**EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

# **Datos estadísticos sobre la población con discapacidad**

En el año 2018, Costa Rica realizó la Encuesta Nacional sobre Discapacidad en la cual señala que el 18,2% de las personas de 18 y más años, alrededor de 670.640 personas, son personas con discapacidad. Del total de la población con discapacidad el 39,1 son hombres mientras que un 60,9% son mujeres.

Adicionalmente, el 43,6% de las personas con discapacidad tiene algún trabajo o están en búsqueda de uno. Alrededor del 50% de las personas con discapacidad tiene ocupaciones con calificación media (incluye trabajos de apoyo administrativo, ventas en locales y prestación de servicios directos). Según la cantidad de horas laborales, en el trabajo principal, casi el 40% de las personas con discapacidad acceden a puestos de trabajo con jornadas incompletas (menos de 40 horas a la semana).

Con respecto a la posición en el empleo un 5,7% de las personas con discapacidad son empleadores, un 65.3% de las personas son asalariadas, un 5,7 son personas trabajadoras por cuenta propia o independientes pero un 0,7% tiene puestos auxiliares no remunerados.

No obstante, el 56% de las personas con discapacidad se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir, no reciben remuneración ni han realizado gestiones para buscar empleo. Las razones por las cuales las personas con discapacidad no buscan trabajo son las siguientes: alguna enfermedad o condición de salud (50,4 %); ya sea porque no le dan trabajo debido a su edad, sexo, origen étnico, identidad de género u orientación sexual (22,8 %); o simplemente no desea trabajar (16,2 %).

Con respecto al cumplimiento de la normativa que exige la inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público del país[[1]](#footnote-1), según el último Informe Consolidado de Cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) los hallazgos generales son:

* El 48% de las instituciones cuenta con la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que establece la Ley N° 7600 de Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad.
* El 24% ha adoptado la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad, que ordena el Reglamento de la Ley N° 8862.
* El 84% tiene conformada y activa la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) que establece la Ley N° 9171 o la Comisión Institucional en Materia de Accesibilidad y Discapacidad de la Directriz Presidencial No. 27 del año 2001.
* El 56% de las instituciones tienen la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad que demanda la Ley N° 8862 y su Reglamento.
* En las 50 instituciones que brindaron respuesta laboran 502 personas funcionarias con discapacidad, de las cuales, 168 fueron contratadas en plazas reservadas al amparo de la Ley N° 8862, desde el año 2011 a 2018. Mientras que, durante 2019, 24 de ellas fueron contratadas en plazas no reservadas y 36 en plazas reservadas.

Solamente 15 instituciones realizaron la reserva de puestos para ser ocupadas por personas con discapacidad, correspondiente al 2019, mientras que 35 instituciones no la hicieron. Destacan el Ministerio de Educación Pública, el Poder Judicial, el Conapdis, el Tribunal Supremo de Elecciones y el Ministerio de Hacienda, como las instituciones que reservaron mayor cantidad de puestos

# **Ordenamiento jurídico vigente**

El ordenamiento jurídico nacional contempla un conjunto de instrumentos internacional y nacional que brindan garantías jurídicas en materia de empleo y ocupación de las personas con discapacidad.

Sin perjuicio de cualquier otra norma se pueden citar las siguientes:

*a) Sistema Universal de las Naciones Unidas*

1. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

2. Pacto internacional de derechos civiles y políticos, Ley N.º 4229 de 11 de diciembre de 1968.

3. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Ley N.º 4229 de 11 de diciembre de 1968.

4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N.º 6968 de 2 de octubre de 1984.

5. Convención sobre los derechos del niño, Ley N.º 7148 de 18 de julio de 1990.

6. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Ley N.º 8661 de 19 de agosto de 2008.

*b) Sistema de la Organización Internacional del Trabajo.*

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Ley N.º 2562 de 11 de mayo de 1960.

2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Ley N.° 2561 de 11 de mayo de 1960.

