población que realicen, para contar con datos confiables sobre la situación y las condiciones reales de la población con discapacidad.

i) Brindar capacitación, información y asesoramiento sobre los derechos y las necesidades de la población con discapacidad.

j) Informar a la sociedad sobre los derechos, las capacidades, las necesidades y las obligaciones de las personas con discapacidad, a fin de coadyuvar en el proceso de cambio social y el mejoramiento de la imagen de este grupo de la población.

k) Gestionar, en coordinación con los ministerios respectivos, la provisión anual de los fondos necesarios para la atención debida de los programas que

benefician a la población con discapacidad, asegurando su utilización para los fines establecidos.

l) Brindar asesoramiento legal a las personas con discapacidad sobre el ejercicio de los derechos tutelados en la normativa nacional e internacional vigente sobre discapacidad.

m) Coadyuvar en los procesos de consulta a la población con discapacidad y sus organizaciones, sobre legislación, planes, políticas y programas, en coordinación con las diferentes entidades públicas o privadas y los demás poderes del Estado.

n) Desarrollar procesos que animen el involucramiento de los medios de comunicación en la difusión y proyección de una imagen respetuosa y positiva de las personas con discapacidad.

ñ) Todas aquellas otras funciones y obligaciones derivadas de la Ley N.º 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 2 de mayo de 1996, y la demás normativa nacional e internacional vigente.

o) Todas aquellas otras funciones y obligaciones derivadas de la Ley N.º 8661, Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, de 19 de agosto de 2008, y su Protocolo, por lo que será el órgano coordinador de su aplicación.

p) Las demás que establezca el reglamento de esta ley. (Asamblea Legislativa, Ley 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 2015)

### **3.13.1.9 Política sobre Derechos Humanos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de la Asamblea Legislativa**

Un año después de la publicación del Informe Mundial sobre Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial en 2012, la Asamblea Legislativa crea y publica esta política con el fin de estar alineados no sólo con el informe, sino también con las convenciones como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la eliminación de todo tipo de discriminación contra las personas con discapacidad, lo anterior de la mano de las leyes conexas ya existentes en el país.

Dentro de los considerandos de la Política, se hace referencia a un tema ya mencionado en varias ocasiones y es cómo la discapacidad, está asociada generalmente

a la pobreza, lo que genera un círculo de no acabar y que no sólo afecta a esta población a corto plazo, sino que también a mediano y largo. Esta es quizás una de las barreras más grandes con las que cuenta este grupo, pues tienen una cantidad elevada de impedimentos, desde poder contar con medidas básicas de atención, hasta el tema de la accesibilidad a las diferentes herramientas de las cuales dispone el Estado, esto para ayudar o bien, potenciar esa autonomía en un futuro y a largo plazo reducir la complejidad de poder optar por un empleo.

La política admite que estas barreras antes mencionadas existen y que son un verdadero reto para la población con discapacidad, pero también acepta que hay una vulneración constante de los Derechos Humanos, tal y como lo presenta la ONU en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a razón de lo anterior es por lo que el documento sirve como una base con el fin de canalizar y dirigir ciertas medidas en pro de la accesibilidad a los distintos servicios y posibles opciones laborales dentro del entorno de la Asamblea Legislativa.

Además, también reconoce como la incorporación de esta población dentro del ambiente laboral de la Asamblea Legislativa, tiene un valor agregado no sólo en cada una de las contribuciones que pueden brindar, sino también, dentro del ambiente laboral, un bienestar en general, además de incorporar el aspecto de la diversidad y colaborar con opciones laborales con el fin de ir trabajando poco a poco en la erradicación de la pobreza (Asamblea Legislativa, Política sobre los Derechos

Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2012).

La Política tiene tres ejes fundamentales:

a) Una legislación que va de la mano con los distintos tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado,

b) Las políticas inclusivas, que incorporen la participación de la sociedad costarricense y

c) Gerencia Social por resultados que vayan a responder a la necesidad de una sociedad inclusiva y que respete las distintas normativas, así como los derechos de todas las personas y evitar que las personas con discapacidad encuentren barreras que puedan limitar su participación, no sólo en la sociedad como parte de su autonomía, sino también en la vida pública y política. (Asamblea Legislativa, Política sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2012)

Es por lo anterior que la Asamblea Legislativa establece la creación de esta Política en la que se establece un marco estratégico a largo plazo, con el fin de garantizar la continua accesibilidad de esta población y que vaya de la mano con los planes anuales operativos, así como la incorporación a la misión, visión y objetivos de

cada una de las distintas oficinas y fracciones que operan en conjunto, con el fin de garantizar la inclusividad y la igualdad de oportunidades, siempre alineado con la Política.

### **3.13.1.10 Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica**

El Estado costarricense con el apoyo del Sistema de las Naciones Unidas ha elaborado y aprobado el Plan Nacional para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en el año 2012 y se extiende hasta 2015.

El trabajo decente es vital para la seguridad y dignidad de las personas; sin embargo, la población con discapacidad presenta una serie de dificultades para obtener acceso a esto, entre varias de las razones se puede mencionar: la discriminación, el nivel de escolaridad, el cual generalmente es bajo; formación profesional y claro están, las barreras físicas que los mismos puedan presentar.

La Organización Internacional del Trabajo, define “Trabajo Decente” como:

El trabajo decente, concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y los hombres. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Según los datos del Censo Nacional realizado en 2011, este demuestra que la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años tiende a tener menos oportunidades de trabajo y que, además, generalmente se encuentran desempleados por períodos mucho más prolongados que una persona sin discapacidad; por otro lado, esta población suele estar en condiciones mucho menos ventajosas que el resto de la población que no cuenta con una discapacidad. Las barreras como la educación, la formación profesional, la accesibilidad y las mismas limitaciones físicas son algunos de los retos que afectan la posibilidad de encontrar un empleo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, & Instituto Nacional de Aprendizaje, Protocolo de coordinación interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad en Costa Rica, 2014).

El protocolo procura lograr los siguientes cinco objetivos:

1. Potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad, esto a través de procesos de formación y desarrollo de competencias básicas y necesarias para su inserción en el mercado laboral.
2. Por medio de la concientización y asesoría expandir la demanda laboral de las personas con discapacidad, volviendo a los empleadores más inclusivos.
3. A través de la creación de herramientas y el trabajo en red fomentar los servicios de intermediación laboral para las personas con discapacidad.
4. Impulsar al desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad por medio de asesorías técnicas, capacitaciones y créditos, que sean accesibles para esta población con el fin de promover sus capacidades emprendedoras.
5. Promover las sinergias institucionales con acciones dirigidas a la inserción laboral de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, & Instituto Nacional de Aprendizaje, Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica, 2014)

El protocolo se va a nutrir esencialmente de ocho principios, los cuales se deducen de los instrumentos del Derecho Internacional, en particular por lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los Principios vienen a cumplir una triple función, orientar la interpretación del protocolo, así como el evacuar aquellos vacíos legales que se generen a raíz del documento y finalmente, establecer una guía para mejorar los servicios de cada institución y el objetivo de la coordinación internacional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, & Instituto Nacional de Aprendizaje, Protocolo de coordinación interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad en Costa Rica, 2014).

Los principios estructurales del protocolo son los siguientes:

- Centralidad de la persona.
- Respeto a la dignidad inherente de las personas.
- No discriminación.
- Igualdad y equidad.
- Ajustes razonables.
- Flexibilidad.
- Servicio público
- Autoanálisis.

## **3.14 NORMATIVA INTERNACIONAL**

### **3.14.1 Ley N.º 8861 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Esta Ley fue ratificada en el año 2008 después de su debida publicación y esencialmente lo que pretende es la promoción y protección, así como asegurar el goce pleno igualdad de condiciones en todos sus derechos y libertades fundamentales para todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad, así como el promover su autonomía personal.

En relación con los temas laborales, específicamente el artículo 27 hace la sugerencia para que los Estados que adopten la convención tomen las medidas necesarias para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de todas aquellas personas con algún tipo de discapacidad y así, esta población pueda optar por una opción laboral a su libre elección, siempre que se cumpla con los requisitos para llenar las plazas vacantes. Además, se debe garantizar que estas personas no sean sujetas a ningún tipo de esclavitud y que se les asegure la igualdad de condiciones, incluyendo cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Plan de Inserción Laboral, 2012).

La normativa costarricense se puede considerar como bastante sólida, pues no sólo sus cuerpos normativos vigentes, sino la ratificación de las convenciones internacionales se encuentra alineadas con el fin de proteger y garantizar la igualdad de condiciones de todas las personas con algún tipo de discapacidad. De hecho, la última reforma laboral al Código de Trabajo viene a reforzar algunas de las medidas que esta Convención sugiere que deben ser adoptadas por los países que formen parte de ella.

Dentro de las medidas que se recomiendan que adopte el Estado para garantizar el acceso al empleo para todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad, se encuentran:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

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

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (Asamblea General Naciones Unidas, 2008)

### **3.14.2 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

La ratificación en todas sus partes de esta convención se dio en Costa Rica mediante la Ley N.º 7948 del 18 de noviembre de 1999. La Convención reafirma que todas las personas con discapacidad tienen los mismo derechos, obligaciones y libertades que las del resto de la sociedad y dentro de esos derechos se encuentra el no tener que ser víctima de ningún tipo de discriminación que se vea fundamentado en la discapacidad propiamente y que además, haciendo referencia a la Carta de la Organización de los Estados Americanos en el artículo 3, inciso j) se establece como principio que “la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera” (Organización de los Estados Americanos, 1948).

El artículo 2 de la Convención hace referencia a los objetivos, además de los mecanismos que pretende seguir para lograrlos. La prevención y la eliminación de

todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración a la sociedad son los dos principales (Organización de Estados Americanos , 1999).

Para conseguir esos objetivos, los Estados se comprometen a llevar a cabo una serie de acciones, es importante destacar que para el momento en que se ratifica la Convención, ya en Costa Rica se contaba con la Ley N.º 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, por lo que ya se habían tomado muchas de las medidas sugeridas en el artículo 3 de la Convención. Por mencionar algunas de las sugerencias estaban:

- a) tomar las medidas necesarias para disminuir cualquier tipo de discriminación, así como el promover acciones inclusivas dentro de los aparatos estatales.
- b) considerar los cambios necesarios a nivel de estructuras, edificaciones, vehículos y cualquier otra instalación con el fin de garantizar la accesibilidad de las personas con algún tipo de discapacidad.
- c) este inciso se encuentra relacionado directamente con el anterior.
- d) garantizar que las personas encargadas de aplicar la convención se encuentren debidamente capacitadas. (Organización de Estados Americanos , 1999)

Por otro lado, los Estados que forman parte de la Convención acuerdan trabajar de manera prioritaria en la prevención de todas las formas de discapacidad que puedan serlo, además de buscar las maneras para una detección temprana, tratamiento, rehabilitación, educación, formación adicional y cualquier otro aspecto que sirva para asegurar la autonomía personal de todas aquellas personas con algún tipo de discapacidad y al mismo tiempo, velar por una mejor calidad de vida y finalmente, trabajar en la sensibilización de la población por medio de campañas que busquen eliminar prejuicios o bien estereotipos y cualquier otro comportamiento que lleve a un comportamiento discriminatorio (Organización de Estados Americanos , 1999).

### **3.16 JURISPRUDENCIA**

El tema de la discapacidad en Costa Rica en los ámbitos judiciales sigue siendo relativamente nuevo, el desconocimiento de los distintos cuerpos normativos por parte de algunos profesionales en Derecho, como de las partes interesadas, generalmente lleva a procesos con resultados infructuosos.

Con relación al tema de la investigación, se puede estudiar la Resolución N.º 000359 – 2020 emitida por la Sala Constitucional, en la que una persona con Síndrome de Down en conjunto con una fundación que brinda ayuda a esta población, logra un

convenio con la Contraloría General de la República para que la primera ocupe una de las plazas vacantes como oficinista dentro de este órgano del Estado.

Tal y como se hizo referencia supra, a la Ley N.º 8862 Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, en el que cada uno de los Poderes del Estado debe garantizar que al menos 5% de las plazas vacantes sea ocupado por personas con algún tipo de discapacidad; sin embargo, la norma hace énfasis en que para poder ocupar dicha plaza, se deben de aprobar las pruebas selectivas y de idoneidad con el propósito de ejecutar las tareas asignadas de una manera correcta (Asamblea Legislativa, Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad sector público, 2010).

En este voto, la persona con Síndrome de Down ingresa a sus labores y permanece en la posición por un plazo de un año y tres meses, durante este tiempo en que se mantuvo ocupando la posición de oficinista, se le dieron varias recomendaciones y se extendió el periodo de prueba en repetidas ocasiones.