3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Ley N.° 2561 de 11 de mayo de 1960.

4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Ley N.º 2330 de 9 de abril de 1959.

5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Ley N.º 5594 de 21 de octubre de 1994.

6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Ley N.º 8122 de 17 de agosto de 2001.

7. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Ley N.° 2561 de 11 de mayo de 1960.

8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Ley N.° 2848 de 26 de octubre de 1961.

9. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989 (1969), Ley N.º 7316 de 3 de noviembre de 1992.

10. Convenio sobre sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983 (159), Ley N.º 7219 de 18 de abril de 1991

*c) Sistema Interamericano.*

1. Carta de la Organización de Estados Americanos, Ley N.º 159 de 7 de septiembre de 1948.

2. Declaración americana de los derechos y deberes del hombre, Ley 4534 de 23 de febrero de 1970.

3. Convención americana sobre los derechos humanos, Ley 4534 de 23 de febrero de 1970.

4. Protocolo adicional Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Ley N.º 7907 de 3 de septiembre de 1999.

5. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, Ley N.º 7499 de 2 de mayo de 1995.

6. Convención interamericana contra la discriminación de las personas con discapacidad, Ley N.º 7948 de 22 de noviembre de 1999.

*d) Normativa nacional:*

1. Ley relativa al Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 29 de agosto de 1943.

2. Ley relativa a la Igualdad De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad, Ley N.° 7600 de 2 de mayo de 1996.

3. Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley Nº 8862 de setiembre de 2010)

4. Comisión técnica interinstitucional para la empleabilidad de las personas con discapacidad, Directriz 014 de 20 de noviembre de 2006.

5. Reglamento a la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad, Decreto Ejecutivo N.º 36462-MP-MTSS.

6. Estímulo a la empresariedad para la el fortalecimiento social y económico de las mujeres, Decreto Ejecutivo N.º 4021-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICITT-MDHIS de 20 de febrero de 2017.

En este contexto, es posible afirmar que la legislación nacional brinda garantías para dar cumplimiento eficaz del derecho al trabajo para las personas con discapacidad que desempeñen un empleo, una ocupación o una actividad productiva por cuenta propia.

Adicionalmente el Decreto Ejecutivo N° 40203-PLAN-RE-MINAE de 2016, el país define la Gobernanza de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el propósito de establecer un esquema institucional para organizar, articular, planificar, implementar, financiar y dar seguimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en Costa Rica.

La Constitución Política de Costa Rica de 1949 establece en el artículo 56 que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad y ante ello, el Estado debe procurar que todas las personas tengan una ocupación honesta y útil la que será debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.

En el país no existe una cuota establecida para la contratación de personas con discapacidad en el sector privado. La Ley N° 7092 del impuesto sobre la renta (1988) establece un incentivo fiscal, es decir, las deducciones del impuesto, en beneficio de las empresas y personas con actividades lucrativas que contratan personas con discapacidad.

La Ley N° 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad es declarado 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 (artículo1). En esta misma legislación y su respectivo reglamento aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N.º 26831-MP se detallan las medidas afirmativas que debe adoptar el Estado para garantizar el acceso al trabajo a las personas con discapacidad bajo el principio libre de discriminación y adecuado a las condiciones y necesidades de cada una de las personas trabajadoras.

La Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público de 2010, es una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, que establece que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

Además, el Reglamento, aprobado mediante Decreto Ejecutivo N.º 36462-MP-MTSS de 2011, establece un conjunto de medidas para la operativización y seguimiento, entre ellas, la adopción de una política institucional de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad y la conformación de una Comisión Especializada en las instituciones del Sector Público sujetas a la aplicación del Reglamento, responsable de dar seguimiento y realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.

La Ley de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Ley 9303) establece la obligación de promover y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y otros servicios de intermediación de empleo. Además, la fiscalización de su cumplimiento de la normativa vigente.

Por esta razón se establece la Estrategia institucional para la Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (2016-2021). Este instrumento plantea acciones estratégicas en los ejes de incidencia política, comunicación, normativo, asistencia técnica y fiscalización; donde la convergencia entre responsabilidades de instituciones, organizaciones y sectores productivos es fundamental para su incorporación en diversos instrumentos de planificación institucional, sectorial y nacional. Adicionalmente se impulsa una mayor participación de personas jóvenes, mujeres con discapacidad y población en situación de mayor exclusión social, en las diferentes modalidades de formación y empleo.

El Decreto Ejecutivo N° 40727-MP-MTSS aprobado en 2017, se crea el Servicio de Certificación de Discapacidad (SECDIS), mediante el cual el Conapdis extiende un certificado de discapacidad a las personas que solicitan y logran acreditar esta condición. Esta certificación se emplea con el fin de acceder a los beneficios de servicios selectivos, sociales, de salud, empleo, transporte, educación u otros que existen en el país. En el contexto de la aplicación de las Leyes N° 7092 y 8862, se priorizan las solicitudes de emisión del certificado que realizan las personas con discapacidad que manifiestan ser partícipes de procesos de contratación en el sector público y privado.

La Resolución DG-008-2016, se crea la Comisión Técnica Especializada para el Trámite de Ofertas de Personas con Discapacidad, encargada de dictar los lineamientos referentes a las adecuaciones necesarias para la evaluación de las personas candidatas con discapacidad, según el análisis del caso concreto. Dicha Comisión está integrada por personas funcionarias del CONAPDIS y del Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección General del Servicio Civil.

Desde 2018 existe un Convenio entre el Conapdis y el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), para el acompañamiento técnico de iniciativas de teletrabajo y emprendimiento digital, para la trazabilidad de acciones con el Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, incluidas gestiones con Dirección General de Servicio Civil y el sector empresarial. Con especial énfasis en revisión y aportes al plan de incorporación laboral en instituciones y empresas de personas con discapacidad a través del teletrabajo, incluido el estudio del teletrabajo y discapacidad en las organizaciones y la guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo.

# **Procesos de articulación institucional hacia la inclusión laboral**

En 2008, la creación del Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social y declarado El Consejo es una plataforma multisectorial constituida por representantes de los sectores empresarial, público y de la sociedad civil, juntos trabajando en proyectos país. La incorporación del MTSS y el Conapdis en 2017, ha concretado la asistencia técnica en temas diversos sobre el enfoque de derechos de las personas con discapacidad y el desarrollo de conversatorios para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con participación de organizaciones públicas y privadas, incluidas, organizaciones de personas con discapacidad.

Además, la Red de Empresas Inclusivas (REI), iniciativa creada en 2009, en el marco de uno de los proyectos POETA, en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica (AED), es una coalición del sector empresarial que une sus conocimientos, experiencias, voluntades y acciones para la creación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En 2019 se crea la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad (CNETPcD) mediante Decreto N° 41761-MTSS, responsable de la incidencia en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Esta instancia sustituye la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, existente desde 2006.

En 2020 se establece el Sistema Nacional de Empleo, mediante Decreto N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP, con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda y las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas, para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

# **Actores institucionales claves**

Desde el 2018, El Ministerio de Educación Pública estableció las “Líneas de acción de los Servicios de apoyo educativo que se brindan desde la educación especial en Educación Preescolar y en I y II Ciclos de la Educación General Básica, suprimiendo la mayoría de las “normativas” por especialidad. Además, en febrero 2019, se publicaron los Cuadernos Complementarios de las Líneas de acción, para los servicios de apoyo educativos que se brindan desde la Educación Especial en Educación Preescolar y Primero y Segundo Ciclos de la Educación General Básica.

Con el Decreto Ejecutivo N° 40955-MEP: “Establecimiento de la inclusión y la accesibilidad en el sistema educativo costarricense”, de marzo de 2018, se impulsa la operacionalización de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a partir del establecimiento de acciones concretas, con plazos definidos, como por ejemplo la transformación de las Aulas Integradas de discapacidad intelectual (retraso mental) y la transformación de los Centros de Educación Especial en Centros de Apoyos y Recursos. Como resultado de este proceso, para el 2019 se transformaron 32 de las Aulas Integradas existentes.