La retroalimentación brindada inicialmente indicaba que el desempeño era muy satisfactorio y que iba por buen camino; sin embargo, se tenía que trabajar en la parte afectiva pues, los abrazos o bien, las muestras de cariño podían ser vistas o tomadas de una manera incorrecta. Al cabo de los tres meses adicionales, para ese momento, ya con seis meses de prueba cumplidos, la Unidad de Potencial Humano sostiene otra reunión en la que mencionan una cantidad de aspectos positivos por parte de la

trabajadora, entre ellos el hecho de que: era puntual, muy alegre, tenía una asistencia intachable, muy trabajadora, con resultados de alta calidad, un vocabulario de óptimo y de acuerdo con los requerimientos del puesto. Dentro de las acciones que resulta de la dicha reunión se discute no sólo una nueva extensión de período de prueba, sino que, además, se discute la posibilidad de que la persona reciba un tratamiento psicológico de la mano con profesionales en Educación Especial, con el fin de mejorar las tareas como: el manejo del tiempo y la organización de ciertos deberes, dicho proceso se lleva de manera satisfactoria.

Cumplidos estos tres meses adicionales, la Unidad de Potencial Humano convoca a una nueva reunión de retroalimentación en la que no se incluye al personal de la Fundación, sino únicamente a la persona con Síndrome de Down, esta última solicita el acompañamiento de su madre y se le niega, como parte de la información que se le da, es que existen comportamientos que son no aptos para sus compañeros varones y que además se le vuelve a extender el período de prueba por tres meses más, por último, se le insta a participar del concurso externo de la plaza.

Al cabo de estos tres meses, se le convoca una vez más a la persona en noviembre de 2019 y se le indica que a partir del 15 de noviembre del mismo año, quedaba fuera de la planilla.

El recurso de amparo indica que no se llevó un proceso transparente de contratación y que además la Contraloría no cumple con lo estipulado en la Ley N.º

7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, además se indica que la paciente ha sido víctima de discriminación debido a su condición y que incluso los requisitos incluidos en el concurso de la plaza fueron creados para así excluirle del proceso. Además, consideran que se irrespeto al Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONAPDIS), capacitador técnico estatal para la recomendación y asesoramiento de los requisitos para todas aquellas plazas que se vayan a abrir al mercado (Sala Constitucional Costa Rica, 2020).

La Sala Constitucional declara sin lugar el recurso presentado, con la anotación de un voto salvado por parte de uno de los Magistrados. La Sala indica lo siguiente:

(...) Ciertamente, la tutela de la Sala Constitucional, en tratándose de la materia laboral, deriva de la aplicación del Título V, Capítulo Único, de la Constitución Política, denominado Derechos y Garantías Sociales. Es allí, donde encuentran protección constitucional, por medio del recurso de amparo, el derecho al trabajo, al salario mínimo, a la jornada laboral, al descanso semanal, a vacaciones anuales remuneradas, a la libre sindicalización, al derecho de huelga, a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, entre otros; todo ello, con ocasión del trabajo. Sin embargo, bajo una nueva ponderación, dada la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, Ley N.º 9343 de 25 de enero de 2016, vigente desde el 25 de julio de 2017, esta Sala considera que ahora todos los reclamos relacionados con esos derechos laborales, derivados de un

fueron especiales (por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, así como cualquier otra causal discriminatoria contraria a la dignidad humana), tienen un cauce procesal expedito y célere, por medio de un proceso sumarísimo y una jurisdicción plenaria y universal, para su correcto conocimiento y resolución, en procura de una adecuada protección de esos derechos y situaciones jurídicas sustanciales, con asidero en el ordenamiento jurídico infra constitucional, que tiene una relación indirecta con los derechos fundamentales y el Derecho de la Constitución.

La Sala indica que el recurso debe ser resuelto mediante la vía laboral, aun cuando la misma Sala tenga competencia en materia de Derechos y Garantías Sociales.

El voto salvado tiene su justificación en que si bien, la Reforma Procesal Laboral contempla la resolución de este tipo de procesos, la implementación de este nuevo cuerpo jurídico requiere que se ponga en práctica una serie de medidas de carácter administrativo y procesal, en el cual el éxito del funcionamiento y su respectiva eficiencia deben de estar asegurados antes de denegar un recurso presentado por la vía del amparo. Es por lo anterior que el Magistrado considera que se debe guardar un plazo prudente para poder determinar y evaluar la efectividad del proceso incluido en la Reforma Procesal Laboral que pretende resolver este tipo de recursos y de momento admitir este tipo de procesos para el estudio correspondiente.

## **3.17 REALIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN**

### **3.17.1 Tipos de contrato, servicios profesionales, individual, colectivo y su relación con las personas con Síndrome de Down**

Es importante para empezar, tener en cuenta los elementos necesarios para que exista un contrato de trabajo, deben estar los tres, los cuales son: la prestación personal de un servicio, una remuneración que por lo general es el salario y, por último, una relación de subordinación entre el empleador y la persona trabajadora. La subordinación es la que le da un nivel de poder al empleador sobre el trabajador para poder girar las instrucciones necesarias en tiempo y lugar dentro del entorno laboral dentro del marco normativo. El trabajador debe acatar las indicaciones para evitar verse expuesto a una posible sanción o bien, la terminación de contrato laboral.

Es común que exista un desconocimiento entre lo que es un contrato de trabajo y uno por servicios profesionales. Como se indicó en el párrafo anterior, la relación de un contrato de trabajo tiene que cumplir con los tres elementos, mientras que cuando se trata de servicios profesionales, la persona puede prestar un servicio a una hora determinada y de la manera que considere apropiada sin necesidad de verse afectado por una posible sanción disciplinaria, en caso de que se cometa un error, el costo

asociado corre por cuenta de la persona que está prestando el servicio, es importante que siempre se haga una revisión de cada caso por separado, pues es común que se tienda a confundir las figuras (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas Laborales, Contrato de Trabajo, 2018).

Los contratos de trabajo pueden ser, individuales cuando se relaciona con una única persona o colectivos, cuando incluyen a un grupo de personas; sin embargo, la clasificación que tiene más relevancia es la que se refiere propiamente al término o plazo de la relación laboral. Pueden ser por un plazo definido o una obra determinada o bien, por un tiempo o plazo indefinidos. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el plazo va a estar determinado por la continuidad de las labores, es decir, si se tiene un contrato por un plazo determinado, pero vencido el plazo, subsisten las causas o razones que inicialmente le dieron origen al contrato o si bien fuesen permanentes, se le tomará en su lugar como un contrato de plazo indefinido (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas Laborales, Contrato de Trabajo, 2018).

Teniendo en claro estas definiciones y las variantes de los tipos de contrato que se encuentran reguladas dentro del Código de Trabajo, se facilita identificar de una manera más sencilla que las personas con Síndrome de Down tienden a estar vinculadas bajo la figura de los contratos individuales de trabajo, garantizando que se encuentren presenten los tres elementos necesarios para que exista una relación de trabajo; sin embargo, es común que los empleadores opten por establecer períodos de prueba en

los que se tenga la opción de finiquitar la relación laboral sin necesidad de incurrir en los gastos que se encuentran asociados por Ley a este tipo de terminaciones laborales, estos períodos de prueba se pueden extender de acuerdo con las necesidades establecidas dentro del contrato de trabajo, no está de más indicar que cada contrato cuenta con sus particularidades de acuerdo con las políticas de cada empresa, máxime que es posible que se requieran adaptaciones dentro del perfil de la plaza vacante para que esta pueda ser ocupada por una persona con Síndrome de Down.

### **3.17.2 Tipos de servicios en los que participan más comúnmente**

Esta población, a razón de las condiciones de salud propias del Síndrome de Down, las cuales se han mencionado anteriormente, al tener una discapacidad intelectual y en algunos casos incluso física, es posible que lleguen a encontrar mayores retos a la hora de incorporarse a un empleo, generalmente es una de las poblaciones con discapacidad que tiene más dificultades para encontrar un trabajo.

Si bien, es incorrecto segmentar a esta población y etiquetarle únicamente como personas discapacitadas, es de suma importancia romper ese mito, es necesario que exista una sensibilización de la población en general, pero más aún, de todos aquellos patronos o bien, profesionales en recursos humanos que manejen el talento humano dentro de las distintas organizaciones.

Es común que al conversar con algunos empleadores acerca de las relaciones con personas con Síndrome de Down, se tengan opiniones muy similares, en ciertas ocasiones indican que por las funciones propias a las que se dedica la empresa, les es imposible incorporar a esta población dentro de sus fuerzas laborales, en otros casos, tienden a opinar que son personas muy capaces y que les sorprende lo mucho que pueden hacer, lo anterior se puede ver desde al menos dos perspectivas, la primera en donde se menosprecian las verdaderas capacidades de una persona con Síndrome de Down, y otra el que se asocie que la discapacidad intelectual es sinónimo de incompetencia.

Actualmente, estas personas tienden a ubicarse en empresas que ofrecen servicios comerciales o bien, en algunas industrias tipo maquila, en donde ejecuten funciones relativamente simples, por lo general, con procesos repetitivos que puedan ser perfeccionados a la hora de trabajar en coordinación con la respectiva oficina de talento humano y con algunas excepciones, se pueden llegar a ubicar en el sector público. Por lo general, son incorporadas en coordinación con organizaciones de apoyo junto con las oficinas de recursos humanos, de cada una de las empresas, de manera que se pueda brindar un acompañamiento del proceso de capacitación inicial y su vez, garantizar que las funciones que se le vayan a asignar, puedan ser realizadas de una manera correcta o bien, ayudar con esta formación.

En los procesos de coordinación para abrir plazas es posible incluir al Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad o a la Unidad de Equiparación de

Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Dirección Nacional de Seguridad Social o bien, a la Inspección de Trabajo en la oficina de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para las debidas orientaciones (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas Laborales, Personas con Discapacidad, 2018).

### **3.17.3 Soporte laboral a las personas con Síndrome de Down**

Tal y como se ha estudiado, en Costa Rica existe una serie de normas que pretenden la protección de los derechos de las personas con discapacidad, que buscan garantizar que se les trate de una manera igualitaria e inclusiva, además, sancionando cualquier tipo de discriminación. A su vez, existen leyes e incluso políticas para que se incorporen personas con discapacidad dentro de las distintas fuerzas laborales; sin embargo, aún y con estas normativas vigentes, hay una realidad difícil de omitir y es que si bien, existen entidades como el Consejo Nacional para la Persona con Discapacidad o el Ministerio de Trabajo y sus respectivas oficinas, la posibilidad de incorporación recae en la preparación de las personas con Síndrome de Down y de la voluntad de los empleadores para contratarlos.

Tal y como existen en otros países, como es el caso de España, se han creado distintas organizaciones que pretenden funcionar como redes de apoyo para estas

poblaciones, de manera que con la ayuda de profesionales se promuevan ambientes inclusivos que permitan la sensibilización y la apertura de posibilidades, tanto en centros educativos como en las distintas empresas.

El objetivo de estas organizaciones es funcionar como asesores para las personas con Síndrome de Down, así como para sus familias, de manera que las redes de apoyo se extiendan y así, poder brindar herramientas que faciliten algunos de los desafíos que pueden encontrar estas personas en su diario vivir durante el transcurso de sus vidas.

Por lo general, se busca trabajar en acuerdos con los distintos mercados, en donde se realiza una sensibilización y se presentan los beneficios de incluir a una persona con Síndrome de Down dentro de las planillas, no sólo ayudando a una persona, sino que también creando conciencia para el resto de la sociedad. Una oportunidad es suficiente para derribar barreras y comprender que en el respeto a las diferencias se construye el éxito de la sociedad (Yo puedo, ¿y vos?, 2019).

Estas fundaciones, vienen a reforzar el trabajo de los Centros de Atención Integral para las personas con Discapacidad (CAIPAD), pues realizan un acompañamiento integral a la hora de conocer cuáles son las funciones que se requieren dentro de la empresa, para posteriormente determinar si ellos consideran que hay personas que podrían efectuar tales tareas y a su vez, ayudar con la capacitación. Hay que recordar que los Centros de Atención Integral, trabajan de una manera

generalizada; mas, sin embargo, no es una garantía de que se cubran todos los aspectos necesarios para un trabajo determinado. Estas organizaciones trabajan de la mano con las oficinas de recursos humanos para coordinar cualquier otra capacitación que pueda ser necesaria y que requiera ser impartida por otras entidades como el Consejo Nacional de Capacitación para la persona con Discapacidad.

#### **3.17.4 “Bullying” en personas con Síndrome de Down**

El *bullying* o acoso escolar es un comportamiento que se ha extrapolado a otros ámbitos y es por eso que no es extraño que exista un acoso en los distintos sectores laborales, si bien, la Reforma Procesal Laboral en su numeral 404 es explícita respecto a los distintos tipos de discriminación, la realidad es que en muchas ocasiones, este tipo de acoso sucede a nivel de compañeros y por la misma necesidad de una estabilidad laboral por parte de las personas con Síndrome de Down y por ello estos comportamientos se dejan pasar por alto.

Este comportamiento hace referencia a cualquier tipo de agresión o maltrato, ya sea físico verbal o psicológico, el cual se produce de una manera prolongada. Como se indicó anteriormente, es más común que se vea en edades más tempranas y en ámbitos como el escolar (Incluyeme.com Inc, 2019).