En relación con los apoyos y ajustes razonables para el aprendizaje, el MEP ha estructurado la prestación de ambos cuando corresponda y cuenta con el Centro Nacional de Recursos (CENAREC), el cual brinda servicios con alcance nacional en la educación general básica pública. En concordancia con las políticas y lineamientos técnicos para los apoyos educativos para la inclusión a lo largo del sistema educativo regular de la población estudiantil con discapacidad establecidos por el Consejo Superior de Educación

En el ámbito universitario, se crea dentro del Consejo Nacional de Rectores, denominada Comisión Interuniversitaria de Accesibilidad a la Educación Superior (CIAES), en la cual mediante el modelo de inscripción conjunta busca atender a la población de manera equitativa bajo la coordinación y ejecución de esfuerzos comunes en la asignación de adecuaciones. Adicionalmente el Consejo Superior de Educación Privada han establecido directrices para garantizar la accesibilidad en la infraestructura universitaria privada.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) establece la siguiente meta en su Plan Institucional 2019-2022: 1000 personas con discapacidad, familias y organizaciones, de las zonas prioritarias definidas, contarán con mayores herramientas para el trabajo, a partir de procesos de capacitación en orientación laboral, derechos y deberes laborales, promoción de emprendimientos y de empresas inclusivas, desde la Estrategia Nacional de Articulación para Acelerar la Inclusión Sociolaboral de las Personas con Discapacidad.

Esta entidad cuenta con diversas iniciativas e instancias responsables para la promoción del derecho al trabajo:

* La Dirección Nacional de Intermediación de Empleo brinda apoyo a personas oferentes con discapacidad, así como a demandantes de empleo, desde la plataforma electrónica gratuita disponible www.buscoempleo.go.cr, herramienta a disposición del sector empleador público y privado.
* La Dirección Nacional de Empleo desarrolla el Programa Empléate, dirigido a personas jóvenes que no estudian ni trabajan y que, además, se encuentran en una situación socioeconómica desfavorable. Opera mediante transferencias condicionadas para apoyar la capacitación técnica - ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo, en alianza con organizaciones y empresas del sector productivo, así como con centros de formación públicos y privados.
* El Programa Nacional de Empleo (PRONAE 4X4), que involucra la atención de comunidades y personas (sin límite de edad), mediante subsidios económicos temporales que contribuyan a impulsar proyectos de mejoramiento de las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada, incluidas las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones.
* El Programa Mi Primer Empleo, creado mediante Decreto Ejecutivo N° 39213, intervención pública que operará hasta el año 2020 y que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Este programa coloca especial atención de las brechas de género y edad (personas jóvenes), por medio del beneficio económico que el Estado otorga a las empresas que incrementan su planilla mediante la contratación de esta población.
* El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), se brindan microcréditos, capacitación y asistencia técnica, a personas en situación de pobreza, exclusión, riesgo social y otras situaciones de vulnerabilidad (incluidas las personas con discapacidad).
* El Departamento de Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad del MTSS, lidera tanto a nivel intrainstitucional como interinstitucional y nacional, la definición de políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades para esta población en el ámbito sociolaboral, que promuevan su inclusión laboral en trabajos decentes, así como la tutela de derechos laborales y sociales con enfoque de derechos humanos, equidad e inclusión social.

El Ministerio de Economía Industria y Comercio es el ente rector de las políticas públicas de Estado en materia de fomento a la iniciativa privada, desarrollo y fomento de la cultura para los sectores de industria, comercio y servicios, así como para el sector de las pequeñas y medianas empresas. Es la entidad responsable de la iniciativa Banca para el Desarrollo la cual aprovecha las opciones de banca existentes, para redireccionarla al apoyo de micro, pequeñas y medianas empresas con proyectos productivos viables y factibles, con énfasis en grupos socialmente vulnerables, entre ellos las mujeres y personas con discapacidad.