Generalmente este tipo de agresión se da por medio de bromas y es por lo que existe una dificultad para que estas personas puedan diferenciar entre una broma sana y una dañina, la cual se pueda considerar incluso como denigrante. Además, una particularidad que tiene este tipo de comportamiento es que hay una diferencia marcada cuando la agresión está dirigida hacia hombres o mujeres, en el caso de los primeros, las agresiones tienen a ser más físicas o bien, como se indicaba antes por medio de bromas, en el caso de las mujeres se tiende a dar una exclusión social.

Tal y como se hizo mención anteriormente, aun cuando el acoso es más común verlo en ambientes como los escolares, no hay una limitante para que este comportamiento sea también visto en las distintas áreas de trabajo y es por esta razón que se debe de llevar un acompañamiento por parte de profesionales a la hora de realizar la incorporación de personas con Síndrome de Down al entorno laboral.

La diversidad laboral tiene sus beneficios dentro del entorno; sin embargo, hay que considerar que no todas, tienen conocimiento acerca de temas de discapacidad, específicamente del Síndrome de Down, es por lo que la sensibilización del personal es de suma importancia para evitar cualquier tipo de comportamiento de agresión.

### 3.17.5 Terminación del contrato laboral

La terminación de contrato laboral de una persona con Síndrome de Down, de acuerdo con la normativa actual, no es clara o bien, específica, de manera que indique como se debe concluir una relación laboral entre un patrono y una persona con algún tipo de discapacidad, en este caso, con una persona con Síndrome de Down, por lo que, se puede inferir que el proceso es el mismo y no es excluyente.

Según lo planteado por las diferentes normas y convenciones, una persona con algún tipo de discapacidad tiene acceso a las mismas Garantías Sociales y Laborales que cualquier otra, por ende, proceder tanto del inicio como el fin de un contrato laboral debe de ser el mismo, es decir, siguiendo todos los requisitos establecidos en el Código de Trabajo; sin embargo, es importante tener claro que a razón de la misma dificultad que tiene esta población para encontrar un empleo, en muchos casos buscaran algún tipo de asesoría externa que les ayude durante el proceso, con el fin de evitar estar expuestos a condiciones desventajosas o incluso abusivas, por lo que a la hora de concluir con una relación laboral, se debe de tener toda la documentación necesaria, tal cual lo indica el Código de Trabajo, pero además, el que las oficinas de recursos humanos o de gestión de talento puedan incorporar testigos o bien, extender la invitación a las partes que estuvieron involucradas en el proceso inicial de contratación y abordaje, con el fin de mantener la claridad y transparencia. Además, evitar posibles complicaciones relacionadas con temas de discriminación.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## **4.1 ANÁLISIS DE RESPUESTAS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS**

Se procederá en este capítulo a realizar el análisis de la información recolectada mediante la encuesta realizada a abogados, trabajadores sociales, psicólogos, empleadores y círculo cercano a personas con Síndrome de Down, los resultados de esta encuesta se reflejan a continuación:

### **4.1.1. Resultados de la encuesta**

Se realiza una recolección de información mediante una encuesta titulada “Realidad laboral Síndrome de Down” realizada a diecisiete personas con edades que oscilan entre los 20 y más de 50 años, en los que se logró determinar lo siguiente:

- 1- En la primera pregunta se solicitó: “Indique su rango de edad” por lo que, de las diecisiete respuestas recibidas, la común constante fue que la mayoría de las personas oscilan entre el rango de edad de los 31 a 40 años.

- 2- En la segunda pregunta se solicitó que: “Indique su área de experiencia con personas con Síndrome de Down”, por lo que la común constante obtenida fue de “el círculo cercano”.
  
- 3- En la tercera pregunta se solicitó responder a lo siguiente: “¿Ha tenido usted relación con una persona con Síndrome de Down? De ser así, ¿qué tipo de relación ha sido?” siendo que la común constante fue que diez de las personas que respondieron la encuesta han tenido al menos una relación en el ámbito laboral con personas con Síndrome de Down.

Con lo anterior, se puede interpretar que la mayoría de las personas que respondieron a la encuesta han tenido interacción en el ámbito laboral, ya sea de manera directa o indirecta con personas con Síndrome de Down, lo que permite determinar que en efecto sí existe una cultura inclusiva en la cual, la contratación de personas con Síndrome de Down o bien, con cualquier otro tipo de discapacidad, física o como en el caso de esta investigación, una discapacidad intelectual.

- 4- En la cuarta pregunta se solicitó responder: “¿Conoce usted de algún mecanismo legal que proteja a las personas con Síndrome de Down? De ser así, indique cuál:” siendo que la común constante fue diversa en las respuestas, ya que se dividió entre desconocimiento absoluto y un conocimiento básico sobre una ley específica.

Tomando en consideración los distintos puntos de vista, preparación académica y las experiencias de vida a la hora de interactuar con la población Síndrome de Down, una mayoría de las personas que respondieron a la encuesta tienen al menos una noción de los cuerpos jurídicos que podrían ser consultados o bien, que podrían brindar cierta protección a las personas con Síndrome de Down.

Dentro de las normas citadas por los encuestados se pueden mencionar al menos tres siendo: la Ley N.º 7600 - Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, seguido de la Ley N.º 9379 - Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad y finalmente una única persona hizo referencia a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Llama la atención que aun 24 años después de la publicación de la Ley N.º 7600 que marcó un antes y un después en temas de protección a los discapacitados, el grupo de personas encuestadas no cuenta con el conocimiento necesario del 100% acerca de las normas que pueden proteger a esta minoría.

- 5- En la quinta pregunta se solicitó responder: “¿Contrataría usted a una persona con Síndrome de Down? Sí/No. Explique su respuesta” por lo que, la común constante fue que la mayoría de las personas, sí considerarían contratar a una persona con Síndrome de Down.

La respuesta a esta pregunta fue en términos generales que sí; sin embargo, un profesional en Derecho hizo la aclaración, dejando claro que es indispensable analizar los requisitos necesarios para llenar una vacante, pues no necesariamente el puesto sería apto para una persona con una discapacidad intelectual.

Tomando como referencia lo indicado en la Ley N.º 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, en la que menciona que las personas pueden llenar las vacantes disponibles, siempre y cuando se cumpla con las respectivas pruebas que demuestren la idoneidad para llevar las funciones a cabalidad.

- 6- En la sexta pregunta se solicitó responder: “¿Conoce usted sobre las condiciones necesarias para emplear a una persona con Síndrome de Down? (adaptaciones, capacitaciones, remuneración, tiempos de trabajo y de descanso)” por lo que, la común constante es que las personas desconocen sobre el tema.

El consenso en esta sección indicó que las personas que completaron la encuesta no tienen conocimiento en relación con las condiciones necesarias para emplear a una persona con Síndrome de Down.

Aun cuando se hizo referencia a la Ley N.º 7600, no se mencionó alguna de las posibles capacitaciones necesarias en las que el conocimiento fuese transmitido de una manera alterna o idónea para esta población, pues como se estudió supra, la manera de aprender de este grupo es distinto al de las personas que no tienen el Síndrome.

Dicho lo anterior, no necesariamente se debe hacer una asociación de accesibilidad con condiciones necesarias para llevar a cabo una función determinada en un lugar de trabajo, se parte del hecho que todos los empleadores cumplen con lo estimulado en esta Ley antes mencionada, pero no se puede dejar de lado que la inclusión sea un tema que abarque a todos los miembros del centro laboral y por ende, se debe considerar otros factores que podrían afectar el desempeño, tanto para bien como para mal.

- 7- En la séptima pregunta se solicitó responder: “¿Sabe usted como terminar un contrato de trabajo de una persona con Síndrome de Down, de acuerdo con la Ley actual?” por lo que, la común constante fue que las personas desconocen sobre el tema.

La respuesta generalizada en esta sección fue que las personas encuestadas no tienen conocimiento sobre cómo proceder con la terminación de un contrato de trabajo de una persona con Síndrome de Down.

Si bien, el Código de Trabajo y la Reforma Procesal Laboral mencionan las causales y la manera de proceder para terminar un contrato laboral, parece existir un vacío en cómo se debe de evaluar al persona contratada, de manera que se pueda justificar alguna de sus faltas, de ser así, de igual manera como también se mencionó anteriormente, esta población está más propensa a distintas enfermedades o bien, de posibles lesiones que podrían eventualmente afectar la relación laboral y poner en indefensión o discriminación por parte del empleador.

Es por eso que, si bien estas personas se encuentran en igualdad de condiciones, se debe tener un cuidado adicional a la hora de proceder, además de contar con el apoyo de la Oficina de Inspección de Trabajo del MTSS para asegurar que se cumplen todas las normas, garantizando el cumplimiento de un debido proceso a la hora de rescindir de un contrato de este tipo y en resguardo de que se cumpla con todas las garantías establecidas en la normativa.

- 8- En la octava pregunta se solicitó responder: “¿Considera usted que se debe crear una ley nueva o reformar las leyes actuales en las que se tutele específicamente a las personas con Síndrome de Down? Sí/No. Explique su respuesta” por lo que la común constante fue diversa en las respuestas, ya que la mayoría

consideró que no es necesaria y únicamente un número por debajo consideró que sí es necesaria.

En esta última pregunta existe un criterio dividido por parte de los encuestados, pues en varios casos, la respuesta fue un rotundo no asociado al desconocimiento de las normas actuales; sin embargo, otro grupo reconoce las capacidades de esta población y de la incorporación a las distintas fuerzas laborales de país, siempre que se brinden las protecciones necesarias. Está claro que el desempeño de una persona con Síndrome de Down no necesariamente puede ser comparada con el de una que no lo tenga, considerando las distintas habilidades motoras o cognitivas, con las que puedan ejecutar las funciones que les sean asignadas, viéndose reflejado en la producción o en la eficiencia del personal.

Por otro lado, se puede concluir que en efecto es necesario evaluar las normas actuales, las cuales, para este momento podrían estar obsoletas y asegurar que sean inclusivas, no sólo para esta población, sino para todas las demás, estando claros que sería imposible tener un cuerpo normativo que abarque todas y cada una de las discapacidades.

Además, la idea sería incluir y velar por la protección de esta población y no generar un efecto contrario que podría, lejos de brindar oportunidades, limitar o segmentar las posibilidades laborales, ya que se debe hacer un análisis acerca de las personas y sus capacidades, tal y como se hace actualmente en las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad como el Síndrome de Down.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES

### 5.1.1 Conclusión con respecto al objetivo general

Se concluye lo siguiente con respecto al objetivo general de esta investigación, el cual indica “Conocer cuál es la realidad actual en el ámbito laboral de la población trabajadora con Síndrome de Down desde el punto de vista de la Responsabilidad Social en empresas que brindan servicios al público en San José de Costa Rica”:

De acuerdo con la investigación realizada, el tema de la relación obrero - patronal de personas con Síndrome de Down en Costa Rica, en empresas que ofrecen distintos servicios al público, todavía es manejado como un tabú, pues generalmente los empleadores suelen tener cierto recelo con la información en torno al tema y a su vez, temor a la hora de contratar a una persona con Síndrome de Down.

Si bien, las Convenciones Internacionales, Leyes, Protocolos y Políticas, todas se encuentra alineadas en pro de una cultura inclusiva, además de una apertura para ofrecer más oportunidades para la incorporación a las distintas opciones laborales, es el mismo desconocimiento acerca del Síndrome de Down en relación con sus capacidades, así como también sus debilidades que indiscutiblemente conllevan a que la brecha entre una realidad y las expectativas de los distintos cuerpos normativos, sea cada vez más amplia con el paso del tiempo.

## **5.1.2 Conclusiones con respecto a los objetivos específicos**

Se logra concluir lo siguiente con respecto a los objetivos específicos de esta investigación:

### **5.1.2.1 Primer objetivo específico**

Respecto al primer objetivo específico, el cual indica que: “Investigar acerca de las jornadas laborales, además de las cargas de trabajo en la población con Síndrome de Down”, se concluye lo siguiente:

Las normativas vigentes en el país, empezando con la Constitución Política de Costa Rica, en su artículo 56, habla del principio de libre elección del trabajo, en el que el Estado tiene la obligación de garantizarle a todos los miembros de la sociedad para que puedan optar por una ocupación que les permita tener el sustento de una manera honesta, siendo esta remunerada y que, a su vez, se asegure que no se violenten sus derechos y garantías.

Por otra parte, el Código de Trabajo, siguiendo la línea de las distintas Convenciones con relación a la no discriminación, no es excluyente a la hora de establecer las condiciones que se deben seguir al momento de formalizar un contrato de laboral. Las respectivas definiciones de cada una de las partes permiten que todas

las personas con una discapacidad o sin ella y de cualquier índole, puedan optar por un empleo y a la vez, tener la certeza de que van a estar acompañadas de las mismas garantías sociales y laborales.