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) establece su Reglamento de Apoyo Educativo con el fin de velar por la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad. La Unidad Especializada de Pequeña y Mediana Empresa, brinda formación y asistencia técnica y, como ya se mencionó, comparte con el MTSS los esfuerzos encaminados hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Empleo.

En el marco del cumplimiento del Programa Avanzamos Mujeres, establecido en la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, Ley N° 7769, de 1998, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), lidera la Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) dispone del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES). Este es un fondo no reembolsable que se otorga a mujeres que presenten iniciativas productivas. Funciona como un concurso público de carácter nacional, creado mediante el Decreto ejecutivo N°37783-MP (2013). Su finalidad es empoderar a las mujeres empresarias social y económicamente, se busca que logren fuentes de trabajo y otorga capital semilla a mujeres que presenten iniciativas productivas.

# **Retos y desafíos para ejercicio del derecho al trabajo**

En resumen, los desafíos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad se detallan a continuación:

* La atención diferencial a brechas de formación, calidad de la actividad e ingresos: por edad, género, procedencia, participación en instancias de incidencia: con acciones afirmativas, que incluyan figuras de apoyo a personas con discapacidad.
* El fortalecimiento del perfil de empleabilidad de la población con discapacidad, mediante procesos de capacitación y formación acordes a las necesidades, demandas y oportunidades del mercado laboral.
* El fortalecimiento de la inclusión de las tendencias del futuro del trabajo en el nuevo Plan Nacional para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.
* Los servicios de empleo deben incluir acciones afirmativas para mujeres y ciertos grupos de personas con discapacidad.
* La generación de alianzas con otros actores y otros sectores para dar una atención más integral a la población en los servicios públicos de empleo
* Apoyo en los procesos de intermediación de empleo más allá del Gran Área Metropolitana, a fin de lograr mayor cobertura de servicios.
* Fortalecimiento de los procesos de escalabilidad de las redes locales de intermediación de empleo para las personas con discapacidad, promovidos desde el Plan Nacional de Inserción Laboral.
* La incorporación en el Observatorio de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de la Defensoría de los Habitantes de la República, un componente sobre empleo y trabajo de personas con discapacidad.
* La gobernanza de las iniciativas sobre empleabilidad y trabajo de personas con discapacidad debe fortalecerse, principalmente en los ámbitos de dirección, articulación y sostenibilidad.
* Avances en el establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva con expresión en los ámbitos nacional y regional.
* La ampliación de oportunidades para la empleabilidad, empresariedad, empleo y trabajo de la población con discapacidad, con especial atención a regiones con mayor desempleo y pobreza.
* La fiscalización en el cumplimiento de cuotas de empleo público y mayor reserva de plazas en los diversos estratos, no sólo de puestos operativos o técnicos.
* Acelerar el trabajo de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD /CIMAD) y las Especializadas de Empleo, para avanzar en el cumplimiento de la normativa sobre inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público.
* Las intervenciones públicas articuladas para la promoción de beneficios fiscales, la ampliación de la demanda laboral de empleadores inclusivos, la intermediación, la inserción y permanencia laboral de personas con discapacidad, en un entorno abierto, inclusivo, accesible, libre de discriminación, con ajustes razonables deben ser intensificadas.
* La implementación de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género hacia el reconocimiento de las necesidades de las mujeres con discapacidad y sus familias respecto a las brechas salariales y el cuidado de terceras personas.

1. Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Ejecutivo 41761-MTSS. La solicitud de informe se remitió a 81 instituciones. De ellas se recibió respuesta de 50 por medio del llenado de la Matriz de cumplimiento de la Ley N° 8862. Por su parte, 7 brindaron respuesta en el formulario de Google Forms y 24 instituciones no respondieron por ningún medio. [↑](#footnote-ref-1)