Es por lo anterior que las jornadas de trabajo de una persona con Síndrome de Down, así como las respectivas cargas laborales son las mismas que las de una persona sin una Discapacidad Intelectual, teniendo en claro que es el empleador el que debe garantizar que el perfil de la persona contratada se adapte a las necesidades requeridas, siendo así, que se pueda brindar el correcto desempeño dentro del ambiente laboral y a su vez, se motive a las personas a seguir adelante en aras de lograr su autonomía personal.

#### **5.1.2.2 Segundo objetivo específico**

Respecto al segundo objetivo específico, el cual indica: “Determinar cuál es la realidad de la población con Síndrome de Down con respecto al acceso al trabajo”, se concluye lo siguiente:

Al concluir la investigación, es notorio que el comportamiento generalizado de muchos patronos con respecto al tema de la contratación de personas con Síndrome de Down, sigue teniendo una tendencia al rechazo.

Lo anterior debido al desconocimiento sobre las habilidades que puede tener una persona con Síndrome de Down y como pueda traer un gran aporte a la organización, así como incorporar un sentido de diversidad e inclusión dentro del entorno laboral.

Existe una tendencia a segmentar o bien, encasillar a los distintos grupos sociales, en este caso a la población Síndrome de Down, en la que se parte del hecho de que todos son iguales y que tienen las mismas debilidades y posibles complicaciones, todo lo anterior dejando a un lado, que son personas como cualquier otra, que tienen personalidades distintas con capacidades diferentes y riesgos de padecer enfermedades como cualquier otro integrante de la sociedad.

Es por esto, que el acceso al trabajo para las personas con Síndrome de Down sigue siendo un reto, que si bien, algunos patronos están anuentes a brindarle una oportunidad de empleo a muchos, también existe una gran mayoría que cierra toda posibilidad ante el desconocimiento.

### 5.1.2.3 Tercer objetivo específico

Se concluye lo siguiente con respecto al tercer objetivo específico, el cual indica “Investigar sobre la preparación académica de la población con Síndrome de Down desde la educación primaria, hasta carreras técnicas”:

El Estado pone a disposición de todas las personas con algún tipo de discapacidad, las herramientas necesarias para optar por una educación, desde edades tempranas; sin embargo, las limitaciones de accesibilidad a los centros de educación o bien, el poder movilizarse, son grandes retos para esta población.

Las escuelas de enseñanza especial como la Centeno Güell y la Neuropsiquiátrica Infantil de Costa Rica o los Centros de Atención Integral que brindan servicios para esta población, con el fin de estimular y ayudar a un mejor desarrollo para su futuro, en el caso de la primera, los servicios se ofrecen hasta los 21 años, posteriormente deberán integrarse a los Centros de Atención Integral para los Adultos con Discapacidad (CAIPAD).

Uno de los grandes retos que existen actualmente en temas de educación con miras a una futura incorporación laboral, radica no sólo en las dificultades propias de cada discapacidad, sino también, en las deficiencias que tiene el Estado a la hora de brindar los servicios educativos. El reclutamiento de personal que cuente con los debidos atestados profesionales para educar a este grupo social y que, a su vez, puedan

trabajar de una manera activa y acorde con las necesidades del mercado laboral, vienen a ser tan fundamentales, tal y como lo es la estimulación desde edades tempranas, es por eso que aspirar a un empleo, indiscutiblemente va de la mano con la educación durante todo el proceso de formación de una persona con discapacidad.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

Conforme a la investigación planteada y de acuerdo con el aprendizaje adquirido en este proyecto, se han identificado áreas de mejora con respecto a la formación profesional y el ámbito laboral de las personas con Síndrome de Down.

Con lo anterior, se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

- Trabajar en campañas de sensibilización hacia los distintos sectores comerciales e industriales, en los que se pueda presentar los beneficios de la inclusión de personas con Síndrome de Down, no solo internamente en la empresa, sino también, desde el punto de vista de las posibilidades que se le abre a esta población de lograr obtener un empleo, así como también su autonomía personal. Se está claro que no todas las personas podrían encajar en un perfil determinado de trabajo; sin embargo, limitar las posibilidades de plano sin permitir la participación a un proceso de reclutamiento, podría ir en contra

de todos los cuerpos normativos que buscan eliminar todas las formas de discriminación en aspectos laborales.

- Ejecutar un plan conjunto entre la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en donde se incorporen las respectivas capacitaciones para el personal docente asignado a los CAIPAD, de manera que la formación impartida esté al día, no sólo con las necesidades de las personas con algún tipo de discapacidad, sino que también, se tengan identificadas las áreas de oportunidad de empleo para una pronta colocación en el mercado laboral.
- Incentivar al Estado para que mediante el Ministerio de Educación Pública se funden Unidades de Apoyo Familiar para las personas con algún tipo de discapacidad, de manera que se cuente con una capacitación básica que garantice una estimulación constante por parte de los núcleos familiares, durante todas las etapas de formación, hasta poder incorporarse a los distintos centros educativos con los que dispone el Estado, en beneficio de esta población y de cierta manera, ralentizar el proceso de contratación cuando el caso lo permita.
- Como aporte jurídico se propone la modificación del Artículo 5° del Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense

de Seguro Social, en cuanto permita que el CONAPDIS y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitan una certificación en la que se demuestre la discapacidad de la persona con Síndrome de Down, así como las respectivas cuotas que ha hecho al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de manera que se modifique la cantidad de cuotas que actualmente es requisito cumplir con al menos 180 (ciento ochenta) cotizaciones mensuales a 120 (ciento veinte), lo anterior debido a que se deben considerar los tiempos de formación para la respectiva inclusión laboral en los Centros de Atención Integral para los Adultos con Discapacidad (CAIPAD), además de la clara dificultad para colocarse en un empleo que les garantice estabilidad por no menos de diez años consecutivos y además, sin dejar de lado las complicaciones médicas en las que se pueden ver inmersas las personas con Síndrome de Down.

Proponiendo que el artículo sea modificado únicamente en el aspecto de las cuotas necesarias para la jubilación de las personas con Síndrome de Down:

En el caso de las personas con Síndrome de Down afiliadas al Régimen, dada su condición genética que conlleva a un envejecimiento prematuro, se establece como edad mínima de retiro por vejez 40 (cuarenta) años, siempre y cuando hayan aportado al menos 120 (ciento veinte) cotizaciones mensuales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea General Naciones Unidas. (2008). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York: Organización de Naciones Unidas.

Asamblea Legislativa. (1943). *Código de Trabajo*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (1960). *Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo. Ley N° 2694*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (1988). *Ley sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (1996). *Ley 7600 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad*. San Jose, Costa Rica: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2010). *Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad sector público*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2012). *Política sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Legislativa de Costa Rica*. San José, Costa Rica: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2014). *Ley 9207 Reforma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2015). *Ley 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2015). *Ley 9343 Reforma Procesal Laboral*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa. (2016). *Ley 9379 Promoción de la autonomía de la personas con discapacidad*. San José: La Gaceta.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1949). *Constitución Política*. San José.

Recuperado el 2019, de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC)

Bayefsky, A. F. (1990). *The Principle of Equality Ornon-Discrimination in International Law*.

Centro para el Control y Prevención Enfermedades. (28 de diciembre de 2016).

CDC. Obtenido de CDC Web Site: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/birthdefects/downsyndrome.html>

Down España . (2020). *Síndrome de Down*. Obtenido de Síndrome de Down.net: <https://www.sindromedown.net/>

Faragher, R., & Clarke, B. (2015). Educar alumnos con Síndrome de Down. *Revista Síndrome de Down*, 99-105.

Federación Iberoamericana de Síndrome de Down. (2015). *Programa Iberoamericano de Salud para personas con Síndrome de Down*. Madrid: FIADOWN.

Fernández, D. (2016). Educación para personas con diversidad funcional. Algunos Apuntes Históricos. *Revista Actualidades Investigación en Educación*, 1-19.

- FIADOWN. (Marzo de 2020). *Entidades Federación Iberoamericana de Síndrome de Down*. Obtenido de Federación Iberoamericana de Síndrome de Down: <https://www.fiadown.org/entidades/#>
- Gestion.Org. (2018). *Autonomo por horas*. Obtenido de Gestion.org: <https://www.gestion.org/sindrome-burnout/>
- Incluyeme.com Inc. (2019). *El bullying y la discapacidad: Incluyeme*. Obtenido de Incluyeme.com: <https://www.incluyeme.com/el-bullying-y-la-discapacidad/>
- INEC. (2017). *Encuesta Nacional de Hogares 2017*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Ke, X., & Liu, J. (2018). *Discapacidad Intelectual*. Ginebra: Asociación Internacional de Psiquiatría del Niño y el Adolescente y Profesiones Afines .
- La Nueva España*. (3 de marzo de 2017). Obtenido de <https://www.lne.es/https://www.lne.es/vida-y-estilo/salud/2017/03/21/sindrome-down-han-ganado-35/2076534.html>
- Laura Díaz Bravo, U. T.-G.-H.-R. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Metodología de Investigación en Educación Médica*.
- MedLinePlus. (4 de marzo de 2020). *MedLinePlus*. Obtenido de [medlineplus.gov](https://medlineplus.gov/): <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002327.htm>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2018). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas Laborales, Personas con Discapacidad*.

Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

<http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). *Plan de Inserción Laboral*.

San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Ministerio de Trabajo y*

*Seguridad Social*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Reforma Procesal Laboral:

[http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Reforma\\_%20Procesal](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Reforma_%20Procesal)

[\\_Laboral.html](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Reforma_%20Procesal_Laboral.html)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Ministerio de Trabajo y*

*Seguridad Social, Temas Laborales, Contrato de Trabajo*. Obtenido de

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: [http://www.mtss.go.cr/temas-](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html)

[laborales/index.html](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, &

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2014). *Protocolo de coordinación*

*interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población*

*con discapacidad en Costa Rica*. San José: Programa de Naciones

Unidas para el Desarrollo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, &

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2014). *Protocolo de Coordinación*

*Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población*

*con Discapacidad en Costa Rica*. San José: Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo.

- Organización de Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Organización de Estados Americanos.
- Organización de los Estados Americanos. (1948). *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. Bogotá: Organización de los Estados Americanos.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Trabajo decente*. Obtenido de ilo.org: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Undécimo Programa General de Trabajo, 2006-2015 Un programa de acción sanitaria mundial*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Documentos Básicos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Quiénes Somos: Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/about>
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. *Derechos y Libertades*, 231-239.

- Psicología y Mente. (2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de PsicologayMente.com: <https://psicologiymente.com/tags/aprendizaje>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de DLE.RAE.ES: <https://dle.rae.es/discapacitado?m=form>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/lisiado>
- Sala Constitucional Costa Rica. (2020). *Resolución N.º 00359 - 2020*. San José: Sala Constitucional .
- Semanario Universidad. (2019). *Semanario Universidad*. Obtenido de Reforma Procesal Laboral: nuevas reglas en el trabajo: <https://semanariouniversidad.com/pais/reforma-procesal-laboral-nuevas-reglas-trabajo/>
- Stanford Children's Health. (2020). Obtenido de Síndrome de Down Mosaicismo: <https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=s-ndromededownconalteracincromosmicaenmosaico-90-P05240>
- Stanford Children's Health. (2020). Obtenido de Síndrome de Down Translocación: <https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=translocationdownsyndrome-90-P05260>
- Yo puedo, ¿y vos? (2019). *Quiénes Somos: Yo puedo, ¿y vos?* Obtenido de Yo puedo y vos.org: <http://www.yopuedoyvos.org/contenido/quienes-somos/>

# ANEXOS

Realidad laboral síndrome de Down

## Realidad laboral síndrome de Down

La presente encuesta va a ser evaluada y analizada para el Proyecto de Graduación del estudiante Sebastián Ulloa Quesada en la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica. Se basa en determinar el conocimiento general de Abogados, Trabajadores Sociales, Psicólogos y círculos cercanos de las personas síndrome de Down.

**\*Obligatorio**

Dirección de correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Indique su rango de edad \*

- 20-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- +50 años

Indique su área de experiencia con personas síndrome Down. \*

- Abogado
- Trabajador Social
- Psicólogo
- Empleador
- Círculo cercano



## Realidad laboral síndrome de Down

¿Ha tenido usted relación con una persona síndrome de Down? De ser así, ¿qué tipo de relación ha sido? \*

Tu respuesta

¿Conoce usted de algún mecanismo legal que proteja a las personas síndrome de Down? De ser así, indique cuál \*

Tu respuesta

¿Contrataría usted a una persona con síndrome de Down? Si/No. Explique su respuesta \*

Tu respuesta

¿Conoce usted de las condiciones necesarias, para emplear a una persona con síndrome de Down? (adaptaciones, capacitaciones, remuneración, tiempos de trabajo y de descanso) \*

Tu respuesta

¿Sabe usted como terminar un contrato de trabajo de persona síndrome de Down, de acuerdo a la ley actual? \*

Tu respuesta

Realidad laboral síndrome de Down

¿Considera usted que se debe crear una ley nueva o reformar las leyes actuales en donde se tutele específicamente a las personas síndrome de Down? Si/No.

Explique su respuesta \*

Tu respuesta

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios